

Le conseil d'administration de l'université de Toulon

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L. 711-1 et L. 712-3 ;

Vu la circulaire du 22 mars 2023 relative au contrat d'objectifs, de moyens et de performance ;

Vu les statuts de l'université ;

Vu la délibération CA-2023-15 relative à l'élection du président de l'université ;

Vu la délibération CA-2023-98 relative à l'approbation des orientations du contrat d'objectifs, de moyens et de performance ;

Vu le relevé des échanges et compléments à intégrer dans le COMP établi par la DGESIP en date du 2 février 2024 ;

Vu l'avis CAc-2024-06 relatif au contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2024-2026 de l'Université de Toulon ;

Considérant que le quorum est atteint, la majorité des membres en exercice du conseil d'administration est présente ou représentée à l'ouverture de l'examen du point ;

Entendu l'exposé de messieurs Xavier Leroux, président de l'université de Toulon, et de Yusuf Kocoglu, vice-président en charge du conseil d'administration ;

Considérant que :

- pour chaque objectif du COMP, l'université s'est orientée vers une stratégie et vers des actions opérationnelles, ainsi que les besoins nécessaires pour mener à bien ces derniers ; que les objectifs ont été approuvés par le conseil d'administration par sa délibération CA-2023-98 susmentionnée ;
- le montant global prévu pour le COMP est de 1 951 000 euros pour la période 2024-2026 ;

Après en avoir délibéré par 15 voix pour, 3 abstentions et 1 membre ne prenant pas part au vote, sur 19 membres présents et représentés ;

APPROUVE

Article 1 : Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2024-2026

Le conseil d'administration approuve le COMP établi pour la période 2024-2026 entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'Université de Toulon, tel qu'annexé à la présente délibération.

Fait à La Garde,

Classée au registre des actes sous la référence **CA-2024-64**
Publiée sur le site Intranet de l'UTLN et transmise au Recteur de région académique, chancelier des universités

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce, dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr

19 membres sont présents (14) ou représentés (5) à l'ouverture du point

Liste des membres élus présents (P), représentés (R), absents (A) et excusés (E)			Représenté par
ARAB Madjid	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
BERENGER Valérie	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
BIGNON Mireille	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
BONFILS Philippe	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
BRUSORIO Marjorie	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	R	KOCOGLU Yusuf
CAVANNA Robert (T) ; MANSOUR Cheikh (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Métropole TPM	R	LEROUX Xavier
CHIAPELLO Bruno (T) ; DE SAINT JACOB Alice (S)	Collège C : Usagers	A	
DE DAVID-BEAUREGARD Odile	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	R	KOCOGLU Yusuf
<i>Siège vacant</i> (T) ; BELLANTE Chloé (S)	Collège C : Usagers	A	
GAILLARD DE VILLAIN Laurence	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
GOMEZ-BASSAC Valérie	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	A	
HUDELOT GUIZIEN Fabienne	Collège des personnalités extérieures (Représentant des organisations représentatives des salariés) – CFE/CGC	P	
JOLIVET Kilian (T) ; <i>Siège vacant</i> (S)	Collège C : Usagers	A	
KBAIER Jean-Yves	Collège des personnalités extérieures (Représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés) – ENNOVIA	A	
KOCOGLU Yusuf	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
LACROUX François	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
LEMOINE Dorian (T) ; RUBY Clément (S)	Collège C : Usagers	A	
LEROUX Xavier	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
MAHALI Mohamed (T) ; ALEMAGNA Claude (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Région Sud-PACA	R	LEROUX Xavier
MATTEUDI Mireille	Collège des personnalités extérieures (Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire) – Lycée général et technologique Beaussier	P	
MOSER Laurent	Collège des personnalités extérieures (Personne assurant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise) – Naval Group	A	
PANATI Annalisa	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
PERROT Yannick	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
PHILIPPE Aurélie (T) ; PASQUALINI Nathalie (S)	Collège des personnalités extérieures – CNRS	E	
QUILICI Lætitia (T) ; BERNARDINI Véronique (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Département du Var	A	
SEILLIER Sabine	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
SORIANO Thierry	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	A	
VALLIER Jean-Marc	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
VALMALETTE Jean-Christophe	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	A	
VERCRUYSSSEN Fabrice	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	R	PANATI Annalisa



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2024 – 2026





Université de Toulon

Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2024-2026

Entre

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, représenté par
Monsieur Patrick Hetzel, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

d'une part

et

L'Université de Toulon, représentée par
Monsieur Xavier Leroux, président de l'université

d'autre part

Article 1 : Objet du contrat

Ce contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) est conclu entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'Université de Toulon pour une durée de trois ans.

Il a pour objet la contractualisation de la stratégie de l'établissement sur quatre politiques publiques ministérielles prioritaires (pilotage et transformation de l'offre de formation, transition écologique et développement soutenable, recherche et innovation, bien-être et réussite des étudiants), ainsi que sur l'amélioration du pilotage de l'établissement et l'affirmation de sa signature.

Ces six objectifs sont déclinés en actions programmées dans le COMP, assorties d'indicateurs de performance.

Article 2 : Engagements financiers et modalités de versement

Le montant programmé pour le COMP est de **1 951 000 €** pour la période 2024-2026. Les versements s'effectueront ainsi :

- Une avance de 50% en 2024 ;
- Un complément de 30% en 2025 ;
- Un solde de 20% en 2026.

Le versement des crédits est conditionné à la réalisation des actions prévues et à l'atteinte des cibles associées, selon la clé de répartition indiquée à l'article 4.

En cas d'atteinte partielle d'une cible, le montant des crédits effectivement versés au titre de l'objectif sera ajusté au prorata du niveau de réalisation effective de la cible.

Cela se traduira par un ajustement du solde ou par un abattement sur le premier versement du COMP suivant.

Article 3 : Modalités de suivi

Un dialogue annuel permettra de partager l'avancement des actions et, le cas échéant, d'ajuster les ambitions et les financements du COMP au cours de la période.

A la fin de la période, un bilan précis sera réalisé sur l'ensemble du COMP et sur chacune des actions. Il sera partagé entre l'Etat et l'établissement et servira de base au calcul du solde du COMP.

Article 4 : Plan d'action détaillé

Contrat d'Objectifs , de Moyens et de Performance - 2024-2026

Université de Toulon

Financement

1 951 000 €

(Sur 3 ans, 50% en 2024 ; 30% en 2025 ; 20% en 2026 sous réserve de l'atteinte des objectifs)

	Indicateurs / Jalons	Valeur initiale	cible 2026	Part du financement conditionnée à l'atteinte de l'objectif
Pilotage de l'offre de formation				20%
● Transformer l'offre de formation pour augmenter la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants (cible d'étudiants impactés par la transformation : 1 100)	● Nombre de formations transformées parmi les moins performantes		7	
● Créer une EUR appelée SMART-SEA, avec pour thématique l'Economie de la mer et les métiers de la mer	● Part des étudiants en master rapporté au total des étudiants de l'UTLN	16%	20%	
	● Part d'étudiants en apprentissage	7%	10%	
	● Nombre de mobilités entrantes/sortantes	77/144	100/170	
Recherche et Innovation				25%
● Equiper une plateforme de recherche sur un axe émergent Jeunesse, activité Physique et Sportive, Santé (J-AP2S)	● Nombre de projets déposés/retenus dans le cadre des AAP européens	13/4	18/6	
	● Nombre de projets ERC déposés en tant que Host Institution (données cumulées sur 3 ans)	0	2	
	● Ressources propres générées par la plateforme		70 K€/an	
	● Lancement des études pilotes avec les étudiants et les personnels ; début des activités de valorisation avec les partenaires socio-économiques		Réalisé	
	● Premières publications scientifiques et valorisation grand public		Réalisé	
Transition écologique et développement soutenable				15%
● Initier une série de formation à la TEDS à destination des enseignants, des personnels et des étudiants	● Part des formations de 1er cycle intégrant la certification TEDS	0%	100%	
	● Part des agents de l'UTLN ayant suivi une formation TEDS	35%	100%	
	● Taux de baisse de la consommation d'énergie bâtementaire	0%	30%	
	● Nombre de personnels bénéficiaires du FMD/remboursement transport	130 (FMD)/ 103 (transport)	160 (FMD)/ 130 (transport)	
Bien-être et réussite des étudiants				11%
● Renforcer la future direction en charge de la vie étudiante afin de coordonner et piloter le travail sur les rythmes des études pour le bien-être et la réussite des étudiants	● Part de jeudis après-midi libres pour 100% des étudiants de 1er cycle	4,76%	38%	
● Mettre en place le schéma directeur de la vie étudiante	● Indicateur à construire pour quantifier l'optimisation de l'étalement des cours dans l'année*	à élaborer pour le 31 mai 2025 au plus tard	à élaborer pour le 31 mai 2025 au plus tard	
	● Indicateur à construire pour suivre la durée hebdomadaire moyenne de cours et la pause méridienne*	à élaborer pour le 31 mai 2025 au plus tard	à élaborer pour le 31 mai 2025 au plus tard	
	● Installation de la direction de la vie étudiante et de campus		Réalisé	
	● Rédaction du SDVE territorial		Réalisé	
	● Construction d'un tableau de bord de la vie étudiante		Réalisé	
Gestion et pilotage				20%
● Mettre en place une GPEEC	● Dmatérialisation des EPI et élaboration d'une cartographie des compétences (en 2027)		Réalisé	
● Déployer une politique de QVCT	● Modernisation et poursuite de la digitalisation via Publik (3 campagnes dématérialisées en 2023)		A minima 2 démarches supplémentaires	
● Renforcer la fonction RH	● Elaboration d'un schéma directeur RH et adoption par les instances UTLN		Réalisé	
	● Mise en place du service Santé Sécurité au travail		Réalisé	
Stratégie propre à l'établissement				9%
● Renforcer la communication externe de l'UTLN	● Mise en œuvre de la structuration de l'ESR métropolitaine le cas échéant		Réalisé	
● Elaborer et lancer le schéma directeur de la communication	● Rédaction du schéma directeur de la communication		Réalisé	

Forte d'un ancrage territorial et d'une signature désormais reconnus dans son écosystème autour d'un axe identitaire « Sciences de la mer & Sociétés méditerranéennes », l'Université de Toulon (UTLN) poursuit une politique de différenciation qui doit lui permettre de confirmer son positionnement dans un espace régional notablement marqué par la proximité des deux partenaires académiques que constituent l'AMU et l'UCA. Dans cette perspective, l'UTLN doit continuer de renforcer son expertise dans des domaines relevant de son axe identitaire. Simultanément, afin de satisfaire à sa première mission de service public et de garantir à la jeunesse du territoire le meilleur accès possible à l'enseignement supérieur, l'UTLN doit soutenir une logique de formation pluridisciplinaire. Cette politique de différenciation se révèle ainsi particulièrement exigeante et audacieuse, parce qu'elle crée une tension parfois contradictoire entre, d'une part, une nécessaire pluridisciplinarité académique et, d'autre part, des objectifs scientifiques et pédagogiques particulièrement ciblés. Pour garantir le développement de cette stratégie, l'UTLN doit aujourd'hui franchir une nouvelle étape dans son projet de transformation.

Ainsi, l'élaboration du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance intervient pour l'UTLN dans une période charnière et décisive pour le projet porté par la nouvelle gouvernance à l'horizon 2030. Alors que l'évaluation du Hcéres (vague C) a été l'occasion pour l'ensemble de la communauté d'une analyse sincère des forces et faiblesses de l'établissement, la finalisation de la NOF pour la rentrée 2024 s'inscrit dans un cadrage de l'activité mieux assumé et la mise en place d'outils de pilotage plus fins. L'UTLN a ainsi effectué un travail de fond et a créé les conditions requises pour engager un véritable processus de transformation. De ce point de vue, le choix de la communauté universitaire de confirmer l'action de la Présidence de l'UTLN dans un second mandat apporte à l'établissement la garantie d'une réelle continuité dans ses orientations stratégiques. Ses partenaires académiques en Région Sud ayant tout dernièrement fait le même choix de la continuité, le projet de l'UTLN, attentif aux synergies territoriales, bénéficiera pour les prochaines années d'un contexte favorable. Dans la perspective du prochain Contrat d'établissement et dans le prolongement du Dialogue stratégique et de gestion, puis du Dialogue de performance, le COMP de l'UTLN a ainsi été conçu en s'appuyant sur le bilan et l'expérience tirée de la dernière période d'accréditation, ainsi que sur les recommandations du rapport du Hcéres.

Le projet de transformation de l'UTLN est largement sous-tendu par la structuration de l'ESR métropolitain (Objectif 6), qui doit proposer à la Métropole Toulon Provence Méditerranée et à ses partenaires socio-économiques une réorganisation lisible et efficace des différents acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. Assumant dans ce projet un rôle de chef de file, l'UTLN souhaite contribuer de cette manière au regain d'attractivité recherché par le territoire pour répondre aux défis sociétaux et économiques qui se présentent immédiatement.

Dans cette perspective, l'université amorce d'ores et déjà les actions qui permettront d'améliorer les conditions de formation durant la prochaine accréditation et de poser les bases de la NOF en 2029. L'UTLN se donne plusieurs objectifs complémentaires dans le domaine de la formation (Objectifs 1 et 3). La sensibilisation des étudiants aux enjeux de la TEDS relève d'une priorité nationale à laquelle l'université veut participer pleinement. L'augmentation du nombre d'étudiants en apprentissage doit répondre à une exigence de professionnalisation et d'employabilité. L'accroissement du pourcentage d'étudiants inscrits au niveau Master doit confirmer la politique de différenciation en renforçant l'axe identitaire à un niveau de formation qui se caractérise par la convergence de la formation pédagogique et de la recherche scientifique. La multiplication des enseignements en anglais dans les composantes doit favoriser l'internationalisation des formations par une plus grande mobilité entrante et sortante des usagers. Ces quatre points d'attention et d'amélioration se retrouvent dans le projet de création d'une Ecole Universitaire de Recherche qui devrait pleinement incarner la signature de l'établissement.

L'attention portée à la vie étudiante, dont on mesure toujours mieux l'importance depuis la crise sanitaire, se vérifie dans les actions concrètes envisagées autour de la question des rythmes étudiants (Objectif 4). Avec d'autres universités qui peinent à y remédier, l'UTLN est convaincue que le fait d'aborder cette question de manière globale et sous des aspects complémentaires permettra de faire évoluer significativement cette situation. Pour contribuer au bien-être et à la réussite des étudiants, l'établissement souhaite également soutenir l'initiative scientifique de l'UR J-AP2S par le lancement d'une plateforme scientifique dédiée à la prévention santé et jeunesse (Objectif 2). En même temps qu'elle favorise l'émergence d'une nouvelle thématique d'excellence scientifique et contribue à l'équilibre entre axe identitaire et

logique pluridisciplinaire à l'UTLN, cette action traitera elle-même de la question des rythmes des études des usagers et des conditions de travail des personnels de l'université. Elle alimentera ainsi d'autres objectifs inscrits dans le COMP (Objectifs 4 et 5).

Les problématiques de l'UTLN relevées dans le rapport du Hcéres concernant la communauté universitaire sont déjà prises en compte par la gouvernance et font l'objet d'un plan d'actions mis en œuvre par le DGS. Le projet de transformation de l'établissement doit nécessairement s'appuyer sur une communauté et un environnement convaincus et dynamiques (Objectif 6). Il implique également une transformation du pilotage RH par la GPEC et QVCT (Objectif 5). Bénéficiant des travaux scientifiques réalisés autour de la prévention santé et jeunesse (Objectif 2), ainsi que de la sensibilisation des personnels aux problématiques environnementales en lien avec la QVCT (Objectif 3), l'élaboration d'un schéma directeur des RH se déclinera suivant trois objectifs principaux qui s'inscriront dans une démarche positive de valorisation des personnels et d'amélioration de leur cadre de vie.

Les besoins exprimés dans le cadre de ce COMP ciblent volontairement le recrutement de personnels pour venir soutenir les efforts qu'implique le lancement de nouvelles actions. Ce choix répond en fait directement à une remarque fondamentale du Hcéres qui souligne qu'une faiblesse importante de l'UTLN porte sur la forte tension avérée sur tous les secteurs des ressources humaines. Consciente que cette décision oblige l'université à penser d'emblée la redistribution des missions et la réorganisation des services concernés au terme des trois prochaines années, elle assume le fait que les moyens obtenus dans le cadre du COMP devront apporter un remède pérenne aux difficultés concrètes auxquelles est aujourd'hui confrontée l'UTLN. De cette façon, le COMP contribuera effectivement à la transformation de l'établissement. Enfin, le choix très significatif que fait l'UTLN dans l'expression de ses besoins rend également compte de la volonté de l'établissement de conserver l'humain au cœur de ses préoccupations.

Contexte et stratégie globale de pilotage de l'offre de formation

Engagée dans le renforcement de son ancrage territorial, l'UTLN consolide sa position par rapport aux autres établissements d'enseignement supérieur régionaux et travaille actuellement avec ses partenaires à la restructuration de l'ESR métropolitain (cf. Objectif 6). Cette politique de différenciation exige un constant équilibre entre la promotion de la pluridisciplinarité, afin de garantir à la jeunesse le meilleur accès à l'enseignement supérieur, et le soutien à l'axe identitaire « Sciences de la mer & Sociétés méditerranéennes », afin de renforcer la signature de l'établissement. Son ambition est d'organiser et de favoriser l'orientation, la réorientation et la réussite des étudiants sur l'ensemble des sites. À cet effet, l'UTLN s'appuie déjà depuis plusieurs années sur des actions structurantes tels que le projet NCU MisTraL (Mission de Transformation des Licences) et PANORAMA (Pour l'Accompagnement à l'Orientation et à la Réussite à Aix-Marseille, Avignon et Toulon).

Les formations de niveau Master jouent un rôle central dans la politique de différenciation. L'UTLN se fixe donc pour objectif d'améliorer la poursuite d'études en développant une stratégie spécifique pour le niveau Master. Actuellement, selon le rapport du Hcéres, 16% des étudiants sont inscrits en Master (contre une moyenne de 18% dans les universités comparables), tandis que ceux inscrits en Licence représentent 53% des effectifs (contre une moyenne de 45% dans les universités comparables). Aussi l'objectif est-il, d'ici 3 ans, d'atteindre le seuil de 20% d'étudiants inscrits en Master. Pour ce faire, les places en Master seront augmentées grâce à des créations de parcours ou des hausses de capacités d'accueil dans des domaines de formation correspondant aux besoins du territoire. Ces modulations des effectifs par cycle de formation seront réalisées à effectifs constants (entre 10500 et 11000 étudiants, suivant l'évolution démographique) en effectuant une redistribution des capacités d'accueil entre les niveaux de formation concernés. Il est à noter que, pour soutenir cette stratégie et renforcer son attractivité sur le passage de la Licence au Master, la politique d'exonération des droits différenciés de l'UTLN n'accorde d'exonération que pour les entrées en L3 et M1.

D'un point de vue qualitatif, pour enrichir son offre en Master, l'UTLN cible un public plus large en ouvrant progressivement davantage de formations à l'apprentissage. Également appliquée aux formations de 1^{er} cycle, cette stratégie répond aux besoins exprimés par le tissu socio-économique local et assure ainsi des taux élevés d'insertion professionnelle. Cette orientation est confortée par le rapport du Hcéres, qui souligne l'efficacité de sa politique de professionnalisation avec une hausse notable du nombre d'apprentis pour ramener l'UTLN au niveau de la moyenne nationale. Suivant la recommandation du Hcéres, cette stratégie est poursuivie au sein de toutes les composantes de l'UTLN aussi bien au niveau du 1^{er} cycle que du 2^e cycle. Aussi l'université prévoit, d'ici 3 ans, de dépasser le seuil de 10% d'étudiants en apprentissage (contre 7% actuellement).

Enfin, suivant une autre recommandation forte du Hcéres, l'ambition de l'université est de soutenir une internationalisation plus poussée de ses formations. En effet, son axe identitaire, s'il est maintenant bien établi aux niveaux régional et national, nécessite une visibilité accrue à l'échelle internationale. Le développement des formations de niveau Master destinées aux étudiants internationaux, ainsi que le programme pour augmenter significativement le volume de cours en langue anglaise dans la NOF, répond précisément à cet objectif.

La lettre de cadrage de la prochaine offre de formation, votée par les instances de l'UTLN, fixe les objectifs et les axes prioritaires dans une optique de soutenabilité globale, tenant aussi bien compte des ressources humaines, que financières et patrimoniales. Les critères retenus dans ce document ont été établis à partir des références nationales obtenues via Data ESR ou le modèle P2CA. Le respect (1) du volume d'heures étudiants de la Loi ORE, (2) du volume global des heures de formation dispensées à l'UTLN et (3) des effectifs minimums attendus dans les parcours de L3 et de Master permettra une baisse de 5% à 10% par rapport au volume actuel, sans empêcher la création de nouvelles formations.

On notera que la mise en place du Système d'information décisionnel (SID) est un élément majeur dans l'amélioration du pilotage de l'offre de formation. Sur la base des critères de la lettre de cadrage et en s'appuyant sur le SID, les instances de l'UTLN évalueront chaque année l'opportunité de créer une nouvelle formation, de maintenir une formation en difficulté, de la modifier pour l'adapter aux attentes ou de la fermer. Pour la NOF, plusieurs parcours ont été fermés.

Cette orientation à la baisse du volume global des heures de formation est essentielle pour assurer la qualité du suivi des étudiants et redonner à l'UTLN les marges nécessaires afin d'ouvrir de nouvelles formations dans la perspective de France 2030 en lien avec les AMI CMA. Concernant notamment l'étude des grands fonds marins, l'UTLN développe des perspectives scientifiques très encourageantes, auxquelles il est prévu d'adosser une formation de Master. De même, le développement d'une collaboration avec Naval Group servira de base à la création d'une formation sur les drones sous-marins et amphibis.

Projet pour une Ecole Universitaire de Recherche

L'axe identitaire de l'UTLN « Sciences de la mer & Sociétés méditerranéennes » est bien reconnu au niveau national, mais doit acquérir une plus grande visibilité au niveau international. Nettement souligné par le comité Hcéres dans son rapport de septembre 2023, cet objectif est pris en compte par l'UTLN qui a élaboré et commencé de mettre en œuvre une stratégie de développement à l'international centrée sur l'affirmation de son axe identitaire et le renforcement de son positionnement en Méditerranée. Le déploiement de cette stratégie s'articule en quatre phases :

- une évaluation de l'existant afin de réorienter les efforts de développement vers des zones géographiques pertinentes et notamment la Méditerranée,
- un renforcement des coopérations nationales, européennes et internationales dans les alliances ou consortiums d'universités autour de thématiques marines et maritimes,
- une internationalisation accrue des formations par le développement d'enseignements en langue anglaise dans les formations existantes et la création de nouvelles formations en lien avec l'axe identitaire et directement ouvertes à l'international,
- la création d'une Ecole Universitaire de Recherche (EUR) pour asseoir le positionnement de l'établissement à l'international, tant au niveau des formations que de la recherche, et contribuer ainsi à la reconnaissance internationale de l'UTLN dans ses domaines d'expertise.

En adossant très fortement les formations à la recherche, cette EUR répondra à ce double objectif d'internationaliser les formations et de structurer l'identité internationale. Celle-ci aura pour principaux objectifs de :

- promouvoir l'interdisciplinarité et favoriser le développement des partenariats internationaux afin d'encourager la mobilité, entrante et sortante, et conserver ainsi le label Bienvenue en France** (à renouveler en 2024),
- augmenter la visibilité, la lisibilité et l'attractivité de l'offre de formation pour les étudiants internationaux, la structure d'une EUR permettant de réduire la complexité de compréhension de l'offre de formation,
- donner, dès le Master, accès aux ressources des laboratoires de recherche et des plateformes technologiques, afin d'augmenter les compétences techniques des étudiants et de faciliter ainsi leur insertion professionnelle,
- accroître les compétences internationales des étudiants et renforcer ainsi leur employabilité.

Cette EUR, appelée SMART-SEA, aura pour thématique l'Economie de la mer et les métiers de la mer (formations intégrées, métiers intelligents – IA, robots – DD RSE). Ce positionnement thématique rassemble le plus grand nombre d'acteurs et de composantes de l'UTLN. La construction de cette EUR s'appuiera sur les deux écoles doctorales, l'ED 509 Sociétés méditerranéennes et sciences humaines et l'ED 548 Mer et Sciences. Elle s'appuiera également sur le Master Mundus Maritime Intelligent Robotics (MIR) qui accueille plus d'une vingtaine d'étudiants de presque autant de nationalités différentes. Créé en 2020, ce Master est porté par des enseignants-chercheurs de l'UFR Sciences et Techniques, qui compte un Master Robotique et Objets Connectés (ROC), et de l'Ecole d'ingénieurs SEATECH, dont un parcours est spécialisé en robotique sous-marine.

Un deuxième Master Mundus Maritime Affairs and Sustainable Tourism (MAST) est en cours d'élaboration pour un dépôt de candidature prévu en février 2024. Il s'agit d'un Master porté par l'UFR Lettres, Langues et Sciences humaines, en collaboration avec des Masters spécialisés en économie et gestion. Cette formation couvre de multiples compétences

sur les métiers de la mer et du littoral, avec comme point central l'économie bleue appliquée aux activités portuaires : le tourisme littoral, les croisières et les loisirs nautiques, le transport maritime de marchandises et de passagers, les ports et leurs emprises, les parcs et les aires marines protégées, le management de la qualité et les questions de développement du tourisme durable. Les thématiques transversales concernent notamment le réchauffement climatique et ses conséquences, la connaissance et la préservation de la biodiversité, le numérique, la logistique et les réglementations européennes, le droit de la mer, l'action de l'État en mer. Ce Master Mundus s'appuie également sur l'expertise de l'UTLN déployée dans le Campus des Métiers et Qualification d'Excellence (CMQE) Economie de la mer et le projet européen LeaderSHIP qui vise à élaborer des programmes de formation en adéquation avec les besoins de compétences actuels et émergents dans le secteur maritime.

Alors que ces formations permettront d'attirer un nombre plus important d'étudiants internationaux dont l'accueil sera facilité par la création d'un DU FLE, la création de cette EUR impliquera la structuration des formations existantes et la création d'autres formations par la recherche avec, dès le départ, une optique d'internationalisation soutenue, à travers notamment des partenariats internationaux (joint degree au niveau Master, cotutelles internationales au niveau Doctorat). Enfin, cette EUR s'inscrira résolument dans les actions prioritaires de la Stratégie Nationale de Recherche, notamment l'action 2 « Environnement, énergie et développement durable » (ex : matériaux stratégiques dans une économie durable, transition énergétique pour les territoires) et l'action 4 « Homme et société » (ex : interaction homme machine, sciences humaines et sociales connectées).

Identification des filières où l'insertion dans l'emploi et/ou la réussite étudiante n'est, aujourd'hui, pas satisfaisante, afin de moduler les capacités d'accueil, en identifiant les causes de l'échec et les moyens permettant de le limiter

Les filières avec des taux de réussite faibles ont été identifiées à travers notamment le taux de réussite en L1 ou encore le taux d'abandon en cours d'année. L'expérience menée sur les L1 tremplin (dispositif « oui si ») n'a pas été très concluante avec des taux de réussite très faibles, malgré plusieurs évolutions du format. Les besoins des étudiants inscrits dans ce dispositif sont plus du ressort d'un suivi personnalisé et d'un accompagnement vers une réorientation. Aussi, il a été décidé d'intégrer la problématique de la réussite des étudiants dans un programme plus global de l'UTLN. À travers notamment les actions développées dans le cadre des projets NCU MisTraL et PANORAMA, l'UTLN apporte un accompagnement renforcé aux étudiants en difficulté (remédiation, cours de soutien avec CAP L1 et CAP L2, plateforme OMB+, etc.) et, le cas échéant, participe activement à leur réorientation. Enfin, le dispositif du DU Pareo a été mis en place pour un suivi plus personnalisé d'une cohorte plus réduite d'étudiants.

L'analyse de l'insertion professionnelle des étudiants est réalisée à partir de l'enquête du Ministère, mais les taux de réponse ne sont pas suffisamment élevés pour en tirer des conclusions pertinentes à un niveau fin du pilotage de l'offre de formation. D'autres enquêtes d'insertion sont réalisées de manière décentralisée par les composantes pour leurs conseils de perfectionnement, mais les méthodes suivies ne sont pas harmonisées et fiabilisées au niveau de l'université. Un travail a été lancé et sera achevé d'ici la fin de l'année universitaire 2024/2025, afin d'harmoniser ces méthodes et d'assurer la remontée efficace des informations. Cela permettra de fournir aux conseils de perfectionnement des formations, aux conseils d'unité et aux instances de l'université les données nécessaires pour piloter l'offre de formation en lien avec les taux d'insertion.

Liste des Formations ayant subi une transformation importante

Document de référence : documents fournis dans le cadre de la campagne d'évaluation du Hcéres (DA02)

Les restructurations majeures, notamment au niveau Master, s'appuient sur une vision qui intègre les enjeux du territoire et leur traduction au regard des compétences professionnelles attendues comme des problématiques de recherche correspondant au domaine.

A – transformées

6 formations avec restructuration majeure

- LP Techniques du son et de l'image

- Master Justice, procès et procédures
- Master Finance
- Master Management et administration des entreprises
- Master Marketing, vente
- Master Informatique

B – créées

6 formations créées ex-nihilo

- Licence professionnelle Métiers du tourisme : communication et valorisation des territoires
- Licence professionnelle Métiers de la Médiation scientifique et technique
- Licence professionnelle Métiers du jeu vidéo
- Master Comptabilité Contrôle Audit
- Master Arts, Lettres et Civilisations

4 créations issues d'une restructuration

- Master Gestion des ressources humaines
- Master Qualité, Hygiène, Sécurité
- Master Activité physique adaptée et santé
- Master Entraînement et optimisation de la performance sportive

C – supprimées

6 suppressions

- LP Organisation et gestion des établissements hôteliers et de restauration
- LP Métiers de la qualité
- LP Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement
- LP Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques
- BUT Gestion des Entreprises et des administrations, Contrôle de gestion et pilotage de la performance
- BUT Métiers du multimédia et de l'internet, Stratégie de communication numérique et design d'expérience

Pilotage de l'offre de formation au cours de la NOF 2024-2029

Les éléments de la lettre de cadrage de la NOF précisent les effectifs seuils minimums pour ouvrir un parcours de Licence et Master. En cas de difficulté dans une formation, une procédure d'alerte de la CFVU est engagée avec la nécessité d'un travail du conseil de perfectionnement pour proposer des évolutions et la fermeture du parcours en l'absence d'évolution positive. La CFVU prend en compte d'autres critères que les seuls effectifs étudiants dans l'appréciation : taux de réussite, taux d'insertion, adéquation avec la stratégie de l'établissement et les besoins du territoire.

En lien avec la création de l'EUR, il est prévu en 2025 le dépôt de candidature d'au moins un dossier de création d'un Master Erasmus Mundus dans le domaine du tourisme durable et la demande de renouvellement du Master Erasmus Mundus sur la robotique. L'UTLN adaptera également ses formations pour répondre aux besoins stratégiques des compétences et métiers d'avenir (CMA) en partenariats avec le tissu socio-économique de son territoire notamment dans le domaine des drones sous-marins (cf ci-dessous).

Nombre d'étudiants qui seront accueillis en régime permanent dans de nouvelles filières

Alors que l'UTLN envisage une capacité d'accueil de 25 étudiants en Licence professionnelle et de 15 à 20 étudiants en Master, les 3 Licences professionnelles et les 2 Masters prévus à la création devraient globalement permettre l'accueil d'un peu plus d'une centaine d'étudiants supplémentaires en régime permanent.

Articulation avec l'AMI CMA

En juillet 2023, les Pôles Mer Méditerranée et Bretagne Atlantique (PMM et PMBA) associés à l'UTLN, l'ENSTA Bretagne, le Campus national des industries de la mer (CINAV), le Cluster maritime français (CMF) et les Campus des métiers et des qualifications des industries de la mer Bretagne et Région Sud, lauréats de l'AMI CMA, ont rendu leurs conclusions et préconisations d'un diagnostic de Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et Compétences (GPEEC), destiné à accompagner le développement de la filière des Grands Fonds Marins (GFM).

Le diagnostic rassemble des recommandations tenant compte des spécificités, savoir-faire et expertises déjà existants du domaine, en particulier les activités sous-marines, que ce soit pour des pratiques d'exploration et d'exploitation, comme pour des questions de sûreté et de souveraineté.

L'étude recommande d'acquérir la capacité de s'adapter rapidement aux possibles évolutions du domaine au plan international comme national et, le cas échéant, d'être capable de dupliquer et d'augmenter le nombre de formations. Elle recommande également de renforcer d'ores et déjà l'attractivité de ce domaine. Ainsi, des formations de sensibilisation aux spécificités du domaine et des parcours de spécialisation sont à prévoir, alors que certaines formations sont quasi-inexistantes sur le territoire.

Dans un contexte de renforcement industriel majeur de la filière de drones sous-marins sur son territoire, l'UTLN envisage la création de deux formations susceptibles de répondre aux besoins identifiés : un Master Instrumentation et ingénierie en milieux extrêmes et grands fonds, d'une part, et une Licence professionnelle Pilote de systèmes robotisés, d'autre part. Ces perspectives seront précisées dans les prochains mois.

Engagement de transformation des formations moins performantes

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, l'établissement s'engage à transformer une partie de son offre pour améliorer la performance des mentions moins performantes notamment en matière de réussite, de poursuite d'étude et d'insertion professionnelle, sur la base de la liste suivante :

- LG Sciences de la vie
- LG Economie et gestion
- LG Informatique
- LP Métiers de la qualité
- LP Métiers réseaux informatiques et télécommunication
- M STAPS
- M Lettres et Humanités

Contexte

Dans le domaine de la recherche et de l'innovation, un soutien important est apporté au renforcement de l'axe identitaire « Sciences de la mer & Sociétés méditerranéennes » par des investissements en recherche, notamment par la création d'un PPI Recherche trisannuel (ouvert en 2021 et renouvelé en 2024 pour un montant de 450k€) et par le financement d'actions ciblées dans le cadre du DSG par exemple. La stratégie de soutien à la recherche intègre notamment le maintien, le renouvellement et l'acquisition des équipements scientifiques appropriés, mais aussi à l'amplification des structures de partenariats scientifiques, notamment avec une première demande de CPJ en 2024, la participation à un projet de chaire industrielle porté par Ifremer, la création d'un centre international de bioacoustique sous-marine et le développement du laboratoire commun avec Naval Group. Ces actions vont conforter l'ancrage scientifique de l'UTLN dans son territoire et renforceront son rôle de chef de file dans la structuration des acteurs de l'ESR métropolitain (cf. Objectif 6).

Pour compléter sa cellule europe et renforcer ses compétences et capacités à répondre aux AAP européens, l'UTLN a mis en place une direction d'ingénierie et de management des projets. Son rôle est d'accompagner, sensibiliser et former les enseignants chercheurs et les personnels de l'UTLN à la culture de projets avec un axe fort sur le volet européen. L'UTLN développe une véritable stratégie pour augmenter d'une part les candidatures aux AAP ERC et d'autre part ses chances de succès : formation des personnels de la direction des projets, accompagnement renforcé des porteurs de projets, politique RH incitative.

Dans le cadre de sa politique de différenciation qui implique le maintien d'une logique pluridisciplinaire, l'UTLN souhaite maintenir le lien entre la formation et la recherche dans l'ensemble de ses formations. L'établissement favorise ainsi l'émergence d'axes de recherche qui, en complément de l'axe identitaire, trouvent leur légitimité dans un ancrage territorial fort. De cette façon, l'UTLN soutient un axe de recherche émergent sur la santé de la jeunesse (jusqu'à 24 ans) renforçant de fait ses collaborations avec les partenaires civils du monde médical et sanitaire. En lien avec la structuration de l'ESR métropolitain, cet axe de recherche s'étendra aux personnels de la Marine nationale. Ainsi, par son UR Jeunesse, Activité Physique et Sportive, Santé (J-AP2S), l'UTLN est d'ores et déjà partenaire de l'Equipex + HIPE (porté par Aix-Marseille Université et l'AP-HM, concernant l'amélioration de la santé des patients par l'activité physique) et membre fondateur de l'Unité d'Appui à la Recherche (UAR CNRS et Inserm).

Afin d'accompagner sa politique volontariste, l'UTLN a dédié un bâtiment pour l'installation de cette UR. Dans le cadre de ce COMP, l'objectif est de renforcer la capacité de recherche et d'expérimentation de J-AP2S par un investissement dans du matériel spécifique permettant de faire de la recherche de haut niveau, tout en déployant une plateforme accessible aussi bien aux étudiants et aux laboratoires de l'ESR, qu'aux personnels de la Marine nationale ou encore au tissu socio-professionnel.

Objectif de la recherche

Il s'agit d'appréhender les mécanismes par lesquels les rythmes du mode de vie ont des conséquences sur les comportements de santé, à savoir l'activité physique, la sédentarité, le sommeil, l'alimentation et la nutrition. En effet, un mode de vie régulier est le garant de rythmes biologiques synchronisés à la fois aux variations de l'environnement, mais également entre eux. Plusieurs situations peuvent conduire à deux principaux phénomènes de désynchronisation : le décalage horaire et le désalignement circadien.

Le décalage horaire est une dissociation transitoire des rythmes circadiens par rapport aux synchroniseurs environnementaux tels que le cycle lumière-obscurité et les rythmes sociaux. Le décalage horaire social est lié à une désynchronisation transitoire du cycle veille-sommeil, entre les périodes sociales d'activités scolaires ou professionnelles et les jours libres (semaine *versus* week-end). Ce décalage peut entraîner des problèmes de santé tels que la fatigue, l'insomnie, le manque d'appétit et des troubles du sommeil. Le désalignement circadien se produit lorsque les heures de veille et de sommeil sont inadaptées aux rythmes biologiques (e.g. travailleurs de nuit, militaires embarqués). Ces phénomènes sont observés chez toutes les populations, mais plus particulièrement chez les jeunes. Les comportements engendrés par le mode de vie, école, étude et travail, conduisent à une fatigue accrue et un déficit de sommeil qui

tiennent les jeunes éloignés des pratiques physiques et sportives, les entraînant vers l'inactivité, berceau du développement des maladies chroniques.

Les conséquences du décalage horaire social et du désalignement circadien sur le sommeil et la fatigue n'ont pas été étudiées chez les jeunes populations. Considérant l'importance de l'interaction sommeil-fatigue pour la santé et des problématiques liées au sommeil que rencontrent les jeunes (scolaires et étudiants), mais aussi les salariés, l'objectif principal de ce projet est d'évaluer les effets de ces décalages et désalignements sur l'inactivité physique, la sédentarité, le sommeil et la fatigue. Les mécanismes par lesquels l'activité physique pourrait permettre de réduire ces conséquences seront étudiés et des stratégies d'amélioration de ces comportements de santé seront proposées et testées.

Perspectives

Ces études pourront avoir des retombées sur le rythme des études des usagers et les conditions de travail des personnels de l'université. En effet, la massification des promotions a eu pour conséquence une moindre disponibilité des salles de cours et des enseignants, une organisation des études avec une variabilité très importante des rythmes de vie, conduisant à une sédentarité accrue, un stress exacerbé, des périodes de pression importante. Ces rythmes d'études impactent également les rythmes de travail des personnels. La sédentarité, le télétravail, l'évolution très rapide des techniques métiers peuvent avoir des répercussions sur la santé physique et mentale des personnels. Ces problématiques sont au centre de ce projet. De plus, la problématique de l'inclusion et du handicap sera abordée dans le même projet afin d'apporter des stratégies améliorant l'accès aux activités proposées et limitant les risques du déconditionnement et de l'isolement. Les travaux du laboratoire J-AP2S et de ses partenaires de recherche permettront d'apporter un soutien de la recherche scientifique aux problématiques de bien-être et réussite étudiante (cf. Objectif 4) ainsi qu'à l'amélioration de la QVCT (cf. Objectif 5). La plateforme technologique ainsi constituée sera également une source de partenariats renforcés avec le tissu socio-économique territorial et générateur de ressources propres complémentaires pour l'UTLN.

Conclusion

Ces thématiques de recherche sont structurantes pour l'UTLN, car elles s'articulent avec la politique de vie de campus et avec la politique de QVCT que développe l'établissement, dont la préoccupation pour la santé et le bien-être est centrale. Ce projet vise à faire de l'UTLN une référence nationale et internationale dans ce domaine. L'UR J-AP2S est déjà reconnue pour ces travaux réalisés sur les effets de l'activité physique, de la sédentarité, de la nutrition et du sommeil sur la santé des jeunes populations. Cette thématique a vocation à fédérer auprès des chercheurs de J-AP2S, les enseignants-chercheurs de plusieurs laboratoires de l'UTLN intéressés par le stress, la qualité de vie au travail (CERGAM), la modélisation des données de santé (LIS), le corps et la santé (BABEL) ou encore le numérique et les jeunes (IMSIC).

Contexte

L'UTLN est impliquée de longue date dans une démarche de transition écologique durable. Elle mène diverses actions, tant au niveau des usagers, des personnels qu'au niveau de la transformation des campus. Ainsi, les derniers projets de transformation, inscrits au CPER, portent tous une dimension d'écoresponsabilité (projet de rénovation FAST, IUT Renov, Respire et Eco-campus Jardin Méditerranéens). Comme le souligne le rapport du Hcéres, ces différents projets encouragent le développement durable par les multiples actions qu'ils prévoient (désartificialisation des sols, bassins de rétention, circulation et mobilité douce) et ont renforcé les relations avec les collectivités locales (Région Sud, Conseil département du Var, Métropole Toulon Provence Méditerranée). L'ambition de l'UTLN, fortement soutenue par ces collectivités, est de faire du projet Eco-campus un modèle de rénovation universitaire. Pour appuyer cette ambition, il convient de souligner que l'établissement a puisé 2 M€ dans son fonds de roulement pour compléter le financement du projet IUT Renov suite à la hausse des coûts de construction.

L'établissement s'inscrit donc bien dans une démarche active de transition et réduction énergétique marquée par le recrutement, dans un projet financé par le DSG, d'un économe de flux depuis 2021 afin d'en assurer le suivi et accélérer la transformation de ses usages. Pour préparer le moyen et long terme, l'UTLN a massivement investi : rénovation du réseau de chaleur de l'IUT, installation d'une chaufferie biomasse, mise en place d'un réseau chaud-froid en géothermie pour 3 bâtiments, mise en place d'ombrières et panneaux photovoltaïques, changement des éclairages intérieurs et extérieurs par des éclairages LED, mise en place de compteurs électriques sur chaque bâtiment s'inscrivant dans la perspective d'une réduction de 30% à horizon 2027 de la consommation d'énergies. Ces investissements commencent à porter leurs fruits avec une baisse de consommation de gaz et d'électricité, respectivement de 5% et 8%. Ces actions seront amplifiées avec le projet CPER Eco-campus et l'UTLN sera en mesure d'atteindre l'objectif à échéance de 2024 fixé par l'Etat dans le cadre du plan Sobriété, ainsi que celui à échéance de 2030 imposé par le décret de rénovation tertiaire de la loi Transition Ecologique. Le professionnalisme des acteurs de l'UTLN dans cette démarche est d'ailleurs souligné dans le rapport du Hcéres.

Bien que n'étant pas l'acteur principal de la modification des usages en termes de mobilité au sein de la métropole, l'établissement a tout de même un rôle à jouer. L'UTLN a initié des démarches en ce sens : transformation du campus pour réduire le nombre de voitures et améliorer l'accessibilité via une mobilité douce, installation de bornes de recharge pour véhicules électriques, incitation au co-voiturage avec l'adhésion à la plateforme Blablacar Daily, sécurisation des abris à vélos, systèmes de recharge pour trottinettes électriques. Le volet Protection de la biodiversité est aussi pris en compte, à la fois dans le cadre des projets CPER, mais aussi au travers d'initiatives telles que la mise en place d'un jardin partagé sur le campus de La Garde, une gestion écologique des espaces verts ou des initiatives étudiantes de clean-walk. Pour renforcer et accélérer ces actions, l'université a programmé le recrutement d'un étudiant paysagiste en apprentissage. Enfin, sur le plan de l'économie circulaire et du tri des déchets, le diagnostic a été réalisé avec l'appui d'un étudiant en alternance du Master Management de la qualité et du développement durable. Plusieurs points ont ainsi été mis en évidence, dont la nécessité de sensibiliser les étudiants au tri et le potentiel important de l'économie circulaire au bénéfice notamment des étudiants en situation précaire. Suite à ce bilan, l'UTLN a inscrit un plan d'actions sur ressources de l'établissement : recrutement d'étudiants ambassadeurs, dont le rôle sera entre autres de créer des animations autour des points de collecte, et investissements pour la mise en place de points de collecte sur l'ensemble du campus de La Garde. Ces actions ont également été soutenues dans le cadre du Dialogue de performance 2023.

Reste donc le volet sensibilisation et formation à la TEDS, qui fait l'objet de cette demande dans le cadre du COMP. Les différentes composantes ont d'ores et déjà mis en place des modules d'enseignements ou formations spécialisés liés au développement durable et à la transition écologique : Master Management de la qualité et du développement durable MQDD, Licence Science de la Vie et Sciences de l'Environnement, Licence professionnelle Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable, etc. Mais force est de constater que l'établissement ne dispose actuellement pas d'un portefeuille de formations transverses à tous ses champs de formation dans le domaine de la TEDS, pour la formation initiale dans son ensemble conformément aux recommandations des rapports Jouzel et Abadie et au cadrage

défini par le MESR, pour former le plus grand nombre d'étudiants à la transition écologique. Les directives ministérielles s'appliquent également à l'ensemble des agents de la fonction publique.

Formation et sensibilisation des étudiants et des personnels

Si l'UTLN a déjà engagé de nombreuses sessions de sensibilisation et de formation du personnel aux enjeux de la TEDS avec une participation très élevée (près de 80% de remplissage), elle souhaite aller plus loin et organiser des actions plus structurantes afin de former des formateurs parmi les personnels de l'UTLN. Les personnels formés seront ainsi les garants d'une culture d'établissement en matière de TEDS et auront pour mission de coordonner, développer et diffuser les actions en faveur de la TEDS auprès de la communauté universitaire et des partenaires territoriaux.

L'objectif est d'initier une série de formations à la TEDS à destination des enseignants, des personnels et des étudiants. Pour cela, l'université prévoit :

1. Des formations RH classiques, ciblées sur les problématiques spécifiques aux personnels : Développement des compétences TEDS adaptées aux situations professionnelles (y compris pour la recherche) – Appropriation et compréhension des données scientifiques et des dispositifs réglementaires et financiers – Identification des leviers d'action et des bonnes pratiques.
2. Des formations de formateurs, qui concerneront des personnels (enseignants, enseignants-chercheurs et Biatss) et des étudiants éco-ambassadeurs : ces formations permettront d'essaimer le dispositif de sensibilisation pour les personnels et usagers, l'idée étant qu'à l'issue des 3 ans du COMP, l'université dispose d'un vivier de formateurs suffisants pour animer dans la durée des ateliers, enseignements et actions de TEDS (tous parcours et niveaux confondus), et ainsi faire perdurer le modèle.
3. Le recrutement en emplois étudiants d'au moins un étudiant éco-ambassadeur par composante, avec pour rôle de planifier et animer des événements et des actions TEDS, de sensibiliser (éco-gestes, tri, recyclage, compostage, etc.), d'échanger avec la communauté universitaire afin de relayer les attentes et promouvoir les nouveaux projets de développement durable.
4. La mise en place de cycles de conférences sur le développement durable et la TEDS, d'amphis débats, d'ateliers de fresques (par exemple fresque du climat), afin d'impliquer au maximum les usagers et étudiants. Cette action sera en lien avec la question du bien-être étudiant (cf. Objectif 4), car l'université a pour ambition de consacrer une partie des conférences à l'éco-anxiété et à la manière de la contourner en passant à l'action.
5. La mise en place de l'UE transverse « Sensibilisation à la TEDS » et de sa certification pour tous les étudiants en formation initiale, au travers à la fois des supports de l'UVED, comme l'a préconisé le ministère, et à terme en incluant des supports provenant des formations spécialisées de ses composantes.

L'action concernant les étudiants se décline sur trois aspects principaux :

- Sensibilisation à la TEDS: mise en place d'une plate-forme d'autoformation dès la rentrée de septembre 2024 pour l'ensemble des premiers cycles de l'université. Ces conférences et fresques seront accessibles à l'ensemble des étudiants et apporteront une dynamique forte sur le campus.
- Meilleure connaissance des étudiants : la mise en place de la certification sensibilisation à la TEDS sera pour l'établissement l'occasion d'avoir un retour de l'ensemble des étudiants de premier cycle sur des sujets importants, via l'introduction dans la plateforme de tests, de questions relatives au sentiment d'éco-anxiété des étudiants (et de son évolution au cours de l'année), de leur connaissance des équipements et moyens mis à leur disposition sur les différents campus, de leurs idées d'actions en terme de TEDS. Cela sera aussi l'occasion d'avoir des éléments d'information au sujet des rythmes étudiants en premier cycle (données de connections des premiers cycles sur la plateforme).
- Animations, promotion et sensibilisation : les étudiants recrutés en tant qu'éco-ambassadeurs auront un grand rôle d'animation et de facilitateurs. Au travers des actions de sensibilisation (au tri, au compost, ...) et au travers d'ateliers (fresques) et de visites (visites du parcours santé, des jardins partagés, ...) l'établissement souhaite particulièrement faciliter les interactions entre étudiants et promouvoir les initiatives existantes au sein des campus. Les éco-ambassadeurs seront également le relai des attentes des étudiants en termes de développement durable sur les campus.

Contexte

Le Schéma Directeur de Vie Étudiante (SDVE), actuellement en cours d'élaboration, est un outil de pilotage essentiel pour affirmer et orienter la politique de Vie Étudiante. Il vise à améliorer les conditions de vie étudiante, favorisant la réussite, l'égalité des chances et l'attractivité de l'établissement et du territoire. Pensé à l'échelle de l'établissement et ancré dans son territoire, il traduit une volonté de construire et d'affirmer une politique de vie étudiante au plus près des besoins des étudiants et selon les spécificités du territoire des trois campus de La Garde, Toulon et Draguignan. L'UTLN a également sollicité, comme prévu dans le projet présenté dans le cadre du Dialogue de performance 2023, l'expertise de l'Audat Var afin d'étendre le SDVE à un niveau territorial pour mieux coordonner et développer les actions au bénéfice de la vie étudiante en associant les collectivités territoriales, le Crous et le tissu socio-économique. Cette dimension territoriale forte s'inscrit pleinement dans la stratégie de l'UTLN de promouvoir une restructuration de l'ESR métropolitain (cf. Objectif 6).

Le champ d'action des universités en matière de vie et bien-être des étudiants a fortement évolué depuis une dizaine d'années et ce mouvement s'est accéléré avec la mise en place de la CVEC. Cette transformation nécessite une montée en compétence des services en charge de ce domaine dans les universités. Aussi, l'UTLN, dans le cadre de la restructuration des services administratifs engagée en 2023 et de sa volonté de renforcer les fonctions soutiens (cf. Objectif 5), a acté la création d'un service autonome en charge de la vie étudiante et du bien-être étudiant. Il sera opérationnel en septembre 2024 et le recrutement d'un directeur est en cours. Ce choix stratégique témoigne de l'importance que l'UTLN accorde à la vie étudiante et à la qualité de vie sur les campus, comme un élément important de la réussite des étudiants, de l'attractivité de l'UTLN et du territoire.

Le rapport du Hcéres a souligné le dynamisme de la vie étudiante à l'UTLN avec notamment des actions récurrentes marquantes, soutenues par les partenaires territoriaux, telles que les Journées des Étudiants Toulonnais (JETs) ou le Printemps de l'Université. Des investissements d'ampleur visent à renforcer les services offerts aux étudiants : construction d'un parcours sport-santé sur le campus de La Garde (600K€) et d'un espace de restauration couvert et d'espaces de vie étudiante sur le campus Porte d'Italie à Toulon (projet Terrasses de Pi, 1M€). Ces deux investissements importants pour la vie étudiante sont soutenus par les collectivités territoriales, le Crous. Ils ont bénéficié d'un soutien financier dans le cadre du DSG.

L'analyse des besoins et l'identification des tendances significatives à partir d'enquêtes qualitatives exploratoires soulignent des défis clés parmi lesquels le sentiment d'isolement et les difficultés d'intégration rendant les questions de vie sociale étudiante plus prégnantes. La génération « post-COVID », ayant vécu des confinements au lycée ou pendant les études supérieures, présente des caractéristiques spécifiques nécessitant une approche ciblée. Les comportements observés soulignent l'importance de mettre en place des mesures pour l'inclusion sociale, la santé mentale et le bien-être général des étudiants, tout en encourageant une vie sociale dynamique au sein du campus et du territoire. Dans le domaine de la santé étudiante, l'UTLN a engagé depuis 2019 des actions fortes afin de mettre en place un centre de santé renforcé d'un BAPU et aujourd'hui d'un SSE. Ce dispositif autour de la santé étudiante bénéficie des soutiens des collectivités territoriales, du CROUS et de l'ARS.

Adapter les rythmes des études pour le bien-être et la réussite des étudiants

La réussite et le bien-être des étudiants sont étroitement liés à la question des rythmes que doivent supporter les étudiants tant au niveau du déroulement de leur cycle de formation que de leur emploi du temps au cours d'une année universitaire. Concernant le déroulement de leur cycle de formation, la question des rythmes est déjà prise en compte dans plusieurs dispositifs et projets. Ainsi, le projet NCU MisTraL prévoit, dans son axe 3, la mise en place de « Ma licence à mon rythme » à travers une modularisation des parcours. L'enjeu est de répondre à la problématique de la réussite des étudiants dans leur multiplicité d'objectifs et de capacité en proposant :

- le temps de s'adapter aux études universitaires (dispositifs d'aide à la réussite – Cap L1 et Cap L2) ;

- le temps d'affiner leur projet d'orientation à travers une réflexion plus aboutie de leur projet individuel (DU Paréo) ;
- la possibilité, pour les étudiants ambitieux de développer des compétences complémentaires et le goût de la recherche (Parcours Grand Large) ;
- la possibilité d'associer approche académique et alternance (partenariat avec le CNAM / Parcours « Entreprise et Société »).

Concernant les rythmes liés à l'organisation de leur emploi du temps au cours de l'année universitaire, il ressort des premières analyses qualitatives et quantitatives une forte pression sur les étudiants. La cadence actuelle du calendrier pédagogique génère des semaines avec une très forte intensité de mi-septembre à mi-mars, marquées par des charges importantes de travail avec parfois, a contrario, des semaines très légères. Les contraintes liées aux disponibilités des salles et amphis accentuent la pression sur les calendriers, en particulier sur le campus Porte d'Italie à Toulon.

D'une première analyse des emplois du temps, il ressort les éléments suivants : excepté pour l'IUT, 90% des heures de cours sont terminées au 1^{er} avril ; alors que le jeudi après-midi doit être banalisé pour les activités étudiantes, sur les 42 jeudis après-midi de l'année universitaire, seulement 2 sont entièrement libres de cours pour les étudiants ; un volume de cours se terminant au-delà de 20h est également à considérer. Par ailleurs, l'UTLN étant une université de proximité, une part importante des étudiants de 1^{er} cycle vit encore au domicile parental, cette situation occasionnant des temps de transports parfois importants. Ainsi, a minima, 1/3 de ses étudiants de 1^{er} cycle est domicilié à une distance supérieure à 15kms du lieu d'études. Ce premier travail d'analyse devra être affiné pour obtenir une vision plus précise du rythme de vie des étudiants, notamment des durées de travail quotidiennes et hebdomadaires.

La volonté de l'établissement de promouvoir la vie sociale étudiante, ainsi que les engagements étudiants et leur valorisation, y compris leur participation aux activités associatives, culturelles et sportives, implique une disponibilité au niveau de leur emploi du temps. Or, dans ce contexte, l'insuffisance de temps disponible pour les interactions sociales peut conduire à un isolement social, impactant négativement le bien-être et la santé des étudiants et réduisant leurs chances de réussite, surtout pour ceux confrontés à des difficultés en L1 et L2. Alors qu'elle rejoint dans sa stratégie la thématique de recherche centrée sur les liens entre rythmes de vie, santé et réussite des jeunes (cf. Objectif 2), cette problématique des rythmes étudiants a déjà fait l'objet d'investigations dans d'autres universités (Université de Poitiers, UGA, Université de Corse) avec, dans certains cas, la création d'un bureau des temps et des rythmes universitaires. La question des rythmes est donc à la fois centrale et transversale, décider d'en faire le cœur de la réflexion sur le bien-être et la réussite étudiante, c'est faire le choix d'un levier puissant, mais exigeant à mettre en œuvre.

L'objectif du COMP est de renforcer la future direction en charge de la vie étudiante afin de coordonner et piloter le travail sur les rythmes (tableau de bord, enquêtes, etc.), d'assurer les liens avec les composantes pour la construction des calendriers universitaires, d'entretenir le lien avec les partenaires dans le cadre du SDVE territorial pour les questions de transports, de restauration et de logements qui ont un impact sur les rythmes et le bien-être des étudiants.

Contexte

Un travail de réorganisation des services a été initié depuis l'été 2023 pour que l'administration atteigne une pleine maturité dans les fonctions supports et soutiens dans le cadre des compétences élargies des universités. Il s'agit également de tenir compte des évolutions des activités des universités avec par exemple des responsabilités plus importantes en matière de vie de campus et de santé étudiante, mais également une place croissante à la gestion des projets de plus en plus complexes et la nécessité de développer des ressources propres. Cette évolution permettra un accompagnement plus efficient des activités de formation et de recherche.

Le projet s'articule autour de deux grands axes :

1. Evolution de certaines structures administratives et techniques notamment « opérationnelles » ou de « gestion », en direction « d'aide au pilotage » et « d'appui à la stratégie » dans une approche globale de l'organisation et du fonctionnement institutionnels. Cette évolution du schéma de l'administration centrale a été entamée en septembre 2023 avec une mise en œuvre opérationnelle construite durant l'année 2023-2024. Les moyens en appui à cette évolution : les redéploiements interne de personnels seront privilégiés et les recrutements nets se feront à la marge dans un cadre de pluriannualité et selon les disponibilités de la masse salariale. Au niveau des équipements, l'investissement dans les outils de gestion et de pilotage entamé par l'UTLN depuis plusieurs années se poursuivra.
2. Mise en œuvre d'un processus de formalisation d'une charte des valeurs et pratiques managériales. Ce processus repose sur des formations à destination de l'encadrement supérieur et intermédiaire afin de développer des compétences transversales pour aboutir à une culture administrative partagée à la fois sur le plan des procédures et sur le plan des pratiques d'encadrement. Les sessions de formations obligatoires pour l'encadrement supérieur et intermédiaire ont débuté en novembre 2023 et se poursuivront sur l'ensemble de l'année universitaire. Le travail sur la formalisation de la charte du management débutera en janvier 2024 pour aboutir à une finalisation en septembre 2024. Pour accompagner cette action, une évolution du budget formation sera nécessaire.

L'UTLN a déjà mené un travail important de structuration et de valorisation des métiers du domaine de la gestion budgétaire et financière avec une cartographie des métiers financiers, une réorganisation des services budgétaires et financiers, ainsi qu'une sécurisation des emplois stratégiques. Cette montée en compétences du pilotage budgétaire, reconnue et soulignée par le rapport du Hcéres, permet à l'établissement de s'inscrire pleinement dans un pilotage pluriannuel de son budget. Dans le cadre du Dialogue de performance 2023, l'UTLN a obtenu le financement d'appui en personnel pour accompagner la consolidation d'un service dédié aux projets structurants de l'établissement dont les projets européens. Pour compléter et conforter le travail de réorganisation des services et les progrès dans le pilotage, il est désormais prioritaire de mettre l'accent sur la gestion des personnels à travers la mise en place d'un schéma directeur des RH comme préconisé par le rapport du Hcéres.

Schéma directeur des RH

Le schéma directeur permettra de construire les principales actions pour : favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) des titulaires comme des contractuels ; préserver et valoriser l'attractivité des métiers au sein de l'UTLN ; améliorer sans cesse la qualité de vie et des conditions de travail au travers d'actions à portée à la fois individuelle et collective. Ces actions peuvent relever, par exemple, de l'organisation interne des services, de l'intérêt au travail, du management bienveillant, du confort des espaces de travail et des postes de travail, du degré d'autonomie et de responsabilisation, de l'égalité professionnelle, ou encore de la reconnaissance et de la valorisation du travail effectué.

Les propositions qui suivent s'inscrivent dans les orientations nationales « action publique 2022 » et dans un axe d'amélioration identifié par l'établissement et mentionné dans les préconisations du Hcéres. En effet, le rapport souligne

qu'une faiblesse importante de l'UTLN porte sur la forte tension sur tous les secteurs des ressources humaines et un dialogue social dégradé et il recommande d'élaborer un schéma directeur des RH intégrant toutes les dimensions.

Aussi, l'UTLN souhaite continuer à progresser dans la gestion prévisionnelle et pluriannuelle des emplois par la valorisation des compétences, dans la dématérialisation des procédures et la digitalisation des formulaires. Tout ceci dans le but de développer la performance de l'organisation, l'accompagnement stratégique de la gouvernance en matière de ressources humaines et de gagner en sécurité, fiabilité et temps.

Les enjeux sont multiples et concernent par exemple la problématique de la pyramide des âges avec 1/6 des titulaires (110 personnels) qui partiront en retraite d'ici 2030, dont 60 enseignants et enseignants-chercheurs. Ces départs impliqueront un pilotage assez fin des emplois notamment par discipline et par compétence afin d'accompagner la transformation souhaitée par l'UTLN en lien avec sa stratégie de formation et de recherche à horizon 2030. D'autres thématiques importantes sont concernées, en lien avec la QVCT, l'attractivité des métiers à l'université ou encore la simplification et la fiabilisation des processus RH rendus peu lisibles par la multiplication des dispositifs et l'enchaînement continu des réformes créant des inefficiences et surtout des zones de risques pour l'établissement. Pour faire face à ces enjeux, il est donc nécessaire de construire un schéma directeur des RH qui ciblera en priorité les trois grands objectifs suivants :

A. Développer la performance de l'organisation par la valorisation des compétences :

Mettre en œuvre une démarche volontariste au sein de l'UTLN à travers une véritable gestion prévisionnelle et pluriannuelle des emplois et des compétences.

Rendre les Entretiens Professionnels Individuels (EPI) numériquement accessibles et exploitables via une plateforme dédiée (ESTEVE) avec des modules d'identification des compétences mobilisables au sein de l'établissement.

Élaborer une cartographie des compétences associée à la cartographie des fonctions RIFSEEP et aux référentiels métiers, permettant, en fonction des besoins de l'établissement et de sa démographie, d'identifier les métiers sous tension ou les compétences à recruter en externe (répartition des compétences en ETP par secteurs d'activités et structures, graphiques des compétences déployées par secteurs d'activités et structures, tableaux comparatifs des compétences attendues dans le référentiel, évaluation des compétences détenues sur les postes).

Construire des parcours de carrière et de formation qui, associés à la cartographie des compétences et aux référentiels métiers, permettront de visualiser les 4 compétences clefs par poste et par catégorie afin de valider la maîtrise de la fonction et d'aborder la catégorie suivante ou d'envisager une mobilité (tableau des parcours de spécialités ou généralistes par familles d'emploi, par fonction et par catégorie, tableau du parcours individuel avec report des compétences, plan de formation métiers et outils pour l'acquisition de compétences).

Rédiger un schéma d'emploi s'intégrant au schéma directeur des ressources humaines de l'établissement. Pour ce faire, s'appuyer sur l'identification des métiers et filières sous tension en lien avec les enjeux et la stratégie portés par l'établissement et déclinés dans la NOF. Tout ceci, afin de disposer de données fiables et exploitables, et ainsi de déterminer des indicateurs performants pour éclairer et asseoir les décisions de la gouvernance en matière de politique de recrutement.

Par ailleurs, la gestion des recrutements doit également intégrer la notion de territoire et les partenaires locaux permettant des actions mutualisées, mais également la mise en avant des spécificités propres à chacun, notamment via la marque employeur qui est un facteur d'attractivité. Des démarches ont été entreprises dans ce sens avec les administrations de l'État et territoriales. Il convient également de développer de nouveaux modes de recrutement par l'utilisation des plateformes professionnelles, des réseaux sociaux ou encore des prestations de services de cabinets de recrutement.

B. Placer l'humain au cœur de l'organisation par la qualité de vie au travail :

Poursuivre la promotion de lieux d'écoute et de résolution des conflits. Sur ce plan, l'université est engagée dans une politique de QVCT, à travers notamment ses actions de lutte contre les VSS et RPS (mise en place d'une plateforme de

signalements et recours à un cabinet conseil) ou de lutte contre les discriminations (actions de sensibilisation de formation, théâtre forum) qu'il convient de renforcer avec le recrutement d'un psychologue du travail. D'autres projets sont également en cours afin d'améliorer les conditions de travail, d'attirer des nouveaux talents et de maintenir les talents déjà en poste, comme par exemple une intégration améliorée des personnels avec la mise en place d'un parcours d'intégration, le développement des actions visant à renforcer la cohésion au sein des équipes et l'engagement des collègues.

L'UTLN s'est engagée à déployer en 2024 une charte des valeurs et du management (élaboration d'une charte, formations au management) pour consolider une culture administrative partagée sur les pratiques d'encadrement.

Créer un service de santé, sécurité au travail répondant à une demande des instances de l'établissement et permettant de veiller à la santé et à la sécurité des agents en évaluant les risques professionnels de chaque poste de travail et en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. L'action de prévention de santé est complétée par les travaux de recherche du laboratoire J-AP2S sur les liens entre activité professionnelle, rythmes de vie, santé et pratiques sportives (cf. Objectif 2).

C. Renforcer la fonction RH par la performance de ses outils et processus :

Moderniser et poursuivre la digitalisation des process et la gestion électronique des flux initiées en début d'année 2023 avec le déploiement d'une plateforme dédiée aux recrutements des personnels BIATSS (Beetween) mais également avec les projets en cours de dématérialisation des EPI (Esteve), des campagnes d'avancement, de déclaration des accidents de travail, de la gestion du temps, des absences (Publik). Tout ceci, afin de participer pleinement à la transformation, à la simplification et à la sécurisation des process de gestion et du pilotage. L'UTLN participe activement aux différents réseaux territoriaux (universités et autres établissements publics) pour un partage d'expériences et une mutualisation le cas échéant.

Répertorier tous les process et actes de gestion de la DRH et les faire évoluer pour en garantir la sécurité juridique, en simplifier l'utilisation, en faciliter l'accès aux personnels. Numériser les flux et le traitement des process et des actes pour constituer une bibliothèque à l'usage des personnels, référencés dans le système d'information.

Élaborer un guide des procédures (avec un travail préalable d'identification des grands processus par logigrammes). Identifier les zones de risque et les contrôles nécessaires dans le cadre du contrôle interne. Développer une offre de services globale : conseil en gestion de mobilité et carrière, en organisation, rencontres et entretiens avec les personnels, les organisations syndicales, les chefs de service...

Contexte

Alors que l'ESR français se tourne progressivement vers une structuration européenne et conclura une phase de restructuration nationale avec les dernières créations d'EPE et de CCT au plus tard le 1^{er} janvier 2025, l'UTLN a engagé en septembre 2023 un travail exploratoire dans la perspective d'un projet de structuration de l'ESR territorial. Cette démarche répond notamment aux recommandations du Hcéres qui acte le chef de filat de l'UTLN dans l'ESR métropolitain et préconise le renforcement de la stratégie territoriale par la mise en place d'un Comité d'Orientation Stratégique (COS), pour donner de plus grandes perspectives aux relations de l'UTLN avec ses partenaires. Parallèlement, les orientations du MESR, formulées dans la feuille de route des COMP, soulignent la nécessité d'une stratégie transformante des établissements, notamment en formation, en relation avec les AMI CMA pour France 2030 que l'UTLN prévoit de développer dans le cadre des grands fonds marins (cf. Objectif 1). Dans la continuité de cette approche, une dynamique territoriale est impulsée avec ses partenaires socio-économiques et institutionnels qui invitent au développement et à une structuration pérenne des actions entreprises. Enfin, au terme d'une période marquée par l'évaluation du Hcéres et la mise en place de la NOF à la rentrée 2024, l'UTLN aura à formaliser son projet d'établissement, décliné en tableau de bord et en indicateurs de pilotage, en tenant compte de l'évolution démographique des personnels (cf. Objectif 5) qui impactera fortement la formation, la recherche et la vie étudiante pour la transformation de l'université à l'horizon 2030.

Structuration de l'ESR métropolitain

L'ensemble de ces circonstances a appelé la gouvernance de l'UTLN à engager une réflexion avec ses partenaires territoriaux, afin de déterminer la structuration la plus pertinente pour accomplir ses missions de service public. Depuis septembre 2023, cette initiative a suscité un vif intérêt auprès de la communauté universitaire, des partenaires de l'ESR métropolitain, des partenaires scientifiques, socio-économiques et institutionnels, ainsi que des collectivités locales.

Au sein de la communauté universitaire, différents temps d'échange et d'information ont été organisés entre septembre et décembre 2023, dans les instances (CA, CAC, CSA, Comité des directeurs), des réunions de travail et des assemblées générales. En octobre 2023, un groupe de travail a été formé pour entreprendre une analyse préliminaire et explorer les opportunités de structuration. Ce dernier a présenté ses résultats en décembre 2023, en proposant divers scénarios qui évaluent les avantages et risques liés à un tel projet. À l'issue de ce travail exploratoire, les conseils de l'UTLN (CA et CAC) ont donné mandat au Président de poursuivre ces démarches auprès des partenaires afin d'aboutir dans les prochains mois à une proposition de structuration de l'ESR métropolitain.

À ce stade, les partenaires ayant manifesté un intérêt pour ce projet de structuration sont les suivants :

- Institut supérieur de l'électronique et du numérique (ISEN) : Cette école d'ingénieurs de statut associatif à but non lucratif et labellisé d'intérêt général propose des formations dans les domaines de la cybersécurité, la robotique, l'intelligence artificielle, le développement logiciel, le numérique. Elle accueille 850 étudiants dans des classes préparatoires, des cycles d'ingénieurs et des bachelors. L'ISEN est membre d'un réseau de 7 écoles d'ingénieurs et est rattachée au Centre de Recherche et Développement ISEN Yncréa Méditerranée, lieu où interagissent les enseignants, les étudiants et les industriels.
- Pôle Écoles Méditerranée (PEM) : Ancien centre d'instruction naval de Saint-Mandrier inauguré en 1971, le PEM rassemble depuis le 31 août 2015 sous une même autorité, quatre écoles de la Marine nationale française : l'École des systèmes de combat et des opérations aéromaritimes (ESCO), l'École des systèmes, technologies et logistique navals (ESTLN), l'École de plongée (ECOPLONG) et l'École des matelots (ECOMARIN). Alors que le PEM forme 8000 élèves par an, seule une partie des formations du PEM pourrait trouver un réel intérêt à prendre part à la restructuration de l'ESR métropolitain. Par la réorganisation de certaines formations, type brevet et certificat supérieur, sur un modèle universitaire, type bachelor, le PEM pourrait répondre à des besoins aujourd'hui bien identifiés par la Marine nationale.
- École Supérieure d'Art et Design Toulon Provence Méditerranée (ESAD) : Cette école accueille de 180 à 200 étudiants. L'équipe pédagogique est composée de 28 enseignants. Elle propose des formations d'enseignement

supérieur public conduisant aux diplômes de niveau Licence (Diplôme National d'Art) et vers des diplômes de niveau Master (Diplôme National Supérieur d'Expression Plastique).

- Camondo Méditerranée : A l'origine Centre d'Art et de Techniques, l'école Camondo est un établissement privé d'enseignement supérieur créé en 1944 et reconnu par le ministère de l'Éducation nationale en 1989. Elle a inauguré en 2019 son second site, Camondo Méditerranée, à Toulon. Rattachée au Musée des Arts Décoratifs de Paris, elle accueille autour de 150 étudiants. L'école offre une formation en architecture d'intérieur et en design. Son offre de formation intègre, sur un cursus de 5 ans, le large spectre des métiers couverts par ces disciplines à la croisée de l'art, de l'économie, de la technologie et de la conscience sociale et environnementale.
- Institut de Formation Public Varois des Professions de Santé (IFPVPS) : Cet institut qui accueille 1 600 étudiants forme aux professions paramédicales. Sa mission principale est de former des professionnels aux métiers de la santé : aide-soignant, ambulancier, auxiliaire de puériculture, ergothérapeute, infirmier, psychomotricien et de manipulateur en électroradiologie médicale. L'IFPVPS délivre les diplômes d'État indispensables dans l'exercice des métiers paramédicaux.

Les formations proposées par ces partenaires et l'UTLN se complètent et se renforcent notamment dans le domaine des sciences de la mer et du numérique, d'une part, et des arts du design, d'autre part. L'apport de l'IFPVPS permettra de structurer une offre de formation dans le domaine de la santé et prévention de la santé avec les formations en LAS et les activités de recherche autour du champ de la santé (cf. Objectif 2). En outre, à travers le PEM, l'association de la Marine nationale à cette structure viendra consolider la dimension duale et défense qui participe de la politique de différenciation de l'UTLN.

D'autres partenaires de l'ESR métropolitain sont intéressés pour être associés au dispositif tels que le CNAM, Ifremer, le CNRS, le Département des recherches archéologiques subaquatiques et sous-marines (Drassm), de même que des partenaires territoriaux représentatifs (Pôle Mer Méditerranée, Naval Group, DGA TN, TVT Innovation, etc.).

Les travaux réalisés ont permis d'identifier les objectifs que souhaitent partager les partenaires territoriaux et les outils de gouvernance et de pilotage nécessaires à leur réalisation. Intégrant les derniers échanges avec le Ministère sur le sujet et recueillant les avis formulés sur le territoire, la gouvernance a résolu de s'orienter vers une structuration de l'ESR métropolitain par conventionnement, plutôt qu'en recourant à la création d'une structure d'établissement avec personnalité morale et juridique. Ainsi, alors que l'éventualité d'un EPE a été écartée, parce qu'elle ne constituait pas la réponse la plus pertinente aux objectifs identifiés, l'UTLN travaille actuellement à une structuration de l'ESR métropolitain par conventionnement, suivant un schéma qui garantira le fort niveau d'engagement politique des différents partenaires.

Ce projet ambitieux pour l'ESR métropolitain, que l'UTLN souhaite porter pour la jeunesse et le territoire, abordera prioritairement la restructuration de l'enseignement supérieur dans le territoire et permettra de dégager des moyens supplémentaires pour un soutien accru à la recherche. Afin de faire aboutir ce projet, l'UTLN s'appuie sur l'expertise du cabinet SIRIS Academic. Mais un tel projet suppose un engagement fort de la communauté universitaire. Un enjeu fondamental est ainsi de communiquer et de collaborer autour d'une identité territoriale forte. La communication, qu'elle soit interne ou externe, représente un levier stratégique indispensable que l'établissement souhaite développer.

La communication comme levier stratégique

Actuellement, comme le relève le rapport du Hcéres, la stratégie de communication à l'UTLN doit être redéfinie à travers des axes clairs, de sorte que cette communication réponde aux ambitions affichées par l'établissement. L'UTLN se saisit pleinement de cette recommandation en élaborant, d'ici juin 2025, un schéma directeur de la communication qui permettra de :

- préciser les objectifs alignés sur la stratégie globale de l'université et établir des indicateurs de performance pertinents,
- instaurer un comité de pilotage stratégique dédiée pour superviser les actions de communication,
- engager de manière active les représentants des différentes parties prenantes dans le processus.

Le logo et la marque UTLN ont été redéfinis en 2022 pour mieux représenter les valeurs et orientations stratégiques de l'UTLN. Le travail actuellement en cours pour la refonte de son site internet va dans le sens de cette évolution et

constitue ainsi une seconde étape très attendue. Le site sera opérationnel dès le printemps 2024 pour accompagner et promouvoir la NOF.

En interne, l'objectif est de tendre vers une circulation plus fluide de l'information qui favorisera une compréhension commune des objectifs institutionnels et suscitera une participation accrue de la communauté universitaire. À l'externe, l'enjeu est de renforcer le positionnement de l'université en tant qu'acteur dynamique, renforçant ainsi son attractivité auprès des étudiants, des personnels, ainsi que des partenaires académiques, institutionnels et socio-économiques, notamment dans la perspective du travail de communication à réaliser pour le projet de restructuration de l'ESR métropolitain.

Simultanément, l'établissement continuera de déployer diverses initiatives de communication, incluant des événements marquants comme les cérémonies de remise de diplômes, déjà bien opérationnelles au sein de certaines composantes, notamment à l'UFR Droit et à l'IAE. Cette démarche vise à harmoniser et accentuer ces pratiques au sein de l'ensemble de l'établissement, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance des étudiants et les réseaux d'alumnis pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants. Parallèlement, l'établissement poursuivra l'organisation d'événements tels que des forums, des conférences, contribuant ainsi à une accentuation de sa visibilité. L'établissement sera ainsi mieux équipé pour atteindre ses objectifs stratégiques et s'affirmer comme un acteur majeur dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'objectif de la demande dans le COMP est donc de renforcer la communication externe de l'UTLN, d'une part, en recrutant un personnel en charge de ce dossier avec notamment l'accompagnement de la structuration de l'ESR métropolitain et, d'autre part, en finançant l'élaboration et le lancement du schéma directeur de la communication.

Annexe cohérence des projets stratégiques

Pour chacun des six objectifs du COMP, indiquer quand il y a lieu les financements déjà obtenus pour mettre en œuvre les actions (inscrire la source de financement et non le montant).

Objectifs du COMP	Financements obtenus (PIA, ANR, Horizon Europe, DSG, autres)
Pilotage de l'offre de formation – Objectif 1	
Renforcer le pilotage de l'offre de formation, pour améliorer la réussite des étudiants et leur insertion professionnelle Accompagnement à l'orientation et à la réussite à Aix-Marseille, Avignon et Toulon.	PIA PANORAMA
Renforcer le pilotage de l'offre de formation, pour améliorer la réussite des étudiants et leur insertion professionnelle Mission de Transformation des Licences	PIA NCU MisTraL
Financement Master Erasmus Mundus MIR	DSG 2020
Recherche et innovation – Objectif 2	
Le développement de la recherche et de l'innovation au meilleur niveau européen et international Projet 1 : Sécurisation des données et des systèmes en espace maritime Projet 2 : Renforcement des capacités recherche expérimentale en mer	DSG 2021 DSG 2022
Transition écologique et développement soutenable – TEDS – Objectif 3	
Actions en faveur de la transition des campus, développement du bien-être des étudiants et de la communauté dans un contexte de transitions. Financement des mesures d'aménagement des campus (tri des déchets, mobilités propres, actions en faveur de la biodiversité...)	Dialogue de performance 2023
Bien-être et réussite des étudiants– Objectif 4	
Actions en faveur de la transition des campus, développement du bien-être des étudiants et de la communauté dans un contexte de transitions. L'élaboration d'un schéma directeur de la vie étudiante territoriale afin de coordonner et développer des actions de vie étudiante en associant les collectivités territoriales, le tissu socio-économique et le Crous.	Dialogue de performance 2023
Le bien-être et la réussite des étudiants Projet 1 : Vie de Campus : aménagement d'un parcours sport et santé Projet 2 : Vie de Campus : aménagement d'espaces de vie de campus sur les terrasses de PI	DSG 2020 DSG 2021
Pilotage – Objectif 5	
Renforcement des capacités d'ingénierie et de management des projets par la structuration d'une direction transversale afin d'accroître et de diversifier les ressources propres de l'UTLN.	Dialogue de performance 2023
Stratégie propre à l'établissement – Objectif 6	
/	/

Fait à Paris, le

Le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche	Le président de l'Université de Toulon
Patrick HETZEL	Xavier LEROUX