

La Rochelle
Université


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Recueil des actes administratifs

■ n° 591

12 juin 2026

univ-larochelle.fr

Le recueil des actes administratifs est consultable au bureau 212 (Technoforum, 23 avenue Albert Einstein, BP 33060, 17031 LA ROCHELLE), ainsi que sur le site internet de l'université (<https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/infos-statutaires-et-reglementaires>).

Table des matières

Élections

Proclamation des résultats des élections des représentantes et représentants des doctorantes et doctorants au conseil de l'École doctorale de La Rochelle Université

Délibérations

Délibération n° 2026-06-08-2-1 du 8 juin 2026 relative à l'approbation du procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 16 décembre 2025

Délibération n° 2026-06-08-3-1 du 8 juin 2026 adoptant les principes d'évolution de l'organisation de La Rochelle Université

Délibération n° 2026-06-08-3-2 du 8 juin 2026 approuvant le contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2026-2030 avec l'État

Délibération n° 2026-06-08-3-3 du 8 juin 2026 adoptant le Plan d'actions issu de la démarche « Écoutons pour agir »

Délibération n° 2026-06-08-3-4 du 8 juin 2026 adoptant les Charte et guide pour l'utilisation de l'Intelligence artificielle de La Rochelle Université

Délibération n° 2026-06-08-3-5 du 8 juin 2026 portant désignation d'une personnalité extérieure membre du conseil d'administration représentante des organisations représentatives des salariés

Délibération n° 2026-06-08-4-1 du 8 juin 2026 approuvant la lettre d'intention relative à la création de l'école d'ingénieurs SupFerro

Délibération n° 2026-06-08-5-1 du 8 juin 2026 approuvant l'actualisation du tarif du diplôme d'université « Réalisateur de film documentaire animalier et d'environnement » (IFFCAM)

Délibération n° 2026-06-08-5-2 du 8 juin 2026 fixant les tarifs des cours et certifications de la Maison de l'International

**Proclamation des résultats des élections des
représentantes et représentants des doctorantes et
doctorants au conseil de l'École doctorale de
La Rochelle Université**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 612-7 et L. 712-2,
Vu l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu les statuts de l'Institut du Littoral urbain durable et intelligent,
Vu le règlement électoral de La Rochelle Université,
Vu l'arrêté n° 2026-158 du 8 avril 2026 portant organisation des élections des représentantes et représentants des doctorantes et doctorants au conseil de l'École doctorale de La Rochelle Université,
Vu l'arrêté n° 2026-208 du 20 mai 2026 portant prorogation de la date limite de dépôt des candidatures dans le cadre des élections des représentantes et représentants des doctorantes et doctorants au conseil de l'École doctorale de La Rochelle Université,
Vu l'arrêté n° 2026-209 du 2 juin 2026 portant recevabilité des candidatures aux élections des représentantes et représentants des doctorantes et doctorants au conseil de l'École doctorale de La Rochelle Université,
Vu l'arrêté n° 2026-254 du 5 juin 2026 portant organisation des bureaux de vote relatifs à l'organisation des élections des représentantes et représentants des doctorantes et doctorants au conseil de l'École doctorale de La Rochelle Université,
Vu le procès-verbal de dépouillement,

PROCLAME

Article 1 – Résultats

Les résultats des élections des représentantes et représentants des doctorantes et doctorants au conseil de l'École doctorale de La Rochelle Université, qui se sont déroulées le 8 juin 2026, sont les suivants :

| Secteur 1 – Sciences de l'environnement, sciences de l'ingénieur, mathématiques, informatique | |
|--|-----|
| Nombre de sièges à pourvoir | 2 |
| Nombre d'électeurs inscrits | 205 |
| Nombre de votants | 38 |
| Nombre de bulletins blancs/nuls | 6 |
| Suffrages exprimés | 32 |

| Candidate | Nombre de voix |
|--------------------------------|-----------------------|
| Liste « Doctorant ensemble » : | |
| 1 – M. Alexandre Jaud | |
| 2 – Mme Rose Amponsah | |
| 3 – M. Lasha Khubashvili | 32 |

En foi de quoi, sont proclamés élus :

- > M. Alexandre Jaud, titulaire
- > Mme Rose Amponsah, titulaire
- > M. Lasha Khubashvili, suppléant

| Secteur 2 – Droit, Gestion | |
|-----------------------------------|----|
| Nombre de sièges à pourvoir | 1 |
| Nombre d'électeurs inscrits | 31 |
| Nombre de votants | 5 |
| Nombre de bulletins blancs/nuls | 1 |
| Suffrages exprimés | 4 |

| Candidate | Nombre de voix |
|-----------------------|-----------------------|
| Mme Leidy Suarez Moya | 4 |

En foi de quoi, est proclamée élue :

> Mme Leidy Suarez Moya

| Secteur 3 – Histoire, langues et littérature | |
|---|----|
| Nombre de sièges à pourvoir | 1 |
| Nombre d'électeurs inscrits | 18 |
| Nombre de votants | 1 |
| Nombre de bulletins blancs/nuls | 0 |
| Suffrages exprimés | 1 |

| Candidat | Nombre de voix |
|------------------------|-----------------------|
| M. Mario Guzman Cerdio | 1 |

En foi de quoi, est proclamé élu :

> M. Mario Guzman Cerdio

Fait à La Rochelle, le 9 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-06-08-2-1 du 8 juin 2026 relative à l'approbation du procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 16 décembre 2025

Séance du 8 juin 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu le règlement intérieur des conseils de La Rochelle Université, notamment son article 12,
Vu le projet de procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 16 décembre 2025
joint à la convocation à la séance du 8 juin 2026,
Considérant les demandes de corrections du projet de procès-verbal communiquées en amont
de la séance par un membre du conseil d'administration,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (26 voix),

APPROUVE le procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 16 décembre 2025
annexé à la présente délibération. Ce document est consultable auprès de la direction des
affaires juridiques et statutaires de La Rochelle Université (contact-dajs@univ-lr.fr).

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-06-08-3-1 du 8 juin 2026 adoptant les principes d'évolution de l'organisation de La Rochelle Université

Séance du 8 juin 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 711-1, L. 712-3, L. 712-6-1 et L. 713-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu les statuts du Pôle Licences Collegium,
Vu les statuts de l'Institut Littoral Urbain Durable Intelligent,
Vu les statuts de l'Institut Universitaire de Technologie de La Rochelle,
Vu les statuts des différentes unités ou unités mixtes de recherche de La Rochelle Université,
Vu l'avis du comité social d'administration d'établissement du 22 mai 2026,
Vu l'avis du conseil académique du 2 juin 2026,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 26 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention,

APPROUVE les orientations relatives à l'évolution de l'organisation de La Rochelle Université à partir de l'année universitaire 2027-2028, telles qu'exposées dans le document annexé à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le



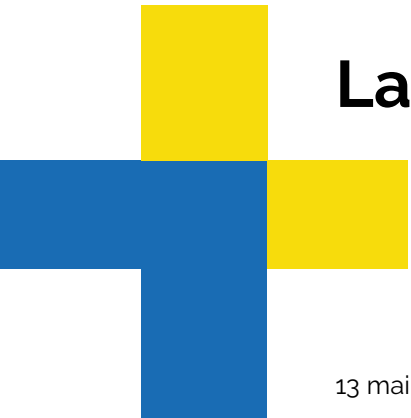
**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



UNE ADAPTATION DE L'ORGANISATION POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS

La Rochelle Université



13 mai 2026

SOMMAIRE

+ CONTEXTE : UNE UNIVERSITÉ QUI DOIT REVOIR SON MODÈLE

- > Un constat objectivé par l'IGESR

+ LA NÉCESSITÉ DE REPENSER L'ORGANISATION GLOBALE

- > L'aboutissement de multiples réflexions engagées depuis 2025
- > Nouvelle organisation: objectifs, principes et schéma envisagé
- > La nouvelle organisation déclinée : composante IUT, composante licence-master et structure de la recherche

+ LA MÉTHODE : UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE ET PROGRESSIVE

- > Gouvernance et pilotage de la démarche
- > Les différentes phases de la démarche

CONTEXTE

UNE UNIVERSITÉ EN « CRISE DE CROISSANCE » QUI
DOIT REPENSER SON ORGANISATION ET SON
PILOTAGE

Organisation cible 2027

13 mai 2026

UN CONSTAT OBJECTIVÉ PAR L'IGESR

Organisation cible 2027

13 mai 2026

IGESR : UNE MISSION DEMANDÉE DÈS DÉBUT 2025

- + L'IGESR a été sollicitée dès le début de mandat pour conduire une mission d'audit sur l'organisation et le fonctionnement de l'université.
- + **Objectif** : disposer d'un regard extérieur et d'une analyse argumentée sur notre organisation, dans l'objectif de procéder aux ajustements nécessaires pour simplifier les processus, améliorer les conditions de travail et retrouver des espaces de débats et de décisions collectives
- + **La mission s'est doublée d'un examen attentif des questions** de pilotage budgétaire, de contrôle interne et de sécurisation des procédures, l'établissement souffrant de lacunes dans ce domaine

Une université « en crise de croissance », au modèle inachevé, à l'origine d'une « désorganisation administrative » et d'un « brouillage » des circuits de décision

LES CONSTATS DE L'IGESR : UN DOUBLE ENJEU DE SÉCURISATION DE L'ACTIVITÉ ET DE CONSOLIDATION DU MODÈLE

Une Université en crise de croissance avec notamment une installation incomplète du modèle institutionnel

- + Une composante Institut LUDI avec des prérogatives d'établissement**, allant jusqu'à déterminer sa propre politique de recherche / Transfert de services support du central vers l'Institut qui interroge sur sa pertinence : services financiers « autonome », cellule convention
- + Des départements d'enseignement sans pouvoir effectif, ni responsabilités administratives ou financières propres** / Manque de formalisation des processus de décision et de la répartition des responsabilités / Les responsables de masters n'ont aucun lien explicite avec les directeurs de département / Flou complet sur la place des directeurs de département dans la nouvelle organisation

LES CONSTATS DE L'IGESR : UN DOUBLE ENJEU DE SÉCURISATION DE L'ACTIVITÉ ET DE CONSOLIDATION DU MODÈLE

- + Une complexification des circuits décisionnels et une dilution des responsabilités**
 - > Une clarification des processus décisionnels s'impose
 - > Articulation impensée des statuts et règlements intérieurs des départements et labos
 - > Absence de règlement intérieur d'établissement

- + Un pilotage à revoir et une organisation administrative fragile sur ses fondamentaux**
 - > Des fonctions centrales affaiblies : DRRH, DAFAP, DAJS
 - > Manque de pilotage pluriannuel de la masse salariale et du budget
 - > Manque de contrôle interne

DES RECOMMANDATIONS DE L'IGESR QUI POUSSENT A INTERROGER L'ORGANISATION ACTUELLE DE L'UNIVERSITÉ

L'IGESR a formalisé 11 recommandations autour de 3 axes d'intervention :

- + Définir un nouvel équilibre entre niveau central, composantes et départements
- + Clarifier la distribution aujourd'hui imprécise des compétences et prérogatives entre ces différents niveaux
- + S'assurer d'une organisation administrative alignée sur les attentes des différentes parties prenantes et respectant l'unité de services rendus aux usagers quel que soit le lieu de production.

Ces recommandations invitent à questionner l'organisation actuelle de l'université et la pertinence, le rôle et l'articulation des composantes issues de la transformation.

Se référer au rapport IGESR pour le détail des constats et des 11 recommandations et notamment aux recommandations 1, 3, 4 & 8.

LA NÉCESSITÉ DE REPENSER L'ORGANISATION GLOBALE

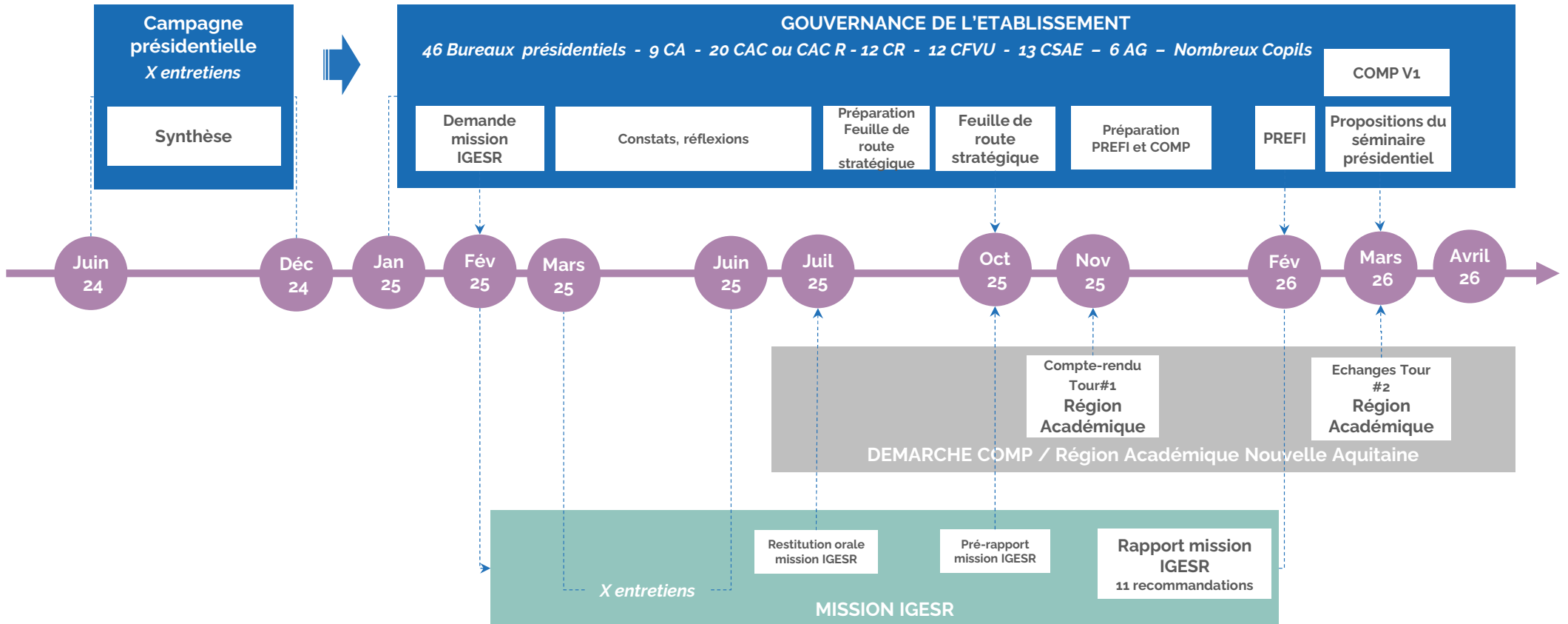
Organisation cible 2027
13 mai 2026

LES ÉTAPES: L'ABOUTISSEMENT DE MULTIPLES RÉFLEXIONS ENGAGÉES DEPUIS 2025

Organisation cible 2027

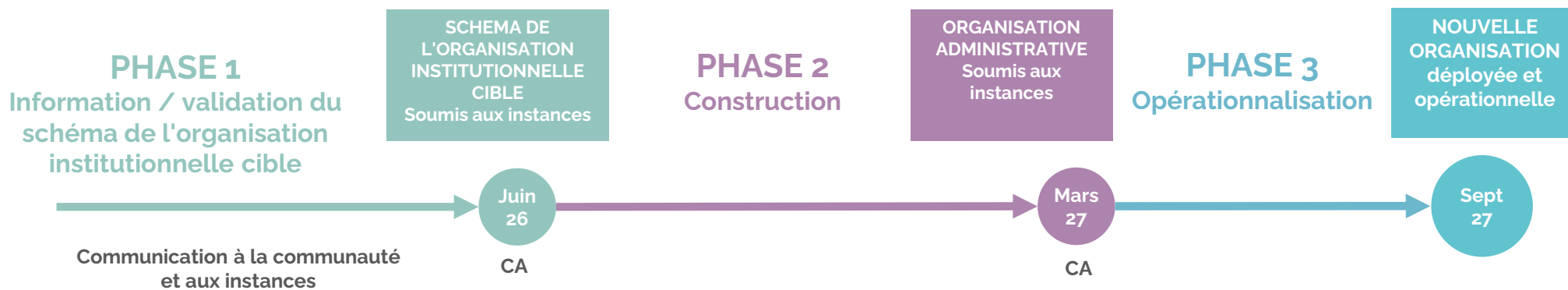
13 mai 2026

NOUVELLE ORGANISATION: L'ABOUTISSEMENT DE MULTIPLES RÉFLEXIONS ENGAGÉES DEPUIS 2025



Organisation cible 2027
13 mai 2026

UNE DÉMARCHE EN TROIS PHASES

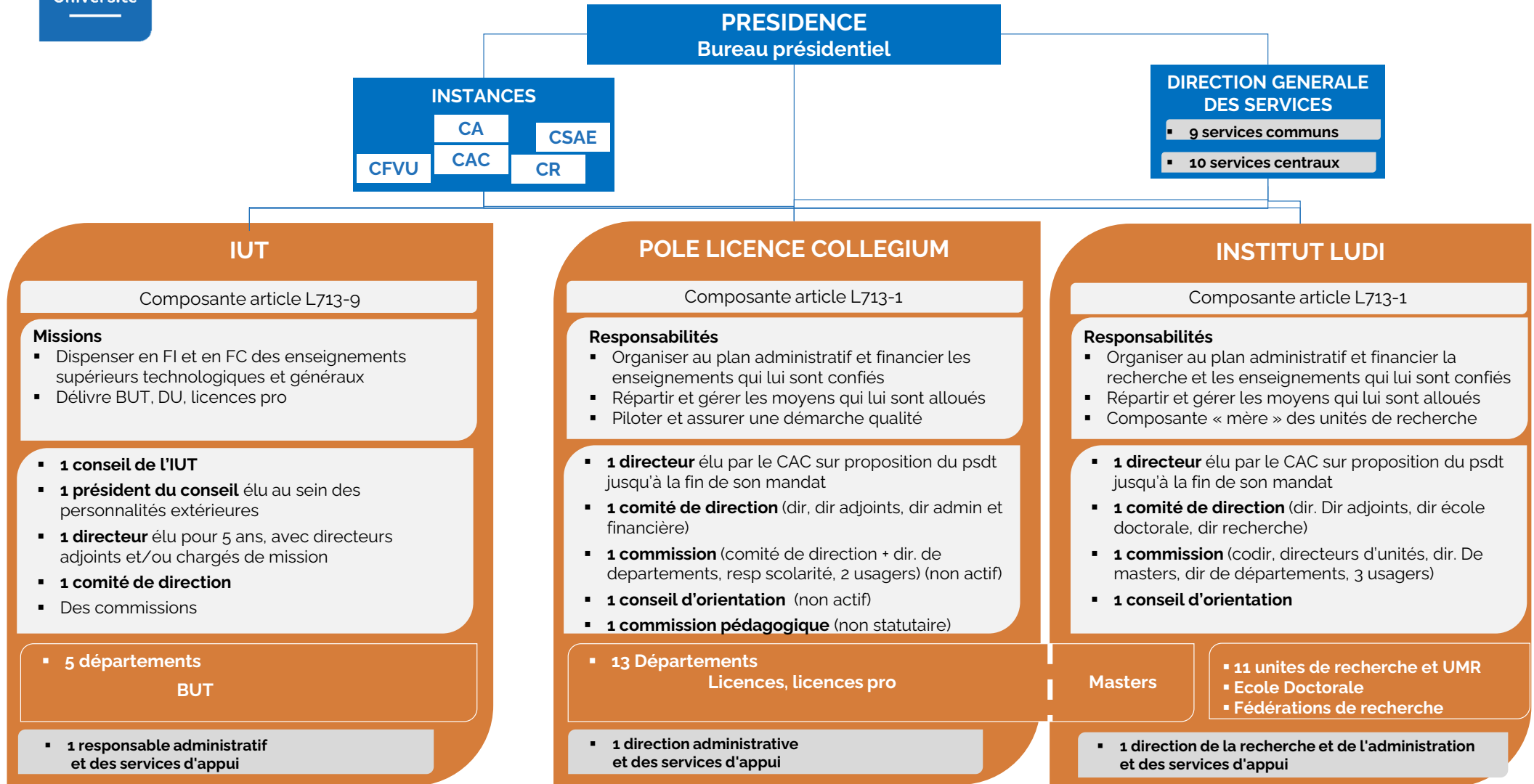


NOUVELLE ORGANISATION: OBJECTIFS, PRINCIPES ET SCHÉMA ENVISAGÉ

Organisation cible 2027

13 mai 2026

L'ORGANISATION ACTUELLE



POURQUOI REPENSER L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITÉ ?

3 ENJEUX

Une organisation repensée
pour gagner en :

Lisibilité

Efficacité

Simplicité

6 AMBITIONS

Sécuriser l'institutionnel
et les processus,
notamment financiers

Améliorer les conditions
et la qualité de vie au
travail

Renforcer le rôle des
instances

Amplifier la visibilité et
l'impact la recherche et
consolider
l'interdisciplinarité

Clarifier les rôles et
simplifier les circuits de
décision

Renforcer le rôle des
départements
disciplinaires

LES GRANDS PRINCIPES

- + Créer **une seule composante Formation** regroupant les licences et les masters
- + Renforcer **les responsabilités et missions des Départements et des responsables de formation**
- + Modifier **la gouvernance de la composante formation** (ex. commission des moyens, commission organisation et vie pédagogique)
- + **Transformer** la composante Institut LUDI au profit **d'une autre organisation de la recherche** en clarifiant et repositionnant **la Direction de la Recherche et Innovation et en institutionnalisant un directoire**
- + Mettre en visibilité des **champs thématiques et de compétences**
- + **Repositionner des fonctions pilotage actuellement en composante vers la direction générale sans dégrader le service aux usagers**

LES CONSEILS CENTRAUX

Organisation cible 2027

13 mai 2026

SCHÉMA ORGANISATIONNEL INSTITUTIONNELLE CIBLE 2027

RENFORCEMENT DES CONSEILS CENTRAUX

| CONSEILS | Actuellement dans les statuts | Renforcement opérationnel en réflexion |
|----------|--|---|
| CA | Le conseil d'administration détermine la politique de l'université et dispose des attributions et compétences prévues par le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3, et par la réglementation en vigueur. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer le rôle du CA pour : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablir des orientations politiques de recherche et de formation ▪ Etablir le cadre stratégique de répartition des moyens de la recherche et de la formation (humains et financiers) ▪ Redonner de la visibilité au CA sur les moyens alloués à la recherche avec une déclinaison de cette enveloppe plus détaillée (CRB recherche / Présentation du compte financier pour permettre cette transparence / Elargissement de la campagne d'emplois aux moyens doctoraux / Renforcement du DOB dans sa vocation politique recherche) |
| CAC | Le conseil académique dispose des attributions et compétences prévues par le code de l'éducation et la réglementation en vigueur. Pour plus de détail, voir article 27 des statuts. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer le rôle de consultation du CAC sur : <ul style="list-style-type: none"> ○ les orientations de la politique de recherche et de diffusion de la culture scientifique ○ les orientations de formation |

DÉCLINAISON N°1 :

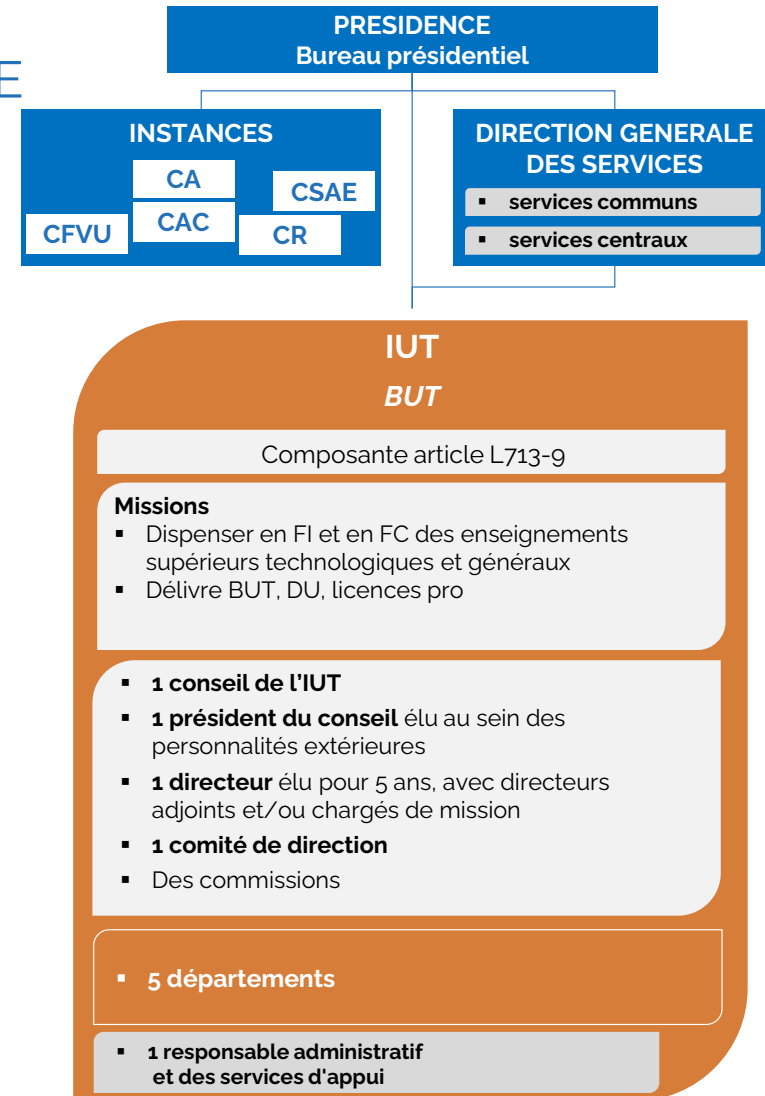
L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA COMPOSANTE IUT

Organisation cible 2027

13 mai 2026

LA COMPOSANTE IUT ORGANISATION INSTITUTIONNELLE CIBLE

- + **Pas de changement majeur**
- + Gouvernance et pilotage via la Présidence de l'établissement, les conseils centraux et la Direction Générale des Services
- + Gouvernance et pilotage via les instances de l'IUT et sa Direction
- + Un Contrat d'Objectifs et de Moyens en cours avec l'IUT



DÉCLINAISON N°2 :

L'ORGANISATIONNELLE INSTITUTIONNELLE DE LA COMPOSANTE LICENCE-MASTER

Organisation cible 2027

13 mai 2026

LA COMPOSANTE LICENCE-MASTER PRINCIPAUX CHANGEMENTS PROPOSÉS

Les principales orientations :

- + Proposition d'un modèle **avec une seule composante formation** (licences, licences professionnelles, masters, DU)
- + Révision des **responsabilités et missions des Départements**
- + Révision des **missions des responsables de formation**
- + Création d'une **commission Organisation et vie pédagogique**
- + Création d'une **commission des moyens**

COMPOSANTE LICENCE-MASTER : AUJOURD'HUI ET ORGANISATION INSTITUTIONNELLE CIBLE

AUJOURD'HUI

POLE LICENCE COLLEGIUM

Licences, licences pro., DU L

Composante article L713-1

Responsabilités

- Organiser au plan administratif et financier les enseignements qui lui sont confiés
- Répartir et gérer les moyens qui lui sont alloués
- Piloter et assurer une démarche qualité

- 1 directeur** élu par le CAC sur proposition du psdt jusqu'à la fin de son mandat
- 3 adjoints**
- 1 comité de direction** (dir, dir adjoints, dir admin et financière)
- 1 commission** (comité de direction + dir. de départements, resp scolarité, 2 usagers) (non actif)
- 1 conseil d'orientation** (non actif) (avec pers. ext.)
- 1 commission pédagogique** (non statutaire)

Départements d'enseignement

- 1 directeur élu par département**
- 1 conseil de département** (facultatif)

- 1 direction administrative et des services d'appui**

CIBLE

COMPOSANTE LICENCE-MASTER

Licences, licences pro., DU LM, masters

Composante article L713-1

Responsabilités

- Organiser au plan administratif et financier les enseignements qui lui sont confiés
- Répartir et gérer les moyens qui lui sont alloués
- Piloter et assurer une démarche qualité
- Se coordonner avec la recherche

- 1 directeur** élu par le CAC sur proposition du psdt jusqu'à la fin de son mandat
- Directeur(s) adjoint(s) et/ou chargé(s) mission**
- 1 commission organisation et vie pédagogique**
- 1 commission des moyens**

Départements d'enseignement LM

- 1 directeur élu par département**
- 1 conseil de département**

- 1 direction administrative et des services d'appui**

Commission Organisation et vie pédagogique
Directeur + Dir. départements + Resp. formations + Services
Pour échanger de l'information évoquer des sujets en lien avec l'enseignement et la pédagogie

Commission des moyens
Directeur + Dir. départements :
Pour parler campagne d'emploi et allocation des moyens

LES DIRECTIONS DE DÉPARTEMENTS, DE MASTER, D'ÉTUDES DES MISSIONS QUI ÉVOLUENT

Directions de départements



Objectif : renforcer leur place et leur rôle



Ce qui pourrait évoluer :

Ils contribuent aux orientations en matière de pilotage de l'offre de formation et valident leur offre de formation

Ils sont membres du pôle décisionnaire de la composante

Ils assurent le lien formation-recherche et sont référents de leur secteur disciplinaire

Responsable de formation, direction de master, direction d'études



Objectif : harmoniser leurs missions et désignation



Ce qui pourrait évoluer :

Maintien des prérogatives des directions des études de licence et duplication des mêmes prérogatives aux directions de master

Renommer ces responsabilités de manière identique

Identifier et harmoniser le mode de désignation de ces responsables (nommé, élu, etc)

DÉCLINAISON N°3 :

L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA RECHERCHE

Organisation cible 2027

13 mai 2026

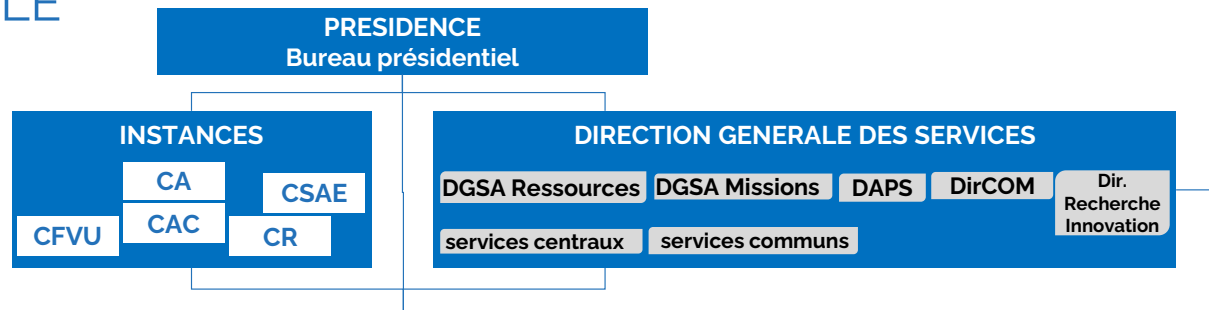
L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA RECHERCHE PRINCIPAUX CHANGEMENTS PROPOSÉS

Les principales orientations :

- + Institutionnalisation d'un **directoire**, animé par la VP Recherche et innovation avec l'ensemble des directions d'unités, avec un temps dédié au dialogue de gestion. Ce directoire prépare des éléments pour la commission de la recherche et pilote les actions scientifiques décidées en commission de la recherche.
- + Mise en visibilité de **champs thématiques et de compétences**
- + Clarification et repositionnement de la **Direction de la Recherche et Innovation** en une direction administrative, rattachée à la Direction Générale des Services. Elle coordonne notamment les services d'appui à la mission recherche.

L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA RECHERCHE

ORGANISATION CIBLE



RECHERCHE ET VALORISATION

- **1 directoire (11 DU, 1 dir. Ecole Doctorale)**
animé par VP Rech. Innov

Ecole doctorale

CEBC LIENSs PELAGIS NUDD EOLE CRHIA D2IA PoLICEMIES LaSIE L3i MIA

Fédérations de recherche / Laboratoires communs

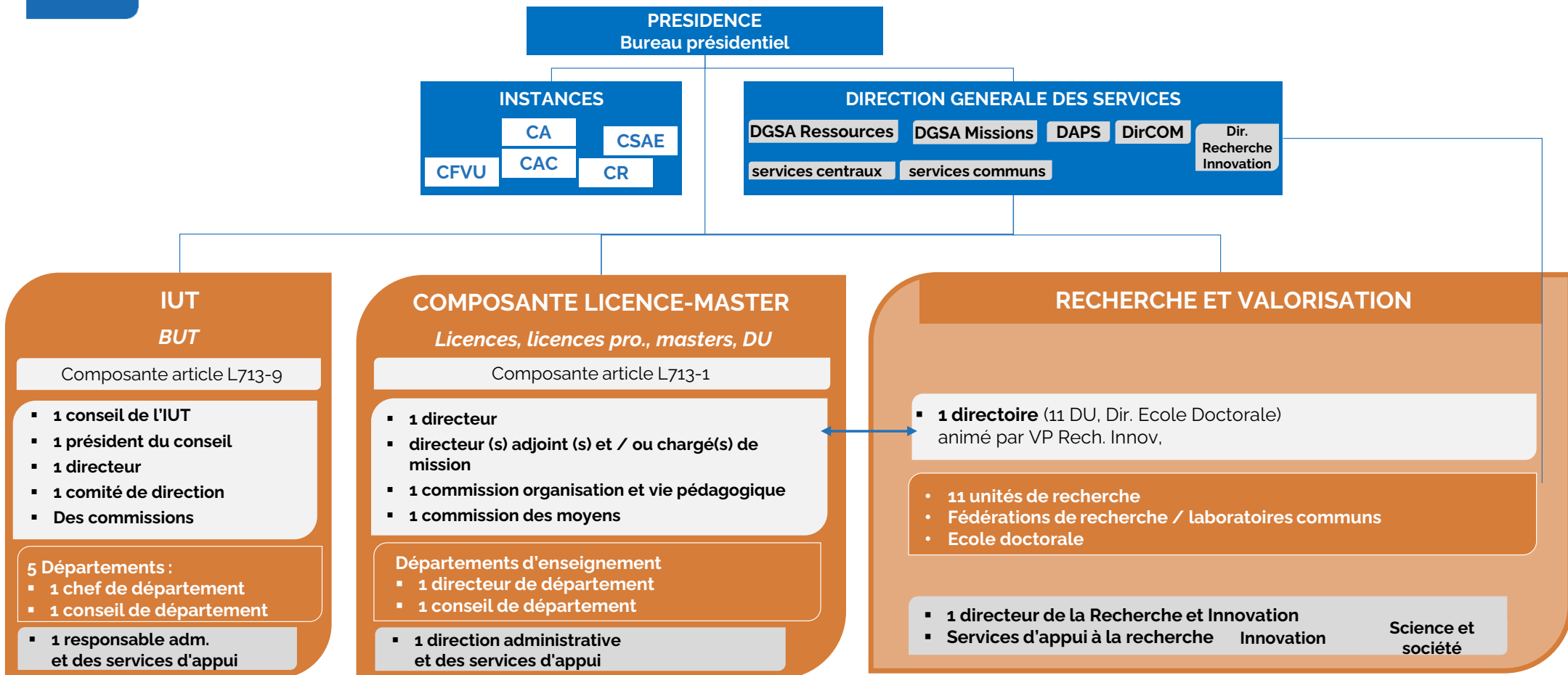
- **1 directeur de la Recherche et Innovation**
- Services d'appui à la recherche Innovation Science et société

AU GLOBAL : SCHÉMA DE L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE CIBLE

Organisation cible 2027

13 mai 2026

SCHÉMA DE L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE CIBLE



Organisation cible 2027

13 mai 2026

MÉTHODOLOGIE :

UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE ET PROGRESSIVE

Organisation cible 2027

13 mai 2026

LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE

Organisation cible 2027

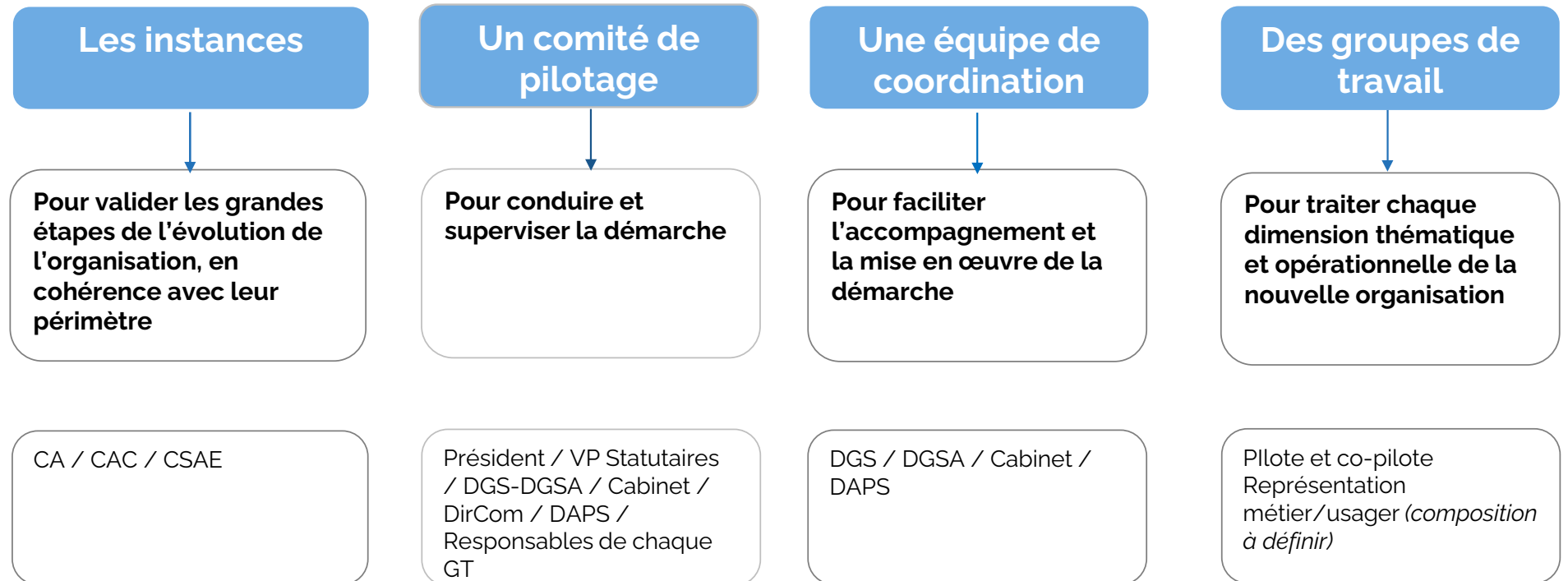
13 mai 2026

LES PRINCIPES DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE

Les principes directeurs de la démarche :

- + Une démarche en **trois temps jusqu'en septembre 2027** :
 - > Phase 1 : finalisation/communication/validation du schéma de l'organisation institutionnelle cible – juin 2026
 - > Phase 2 : construction détaillée de l'organisation cible - mars 2027
 - > Phase 3 : opérationnalisation et déploiement de la nouvelle organisation – septembre 2027
- + Une **co-construction** à partir de la phase 2, en proximité avec les conseils centraux et à l'appui de groupes de travail
- + Un travail plus global sur l'**organisation de l'administration**
- + Une **communication interne** de projet
- + Une démarche d'**accompagnement au changement**
- + Une **amélioration continue** à mettre en place à partir de septembre 2027

LES INSTANCES DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE



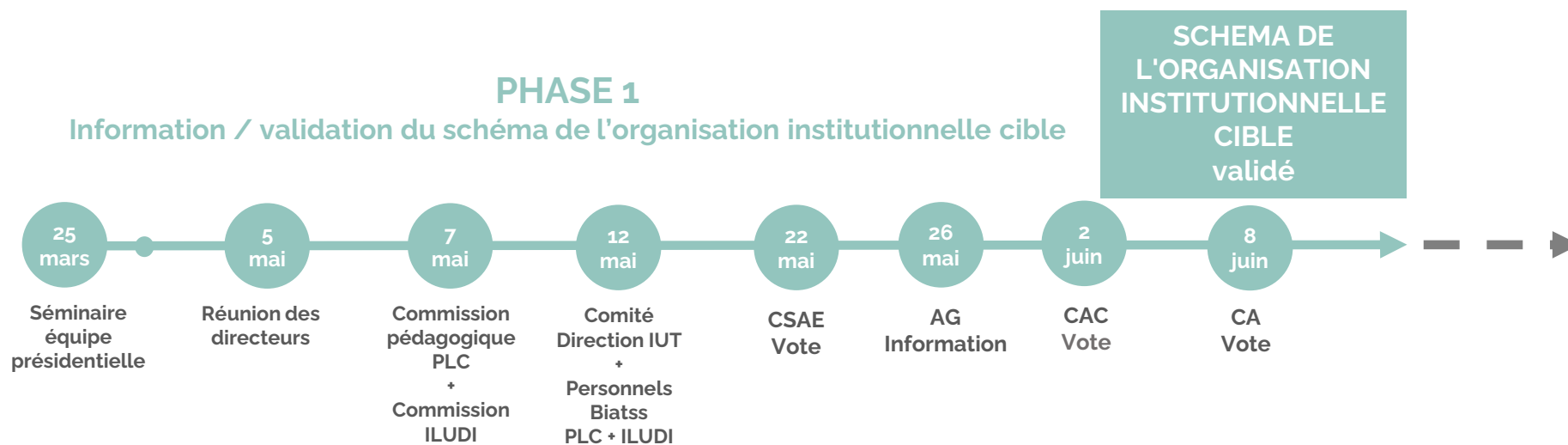
CALENDRIER DE LA DÉMARCHE: UNE DÉMARCHE EN 3 PHASES

Organisation cible 2027

13 mai 2026

PHASE 1 – LA FINALISATION, COMMUNICATION ET VALIDATION DU SCHEMA DE L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE CIBLE

CALENDRIER

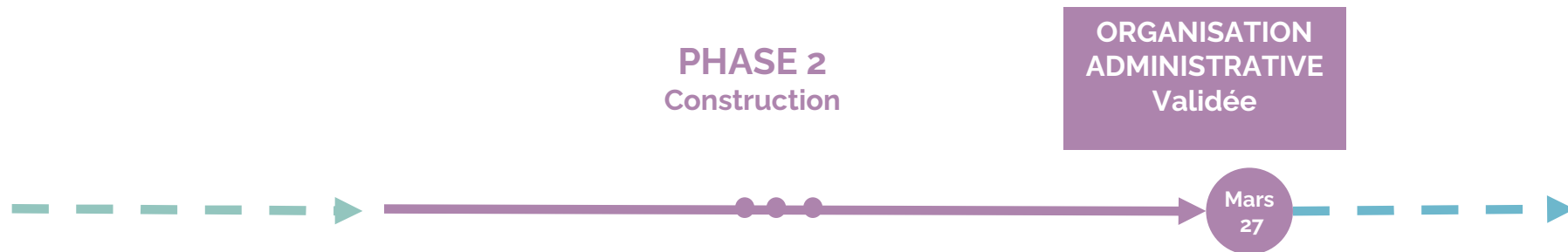


Organisation cible 2027

13 mai 2026

PHASE 2 – LA CONSTRUCTION

CALENDRIER ET MODALITÉS



GT CONSTRUCTION

Organisation institutionnelle

- GT Prérogatives composantes/départements et Révision des statuts
- GT Nouvelle architecture budgétaire et allocation de moyens

Fonctions soutien et support

- GT Organisation des missions d'appui à la recherche
- GT Organisation de la fonction scolarité-charges d'enseignement
- GT Organisation de la DGSA-Missions sur les volets Formation et Vie étudiante
- GT Organisation montage de projet et instruction des conventions
- GT Organisation de la fonction finances de l'établissement

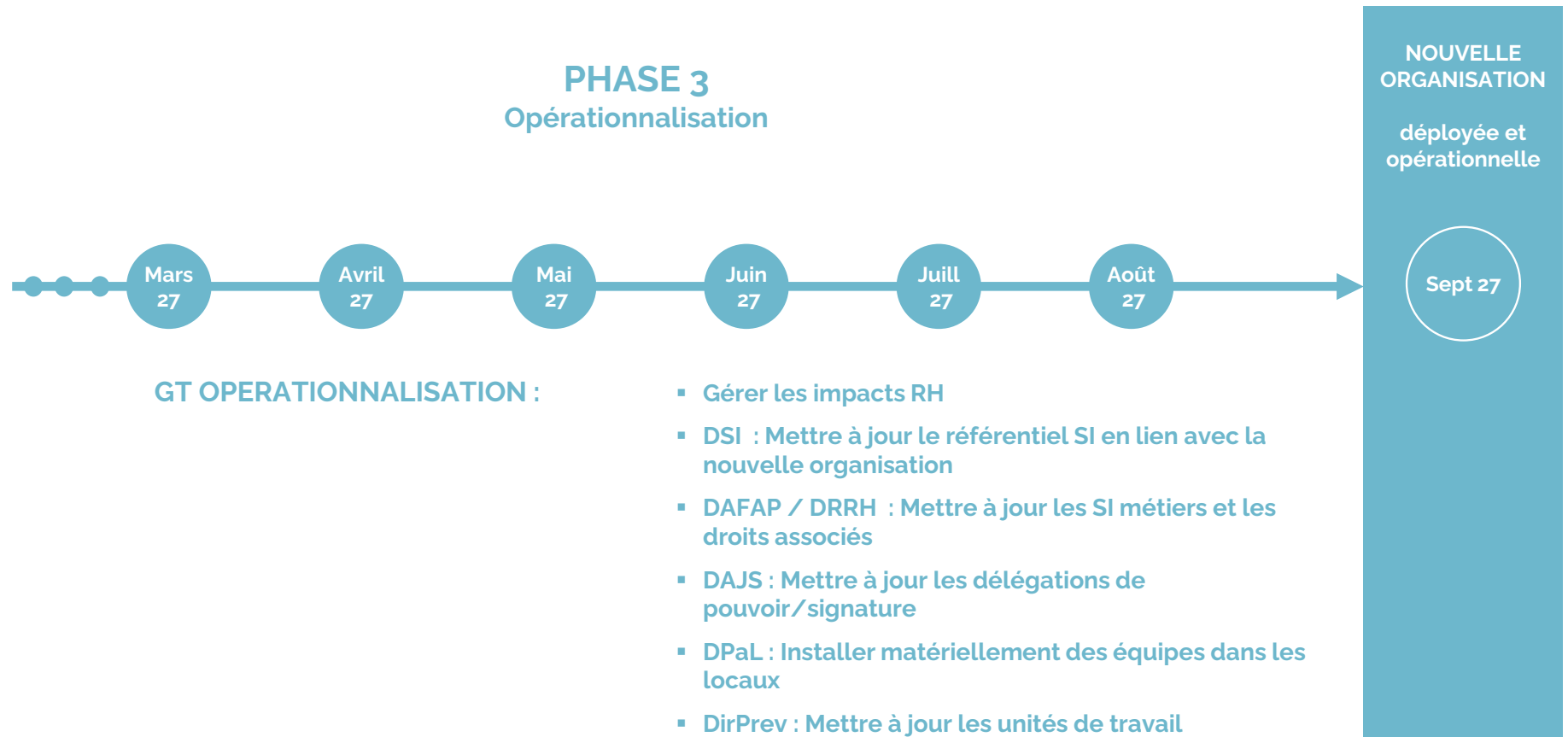
Organisation administrative générale

- GT Organisation administrative de l'établissement
- GT Cartographie effectifs avant/après et modalités de réaffectation/accompagnement

Organisation cible 2027

13 mai 2026

PHASE 3 – L'OPÉRATIONNALISATION CALENDRIER

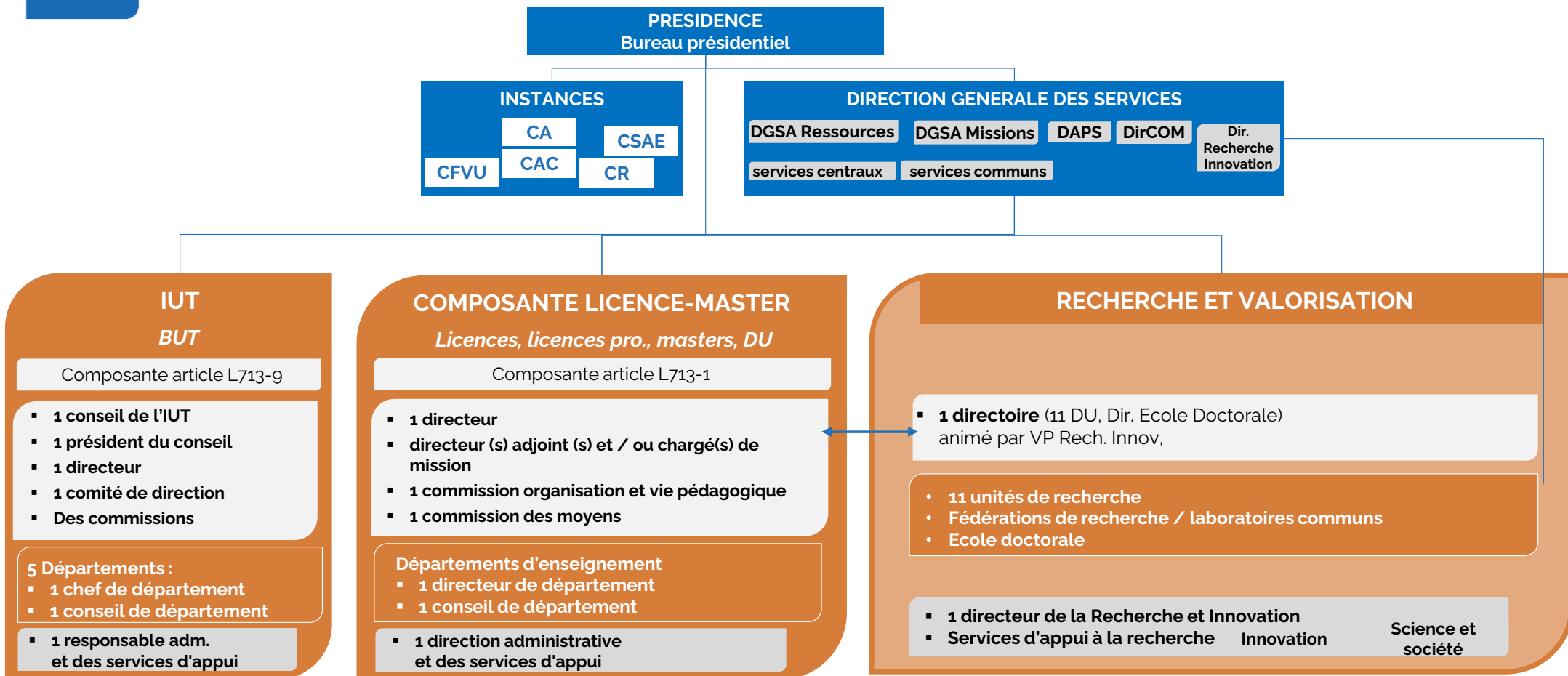


ET APRÈS ? UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Les principes directeurs de la démarche d'amélioration continue :

- + **La mise en place d'un retour d'expérience** coordonné par la DAPS
- + **Des remontées régulières** auprès du management et de l'équipe projet
- + **Des ajustements et propositions d'arbitrage** émises par l'équipe projet réunie tous les trimestres
- + **Des informations et des arbitrages** pris au niveau DGS, bureau présidentiel ou instances en fonction des sujets et selon calendrier

SCHÉMA DE L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE CIBLE



Organisation cible 2027

13 mai 2026

LES GRANDS PRINCIPES

- + Créer **une seule composante Formation** regroupant les licences et les masters
- + Renforcer **les responsabilités et missions des Départements et des responsables de formation**
- + Modifier **la gouvernance de la composante formation** (ex. commission des moyens, commission organisation et vie pédagogique)
- + **Transformer** la composante Institut LUDI au profit **d'une autre organisation de la recherche** en clarifiant et repositionnant **la Direction de la Recherche et Innovation et en institutionnalisant un directoire**
- + Mettre en visibilité des **champs thématiques et de compétences**
- + **Repositionner des fonctions pilotage actuellement en composante vers la direction générale sans dégrader le service aux usagers**



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-06-08-3-2 du 8 juin 2026 approuvant le contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2026-2030 avec l'État

Séance du 8 juin 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 711-1, L. 712-3 et L. 712-6-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2025-10-17-3-1 du 17 octobre 2025 adoptant la feuille de route
stratégique de La Rochelle Université préalable aux négociations relatives au Contrat
d'Objectifs, de Moyens et de Performance 2026-2030 à conclure avec l'État,
Vu l'avis du comité social d'administration d'établissement du 22 mai 2026,
Vu l'avis du conseil académique du 2 juin 2026,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

APPROUVE le contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2026-2030 avec l'État annexé
à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

CONTRAT D'OBJECTIFS, DE MOYENS ET DE PERFORMANCE 2026-2030

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| CHAPITRE I : LA STRATÉGIE DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ POUR 2026/2030..... | 3 |
| CHAPITRE II : LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL..... | 6 |
| 1/UNE UNIVERSITE DE TERRITOIRE..... | 6 |
| 2/ FACILITER L'ACCES AUX ETUDES ET CONTRIBUER A L'EMPLOI ET AU DEVELOPPEMENT REGIONAL..... | 7 |
| CHAPITRE III : LES PRIORITÉS CONTRACTUELLES..... | 8 |
| I/ VOLET FORMATION..... | 8 |
| 1/ CONSTRUIRE UNE OFFRE SOUTENABLE ET PILOTEE..... | 8 |
| 2/ BATIR UNE OFFRE ATTRACTIVE ET D'EXCELLENCE..... | 8 |
| 3/ ANTICIPER ET FORMER AUX METIERS DE DEMAIN DANS L'INDUSTRIE ET L'INGENIERIE AVEC LA CREATION D'UNE ECOLE D'INGENIEURS ET D'UN CAMPUS SUR LES ENERGIES MARINES RENOUVELABLES..... | 9 |
| II/ VOLET VIE ETUDIANTE..... | 10 |
| 1/ DONNER UN CADRE STRATEGIQUE AUX POLITIQUES DE VIE ETUDIANTE ET D'ACCOMPAGNEMENT A LA REUSSITE..... | 10 |
| 2/ FAIRE DES RYTHMES ETUDIANTS UNE PRIORITE..... | 10 |
| 3/ DEVELOPPER LES RELATIONS AVEC LE CROUS..... | 11 |
| III/ VOLET RECHERCHE ET INNOVATION..... | 11 |
| 1/ AFFIRMER L'EXISTENCE D'UN SITE D'EXCELLENCE « LITTORAL – ENVIRONNEMENT - BIODIVERSITE »..... | 11 |
| 2/ RENFORCER LA VISIBILITE DES SCIENCES DE L'INGENIERIE ET DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES..... | 11 |
| 3/ AUGMENTER L'IMPACT DE NOTRE RECHERCHE ET ACCELERER LES PROCESSUS D'INNOVATION..... | 12 |
| CHAPITRE IV : PILOTAGE, GOUVERNANCE ET RESSOURCES..... | 14 |
| 1/ CORRECTION DE LA TRAJECTOIRE FINANCIERE INSOUTENABLE A COURT TERME..... | 14 |
| 2/ AJUSTEMENTS ORGANISATIONNELS ET SECURISATION DE L'ACTION..... | 15 |
| 3/ CONSOLIDER, PILOTER ET COORDONNER LES SCHEMAS DIRECTEURS..... | 16 |
| CHAPITRE V : LES PARTENARIATS..... | 18 |
| 1/ AVEC LES COLLECTIVITES LOCALES : ACCOMPAGNER LES POLITIQUES PUBLIQUES..... | 18 |
| 2/ AVEC LES ONR : AMPLIFIER LES PARTENARIATS STRATEGIQUES..... | 19 |
| 3/ AVEC LES ACTEURS SOCIO-ECONOMIQUES : FORMER ET INNOVER..... | 19 |
| 4/ A L'INTERNATIONAL : AGIR SUR L'ATTRACTIVITE..... | 20 |
| LISTE DES ANNEXES..... | 22 |

CHAPITRE I : LA STRATÉGIE DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ POUR 2026/2030

L'Université de La Rochelle est née en 1993 d'une très forte volonté politique territoriale afin de participer au renouveau d'un bassin de vie économique alors en plein marasme. Son implantation a profondément transformé le territoire rochelais, par un rajeunissement de sa population, de fortes retombées économiques, la démocratisation de l'enseignement supérieur et la structuration d'un vaste réseau de partenaires. Avec ses 8000 étudiants, elle représente aujourd'hui plus de la moitié des effectifs estudiantins de La Rochelle et 10% de la population de la ville. Au cours de ses 33 années d'existence, l'Université a assumé son rôle d'opérateur public pour la jeunesse de la région en permettant à plus de 230 000 étudiants d'accéder à l'excellence académique et de cheminer vers l'insertion professionnelle. Peu à peu elle s'est construite une identité distinctive, forte de sa dimension humaine et de sa proximité avec ses étudiants, dont elle a fait un atout, de son ancrage territorial avéré et de choix audacieux¹.

Elle propose aujourd'hui une formation qui se décompose en 64 diplômes nationaux, répartis dans 4 domaines disciplinaires² et 3 composantes : le Pôle Licences Collégium, l'Institut Ludi et l'Institut Universitaire de Technologie. L'IUT propose 5 BUT et des instituts spécifiques³ participent également à la formation dispensée. Au-delà de son ancrage principal, elle est présente sur plusieurs sites, notamment à Saintes et dans les Deux-Sèvres. Elle accueille une population étudiante largement issue de son territoire. : plus de 40% des étudiants viennent de Charente-Maritime et 67% des jeunes en licences sont originaires de la Nouvelle-Aquitaine⁴. Elle est la sixième université française qui fait le mieux réussir ses étudiants en licence et la troisième sur le niveau master⁵. Elle bénéficie également de bons taux d'insertion avec 82% de diplômés occupant un poste 30 mois après l'obtention de leur diplôme⁶.

La recherche à l'université est essentiellement structurée autour de 11 unités de recherche, dont quatre sont en cotutelle avec le CNRS (3 UMR et une UAR). Elle bénéficie d'un potentiel académique stable de 655 personnels permanents, dont 70 personnels CNRS, complétés par 242 doctorants. Plusieurs priorités de la stratégie nationale de recherche⁶ sont prises en compte dans la trajectoire recherche de l'établissement, qui se déclinent au niveau de son écosystème territorial. Elle s'adosse à des politiques de transfert et de valorisation, en prenant appui sur son Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) dénommé "OpenCampusInnov" qu'elle coordonne et qui lui permet de bénéficier aujourd'hui d'un écosystème complet d'innovation. Soucieux d'augmenter l'impact de ses recherches, l'établissement, grâce à son label *Science avec et pour la société* (SAPS), a pu se doter d'une politique d'ouverture de la Science, de médiation et de diffusion des savoirs scientifiques, et d'un lieu de découvertes et d'expérimentations ouvert à tout public dénommé le « Comm'on Lab ».

La signature distinctive de La Rochelle autour des espaces littoraux date des années 2000 et s'est accélérée à partir de 2016, sous l'effet d'un vaste projet de transformation. La spécialisation scientifique est alors devenue exclusive autour du concept du « littoral urbain, durable, intelligent » (LUDI), en lien avec les enjeux de gestion intégrée des zones côtières. La formation a fait l'objet d'un chantier de refonte pour proposer une gestion individualisée des parcours et l'alliance européenne « EU-CONEXUS » a vu le jour en 2019, rassemblant 9 établissements situés en zone littorale. La spécialisation renforcée a offert à l'université une visibilité nationale et internationale plus forte et s'est accompagnée de plusieurs succès aux appels à projets « France 2030 »⁷. Elle s'est traduite dans la structure organisationnelle de l'établissement par la création de l'Institut LUDI et du Pôle Licences Collégium, en lieu et place des trois UFR existants. Ces différentes orientations ont permis à l'établissement de conjuguer progressivement son statut « d'université de territoire » à celui « d'université signature » et « d'imposer dans l'espace de l'ESR français une personnalité originale et coruscante⁸ ».

¹ La Rochelle Université s'est mobilisée pour faire partie de la première vague d'universités passant aux RCE dès 2009, elle s'est positionnée à l'international dès sa création sur l'aire 'Asie Pacifique. Elle a préservé son école doctorale en 2006 grâce à un repositionnement scientifique sur la thématique pluridisciplinaire « environnement et développement durable » avec le soutien du CNRS. Dans le cadre de son projet de transformation adopté en 2018, elle a retenu une organisation inédite en faisant disparaître les facultés disciplinaires.

² Arts, lettres et langues, sciences humaines et sociales, sciences, technologies et santé, droit, économie et gestion.

³ Instituts Confucius, Institut du Roi-Séjong, Institut Universitaire Asie Pacifique

⁴ Voir annexe 3 : « Carte de l'origine des néo-entrants ».

⁵ Classement 2026 du magazine « L'étudiant ».

⁶ <https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/decouvrir-luniversite/la-rochelle-universite-en-chiffres/>

⁷ Démonstrateurs numériques dans l'enseignement supérieur / Excellences sous toutes ses formes / Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche / Pôles Universitaires d'Innovation.

⁸ Selon le rapport d'évaluation de l'HCERES de 2022.

Mais cette restructuration est restée inaboutie sur le plan fonctionnel et insuffisamment appropriée par la communauté universitaire. Les processus décisionnels ont été désorganisés et ont engendré complexité et dégradation de la qualité de vie au travail. Une mission d'audit, conduite en 2025 par l'IGESR à la demande de la présidence, objective ce constat. Elle souligne la nécessité de renforcer le pilotage de l'établissement et pointe une université « *en crise de croissance* », qui peine à rendre lisible son circuit de décisions, à sécuriser sa chaîne financière ou à anticiper l'atterrissage des grands projets subventionnés. L'"hyperspécialisation thématique a par ailleurs montré certaines limites, en freinant ou empêchant l'émergence de travaux de recherche de haut niveau hors du champ littoral. C'est aussi pendant cette période de focalisation thématique que l'université a vu ses effectifs étudiants chuter de presque un millier, majoritairement au niveau des masters.

Or, l'identité de La Rochelle Université ne saurait être résumée à sa seule spécialisation scientifique autour du littoral. Elle s'appuie aussi sur d'autres marqueurs, comme une expérience étudiante reconnue pour sa qualité et sa diversité, ses taux de réussite solides en licence et en master, ainsi que sa relation étroite et permanente avec son territoire. La structuration de son écosystème d'innovation, autre caractéristique singulière pour un établissement de cette taille, témoigne de cet ancrage : l'université développe des partenariats constants avec les acteurs locaux et contribue pleinement au dynamisme territorial. Elle revendique également une mission forte d'ascenseur social, en accompagnant la réussite et l'émancipation d'étudiants aux profils variés et en accueillant plus de 37% de boursiers.

Sur le plan scientifique, son modèle repose sur deux niveaux complémentaires. Le premier correspond à un périmètre « socle », plus large, structuré autour des enjeux de durabilité des territoires, de résilience et d'adaptation des sociétés face aux grandes transitions de notre siècle. Cette approche permet de fédérer différentes disciplines autour de problématiques communes et de renforcer la cohérence de l'établissement. Le second constitue son périmètre « signature », centré sur les questions liées au littoral et à la soutenabilité environnementale. Cette spécialisation distinctive donne à l'université une visibilité particulière, tout en s'inscrivant dans une ambition scientifique et sociétale plus globale.

Le COMP 100% constitue dès lors une opportunité pour repenser et opérationnaliser, dans un document unique, la stratégie de l'établissement pour la période 2026-2030. Cette démarche intervient à un moment important de la situation de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, qui va connaître inévitablement des changements, voire des ruptures : incertitude sur l'évolution des modalités de financement des universités, problématique de l'immobilier, perspectives de décroissance du nombre d'étudiants et de renouvellement massif des effectifs des enseignants-chercheurs... Elle se met aussi opportunément en place dès le début du mandat de la nouvelle gouvernance, mais elle doit se déployer dans un contexte budgétaire très défavorable pour La Rochelle Université qui a vu sa situation financière se dégrader régulièrement et fortement depuis 2021, sans qu'aucune correction ne soit venue rectifier sa trajectoire budgétaire qui est non soutenable à très court terme.

Avec un déficit structurel de sa masse salariale de 2M€ à l'issue de l'exercice 2025 (équivalent au résultat négatif du compte financier 2025) qui sera abondé de 1 M€ de GVT par an jusqu'en 2030, c'est une dette cumulée de 7 M€ qu'il va falloir résorber d'ici la fin du COMP, uniquement pour corriger la trajectoire budgétaire dans l'attente d'un effet de noria qui ne se produira massivement qu'au-delà 2030⁹. **Cette reprise en main de la trajectoire financière est la priorité absolue de la politique portée par la gouvernance de l'Université et à terme la condition *sine qua non* du sauvetage de l'établissement sous son statut actuel d'université de plein exercice.**

Mais un tel effort engage obligatoirement la nouvelle gouvernance de l'Université dans un exercice extrêmement contraint qui fixe des limites à ce qu'il est possible de faire dans le cadre du COMP sur la base de la SCSP. Pour autant, il s'agit de concevoir et de mettre en œuvre une feuille de route 2026-2030 avec lucidité, responsabilité et ambition, dans l'intérêt de l'Université, de ses missions et de ses étudiants. **Il va donc être nécessaire de s'appuyer sur les ressources propres déjà obtenues et celles attendues dans le cadre de partenariats stratégiques en cours de discussions pour sécuriser les orientations, existantes ou nouvelles, permettant d'enrichir et de renforcer la signature scientifique, l'ancrage territorial et**

⁹ Voir chapitre IV

L'engagement social et économique de l'établissement, son rôle d'ascenseur social pour la jeunesse du territoire¹⁰ :

- La finalisation de la structuration d'un **pôle pluridisciplinaire de recherche d'excellence « littoral-environnement-biodiversité »** de premier plan aux niveaux national et international via un partenariat renforcé avec le CNRS.
- La poursuite et l'amplification de la structuration de l'écosystème **territorial d'innovation et sa politique de transfert de technologie** dans une vision politique renouvelée grâce au Pôle Universitaire d'Innovation OpenCampusInnov et **sa coordination** en lien avec les partenaires académiques, les collectivités et les acteurs économiques.
- La diversification de l'offre de formation par de nouvelles initiatives orientées « filières industrielles et aménagement territorial » par la **création d'une école d'ingénieurs Sup'Ferro** intégrée au CMQ Ferrocampus de Saintes pour délivrer le diplôme d'ingénieur dans le domaine de l'industrie ferroviaire et l'ouverture d'un **master dans le domaine des énergies marines renouvelables**, en pleine structuration industrielle, grâce au projet CAPÉMARE (CMA_France 2030). Plus généralement, **l'offre de formation en master devra être plus attractive** en essayant notamment d'augmenter la part des étudiants **européens et internationaux**.
- L'affirmation de la fonction d'université de proximité pour **favoriser l'accès à l'enseignement supérieur des populations et territoires qui en sont les plus éloignés, avec l'objectif d'être une université référente pour sa capacité à accompagner les étudiants à la réussite**.
- Le positionnement de l'établissement comme un acteur-clé au niveau européen, en faisant des **financements européens une priorité** en son sein et un élément de stratégie pour le développement de nouvelles ressources propres. Pour ce faire, il conviendra de s'appuyer sur les **collaborations ouvertes par l'Alliance Européenne EU-CONEXUS**, sur les partenariats privilégiés et sur une politique d'accompagnement des enseignants-chercheurs et des chercheurs (formation, sensibilisation, moyens incitatifs et facilitant vers les financements européens).

¹⁰Voir infographies stratégiques en annexe 1 : « Défi et ambitions - Moyens associés » / « Projections pluriannuelles - Surface, ressources humaines et ressources financières » / « Stratégie Cible 2030, et nos réflexions sur les indicateurs qui en découlent ».

CHAPITRE II : LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Université de territoire, La Rochelle entretient des relations constantes avec les acteurs publics et les entreprises de son bassin de vie, héritage d'un capital historique qu'elle a su faire fructifier. Aux ambitions d'excellence, d'ascenseur social et d'attractivité que l'université attache à sa feuille de route 2026-2030, s'ajoute ainsi une logique de territorialisation, à la fois pour permettre aux jeunes de cheminer vers l'enseignement supérieur et pour proposer une offre de formation, des travaux de recherche et des activités qui répondent aux attentes de sa région.

1/Une université de territoire

Depuis sa création, l'université dispose de relations privilégiées avec un territoire qui s'est battu pour faciliter l'accès à l'enseignement supérieur de sa jeunesse, Elle offre un service public essentiel pour son bassin de vie, et son partenariat historique avec la Communauté d'Agglomération est à l'origine de plusieurs projets emblématiques, tels que « La Rochelle territoire Zéro Carbone », la création de deux mentions de licences accès santé (LAS) en 2024 ou le projet de « Lab Com » à venir¹¹. Symbole de cette collaboration fructueuse : une convention cadre pluriannuelle est renouvelée sans discontinuer depuis 25 ans¹². L'Université est également un partenaire de premier plan dans l'élaboration du schéma local de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation auquel elle est associée dans sa définition et son suivi. Elle accompagne la transition écologique et sociale du territoire, conformément à l'une des ambitions de son schéma DDRS, et ses recherches contribuent aux politiques publiques dans des domaines variés tels que la participation citoyenne, le carbone bleu, le bâti durable, les boucles énergétiques, la mobilité, l'alimentation, le numérique responsable et le tourisme durable.

En tant que principal opérateur de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'agglomération, l'Université entretient des liens avec les autres écoles du supérieur - EIGSI, Excelia, CESI - en particulier sur les questions de mutualisation d'équipements ou de services. Elle est aussi présente au-delà de sa zone d'attache : à Saintes avec le campus connecté et le Ferrocampus, à Niort avec un BUT implanté jusqu'en 2027 et dans les Deux-Sèvres, via son partenariat avec l'IFFCAM et la présence du CEBC. Elle est également membre de la Convention de Coordination Territoriale en Nouvelle-Aquitaine, qui vise l'objectif d'un travail commun de 8 établissements en Nouvelle-Aquitaine.

La Rochelle assume son statut d'université de territoire, en phase avec les attentes de son bassin de vie. Cet ancrage est issu des caractéristiques propres à sa zone géographique, qui contribuent à la définition d'une recherche, de formations et d'innovations en lien avec les problématiques rencontrées. Le territoire sert de terrain d'expérimentation à ses travaux scientifiques et elle produit pour lui des connaissances. Dans le domaine des biotechnologies et de la santé, du numérique, de l'éco-industrie, de l'économie maritime et portuaire ou des matériaux, ils se matérialisent par des conventions de collaboration. C'est ainsi que plus de 25 accords-cadres¹³ structurent aujourd'hui ses partenariats en recherche avec des acteurs socio-économiques, dont la grande majorité se situe dans l'ex Poitou-Charentes.

La vie étudiante joue également un rôle dans l'ancrage local. De multiples actions ont contribué à la création d'un solide réseau avec les acteurs culturels, associatifs ou sportifs de l'agglomération. Les étudiants irriguent et dynamisent la vie locale : pass culture, festival « Les Étudiants à l'affiche », manifestation sportive « Mille Sabords » sont quelques exemples d'événements conduits avec l'appui de partenaires territoriaux et inscrits durablement dans le calendrier local. Avec le Common'Lab ouvert en 2024, l'Université dispose en outre d'un lieu de rencontres, de sensibilisation et d'échanges autour de son expertise scientifique dont les activités ont déjà permis à 5000 personnes de découvrir certains aspects de la recherche scientifique au cours de la première année.

Le rôle de la Fondation permet de consolider les passerelles qui se créent entre l'établissement et son territoire. Sa présidence est assurée aujourd'hui par le président directeur général de Valbiotis, une entreprise de biotechnologies, créée à partir d'un partenariat avec l'Université. Elle se place en appui du développement

¹¹ Voir parties « recherche » et « partenariats »

¹² Voir partie « partenariats »

¹³ Citons par exemple : Alouette, CLPO, Yooz, Valbiotis, EDF, Tipee, Port de plaisance, Port Atlantique, Qualyse, Groupe Hospitalier, Maif, Inkan Link, Educacode, Adera, SATT AST, Ikomia...

de l'établissement et donne de la force et de la visibilité à ses actions. En 2025, elle a notamment accompagné 31 projets, contribué à la création de 2 chaires de recherche et financé près de 3000 colis alimentaires et produits d'hygiène. Elle figure également dans le schéma directeur DDRSE de l'établissement comme un levier au service de la sensibilisation aux enjeux de développement durable grâce aux nombreuses initiatives qu'elle met en œuvre et soutient (Semaine étudiante de l'écologie et de la solidarité, financement de fresques du climat, conférences...).

2/ Faciliter l'accès aux études et contribuer à l'emploi et au développement régional

Fortement connectée à son environnement local, l'Université souhaite parallèlement mieux répondre aux réalités du marché régional. Or, « *La Nouvelle-Aquitaine fait face à un paradoxe saisissant : alors que ses lycéens et lycéennes affichent l'un des meilleurs taux de réussite au baccalauréat, leur accès à l'enseignement supérieur demeure parmi les plus faibles de France*¹⁴ ».

Pour remédier à cette situation, La Rochelle Université mène des politiques innovantes dans le domaine du continuum -3/+3. Elle a noué de nombreux partenariats avec les établissements du secondaire : aujourd'hui, 89 % des lycées de Charente-Maritime et 70 % des établissements de l'académie de Poitiers bénéficient d'un ou plusieurs dispositifs portés par la direction de la réussite et de l'insertion¹⁵. À titre d'exemple, le programme « *Moi étudiant dans 3 ans* » permet aux équipes rochelaises d'accompagner les élèves de seconde dans leur projection vers l'ESR, en les aidant à choisir leurs spécialités pour l'année suivante. La transition vers l'université est également préparée grâce à des dispositifs tels que le DU Tremplin et l'EC « *Accompagnement à la réussite* », qui prévoit notamment 30 heures obligatoires d'entretiens et d'aide à l'orientation pour l'ensemble des étudiants de L1. Les premiers résultats se font sentir, avec des taux d'accès à l'ESR chez les bacheliers généraux sur l'académie de Poitiers comparables aux tendances nationales. L'établissement entend poursuivre sur cette voie avec, par exemple, la mise en place dès la rentrée 2027 d'une plateforme visant à identifier les étudiants en situation de décrochage ou de fragilité pour faciliter la prise en charge rapide par les services compétents.

La Nouvelle-Aquitaine constitue par ailleurs l'une des régions les plus vastes et économiquement diversifiées de France. Avec près de 2,4 millions d'emplois, soit environ 9 % du niveau national, elle affiche une dynamique globalement positive pour les prochaines années. Près de 825 000 postes pourraient être à pourvoir en région d'ici 2030¹⁶, représentant environ un tiers de l'emploi actuel. Ces attentes sont à la fois alimentées par la croissance de certains secteurs et par les retraites massives de la génération née après-guerre. L'analyse des besoins en main-d'œuvre pour la Nouvelle-Aquitaine confirme un marché du travail contrasté mais porteur. Les services à la personne, l'agriculture seront de gros pourvoyeurs, tout comme le commerce, l'hôtellerie-restauration et l'industrie qui pourraient rencontrer des difficultés à attirer des profils qualifiés. Une autre dynamique régionale importante est celle du numérique et des services connectés, car les secteurs sont en forte croissance, avec des déséquilibres marqués entre offre et demande qualifiée.

L'Université regarde aussi avec attention la filière de l'éolien en mer dont le développement est corrélé aux objectifs de neutralité carbone et de développement de production d'électricité en mer fixés par la France à l'horizon 2050. En région, les capacités éoliennes attendues en 2035 sont fixées entre 2,5 et 5,5 GW, et entre 7 et 11 GW pour 2050. Cette ambition va générer un fort besoin de main d'œuvre pour la filière, évaluée entre 18 000 et 23 000 emplois dans les 10 prochaines années en France¹⁷ et à 1 700 emplois/an¹⁸ en Nouvelle-Aquitaine. La même dynamique est également attendue à l'échelle de l'Europe¹⁹.

Ces différentes perspectives mettent en lumière un triple défi auquel La Rochelle devra en partie répondre dans sa stratégie de formation ; des tensions de recrutement sectorielles, un déséquilibre entre besoins et disponibilités des jeunes débutants, et des compétences attendues sur certains secteurs clefs. C'est le sens de la professionnalisation de son offre, au travers entre autres des projets Ferrocampus ou CAPÉMARE²⁰ et de la réflexion qu'elle ouvrira sur son positionnement et la mobilisation de ses ressources autour de l'intelligence artificielle ou de la formation tout au long de la vie.

¹⁴ Rapport du CESER, février 2026.

¹⁵ Chiffres 2025 de la direction de la réussite, de l'orientation et de l'insertion de La Rochelle Université.

¹⁶ Selon les projections du rapport Métiers 2030, combinant créations nettes d'emplois et départs en fin de carrière.

¹⁷ Selon le rapport COMED, 2023.

¹⁸ Selon une étude commandée par Port Atlantique La Rochelle et l'ADI Nouvelle-Aquitaine, et réalisée par le bureau INNOSEA en 2025.

¹⁹ En Europe, l'European Wind Power Action Plan a fixé des objectifs ambitieux pour les États membres de l'UE avec 300 GW de capacité installée d'ici 2050, incluant un besoin de main d'œuvre en constante croissance.

²⁰ Voir partie « Formations »

CHAPITRE III : LES PRIORITÉS CONTRACTUELLES

Consciente des limites que lui impose sa situation financière, l'Université définit et déploie ses priorités contractuelles en partant du constat qu'elles seront pour l'essentiel à réaliser sur ressources propres, grâce aux partenariats qu'elle pourra mobiliser. Cette logique responsable et pragmatique ne l'empêche pas de rester ambitieuse. Quatre projets structurants marquent ainsi sa feuille de route 2026-2030 : la création d'un pôle de visibilité nationale sur l'environnement, le littoral et la biodiversité, l'ouverture d'une école d'ingénieurs interne, la mise en place d'un campus des métiers de l'éolien offshore et la structuration de l'écosystème de l'innovation autour d'OpenCampusInnov.

I/ VOLET FORMATION

1/ Construire une offre soutenable et pilotée

L'Université doit construire son offre dans la limite de ses moyens. La recherche de la personnalisation des trajectoires de formation a conduit à une inflation des heures d'enseignement : 160 000 heures délivrées pour un potentiel statutaire de 91 000 en 2025. Un resserrement significatif de ce volume horaire est impératif : il constituera l'un des critères fondamentaux de validation des projets par les instances²¹.

Le cadrage de la NOF, voté par la CFVU, fixe ainsi un objectif de 130 000h d'enseignement pour l'année universitaire 2028-2029, dont 85 000h en licences (pour environ 6000 étudiants) et 24 000h en masters (pour un objectif de 1800 étudiants en 2030, moyennant une offre en master suffisamment renouvelée). La surcharge d'enseignement serait ainsi ramenée à +45% du potentiel contre 77% actuellement. Des mesures sont prises dès la rentrée 2026 : une réduction des heures présentes à 750h en master, 400h en licences professionnelles et 1500h en licences, avec un seuil minimal d'ouverture à 12 inscrits pour tout enseignement. L'action portera aussi sur la lisibilité de l'offre, avec une architecture en Y en master et des libellés de mention opportuns, pour une visibilité accrue sur les plateformes de candidature.

Cette ambition globale s'accompagnera d'un pilotage plus rigoureux et de la fermeture des dispositifs qui n'auraient pas démontré sur la durée leur attractivité et leur soutenabilité. La Rochelle Université installe progressivement un processus d'amélioration continue qu'elle entend appliquer à l'évaluation de ses formations. Elle a déjà engagé un système d'autoévaluation à travers les dialogues de gestion annuels mais souhaite renforcer ses dispositifs par la création d'une instance de suivi, tel qu'un observatoire. La définition d'un schéma directeur de la formation est la première étape de cette démarche qui se trouvera pleinement opérationnelle à l'horizon de septembre 2028. Le document viendra préciser les règles et procédures applicables à la conception, au déploiement, à l'évaluation et à la fermeture des formations. Dès à présent l'établissement formalise une première grille de lecture qui permettra de guider ses choix dans la modification de l'offre. Elle conjugue à la fois des données chiffrées permettant d'évaluer « l'état de santé » des parcours (nombre d'étudiants, indice d'attractivité, taux de pression, taux de réussite, taux d'insertion...) et des critères aidant à qualifier les propositions remontées par les départements disciplinaires, comme la cohérence avec les priorités stratégiques, le lien avec la recherche (pour les masters), l'identification des besoins potentiels des bassins d'emploi, le respect de la note de cadrage ou le coût.

2/ Bâtir une offre attractive et d'excellence

D'ici à 2030, date à partir de laquelle la déprise démographique sera forte selon les projections fournies par le rectorat de la région académique, l'Université vise le maintien de ses effectifs actuels, avec une variation de plus ou moins 5% (soit 7600 à 8400 étudiants). Elle compte sur l'attractivité naturelle du littoral et une réflexion s'ouvrira enfin sur l'extension des bassins de recrutement. A l'échelle territoriale, une attention particulière doit être portée à la Vendée dont les jeunes se tournent de plus en plus vers La Rochelle pour leurs études. Des contacts avec le rectorat de Nantes pourront être établis pour adapter les capacités d'accueil en ce sens. Sur le plan international, la stratégie cherchera à agir sur l'augmentation désirée des étudiants étrangers entrants (voir partie « partenariats »). Enfin, elle déploiera sur la période du COMP des politiques concourant à l'excellence et l'attractivité de ses formations. À cet effet, les licences renforcées seront consolidées et pourront être étendues à des domaines disciplinaires qui en sont aujourd'hui dépourvus. Les doubles-licences, qui existent déjà à l'université, seront encouragées car elles attirent de très bons étudiants.

²¹ Voir annexe 2 : « Cadrage de la NOF »

Un travail de fond sur les masters doit absolument s'engager. Au-delà de quelques exceptions, ils connaissent une faible attractivité, alors même que leurs taux de réussite sont bons. Les effectifs sont ainsi passés de 1795 étudiants en 2020 à 1524 en janvier 2026, avec des capacités d'accueil qui ne sont généralement pas remplies²². On compte en moyenne annuellement 205 places non pourvues en M1 sur un total de 1000 places et les étudiants inscrits ont fréquemment effectué un choix par défaut. Le choix pris par l'Université d'une très forte spécialisation scientifique ne semble donc pas avoir eu un effet positif sur l'attractivité des formations de deuxième cycle. C'est aussi pour cette raison que l'établissement entend desserrer la spécialisation exclusive et amorcer une ouverture de son offre en sciences et technologies vers l'industrie et l'ingénierie, avec le projet CAPÉMARE et celui de l'école d'ingénieurs à Ferrocampus. Pour La Rochelle Université, il s'agit également d'améliorer le taux de poursuite d'études de ses étudiants de premier cycle au sein de ses masters, car il n'est actuellement que de 30%. L'information et la sensibilisation de ce public seront renforcées, avec des actions spécifiques (présentation de l'offre de masters en L3 et découverte des enseignements, échanges avec les enseignants...).

Un pilotage plus fin des procédures relatives à la plateforme « Mon Master » est également en cours de déploiement. Il doit permettre d'agir précisément sur l'ensemble du processus de recrutement et de gestion des candidatures. Le nombre de parcours de master apparaît par ailleurs très élevé, avec 36 possibilités. Des efforts de simplification et de mutualisation seront accomplis tandis que des transformations dans la structuration de l'offre et le choix des mentions devront être opérées. Les « notes d'opportunités » produites par les départements disciplinaires dans le cadre de la NOF 2028 sont actuellement analysées, avec l'objectif d'éviter l'éparpillement des parcours, de prendre les mesures d'arrêt ou de correction nécessaires et de renforcer l'articulation licence-master-doctorat. Des parcours gradués adossés aux masters volontaires seront expérimentés, dès la rentrée 2026-27 avec 4 parcours (environnement écologie, environnement géographie, histoire, mathématiques²³). Ils seront conçus comme un supplément de formation modularisable, à visée de poursuite en doctorat.

3/ Anticiper et former aux métiers de demain dans l'industrie et l'ingénierie avec la création d'une école d'ingénieurs et d'un campus sur les énergies marines renouvelables

Pour relancer l'attractivité des cycles Bac+5, La Rochelle Université prévoit d'ouvrir en 2028 une école d'ingénieurs « Sup'Ferro » (cycles 1 à 3) intégrée au CMQ Ferrocampus de Saintes, visant à terme un effectif de 60 étudiants par promotion²⁴. L'objectif est d'accompagner la transition écologique et technologique du secteur ferroviaire et de contribuer au développement d'écosystèmes territoriaux d'innovation dans des secteurs industriels stratégiques. L'École Nationale des Ponts et Chaussées accompagne l'Université pour la réalisation de ce projet, notamment pour l'obtention de l'accréditation CTI. Le modèle économique en cours de définition reposera largement sur des ressources extérieures (apprentissage, collectivités).

Parallèlement, le projet CAPÉMARE, lauréat de l'appel à manifestation d'intérêt « compétences et métiers d'avenir », s'appuie sur un financement de 3M€ sur un budget global de 4,9M€. Il repose sur un consortium regroupant des partenaires publics et privés²⁵ et accompagne le déploiement futur de l'éolien, tout en répondant aux besoins immédiats des entreprises chargées de développer les premiers chantiers offshore en France. L'Université ambitionne de proposer un campus de formation sur cette thématique, articulé autour de 3 axes :

- La création du master Éole en 2028, dont les 2 parcours seront fléchés dans les 24 000 heures des masters ;
- Le programme COMP'EOLE, dédié à la professionnalisation via des formations initiales et continues,
- Le dispositif CAP'EOLE, visant à promouvoir la filière et à sensibiliser aux enjeux professionnels,

Enfin, souffrant d'une « politique trop timorée²⁶ » en FTLV, l'Université doit déterminer comment elle entend s'y déployer. Pour y remédier, une vice-présidence spécifique a été créée en septembre 2025 dont la feuille de route prévoit la définition d'une stratégie en 2027. Elle s'appuie sur une direction de l'alternance et des

²² Voir annexe 4 : « Focus sur les masters à La Rochelle Université ».

²³ Délibération de la CFVU du 19 mai 2026

²⁴ Le lancement officiel du projet d'école Sup'Ferro a eu lieu le 28 mai sur le site de l'écosystème Ferrocampus à Saintes, en présence des ministres de l'ESRE et des Transports, et du président de la Région Nouvelle-Aquitaine, tandis que la lettre d'intention pour la CTI a été adoptée en CFVU le 19 mai 2026

²⁵ La Rochelle Université (chef de file du projet), la région académique Nouvelle-Aquitaine, le GIP FCIP d'Aquitaine, le lycée professionnel Raoul Mortier, le lycée maritime et aquacole de La Rochelle, l'entreprise Bluesign et Port Atlantique La Rochelle.

²⁶ Rapport d'évaluation HCERES - 2022.

relations aux entreprises renouvelée en mars 2026. Dans un contexte de concurrence accrue et de moyens humains limités, l'établissement espère développer cette stratégie afin de générer des ressources propres, dans le cadre d'un modèle économique soutenable. L'enjeu pour l'établissement est de relancer l'activité de formation continue en l'alignant sur les besoins du territoire et les grands projets. Pour parvenir à la définition de cette stratégie, l'Université a défini une méthodologie qui sera soumise à la CFVU en juin 2026 pour permettre une mise en œuvre la plus rapide possible.

II/ VOLET VIE ETUDIANTE

1/ Donner un cadre stratégique aux politiques de vie étudiante et d'accompagnement à la réussite

Classée 2^{ème} du palmarès des villes de moins de 20 000 étudiants où il fait bon étudier²⁷, La Rochelle attire. C'est un atout pour l'Université qui peut également compter sur la qualité de sa vie étudiante et de ses dispositifs d'accompagnement à la réussite. Pour autant des vulnérabilités demeurent, qu'elles soient nationales, comme les problématiques de santé, de précarité ou d'engagement des étudiants, ou qu'elles aient une résonance particulière à l'échelle locale, comme le logement²⁸, même si des avancées ont été obtenues depuis quatre ans sur le sujet de l'hébergement d'urgence. Il s'agit également pour l'Université d'anticiper l'arrivée de nouveaux profils de lycéens et des parcours de moins en moins linéaires. Par exemple, 64% des élèves en situation de handicap sont désormais scolarisés en milieu ordinaire, une hausse de 17 points depuis 2010²⁹. La Rochelle doit se préparer à les accueillir et à renforcer ses politiques d'inclusion puisqu'ils sont 83% à choisir l'université pour leur poursuite d'études. Les étudiants en situation de handicap représentent 16% des effectifs étudiants de l'Université en 2025-2026, mais le ministère estime que d'ici une dizaine d'années les étudiants à besoins spécifiques représenteront un tiers des effectifs : il faut donc s'y préparer dès à présent. Dans un contexte de resserrement des budgets et de déprise démographique, il est désormais nécessaire de penser les politiques de vie étudiante et d'accompagnement à la réussite de façon plus stratégique, dans un cadre pluriannuel. C'est aussi une ambition que l'établissement a assigné à son schéma DDRS. Le défi : maintenir une même qualité de services pour continuer à en faire des leviers d'attractivité. C'est pourquoi l'Université définira et mettra en œuvre en 2026 et 2027 les schémas directeurs de la vie étudiante et d'accompagnement à la réussite. La réalisation de ces documents cadres questionnera en partie l'origine ressources issues de la CVEC³⁰, même si d'autres recettes extérieures devront également être analysées.

2/ Faire des rythmes étudiants une priorité

L'Université souhaite pouvoir redonner du temps aux étudiants afin de faciliter l'articulation entre les heures d'enseignement et les autres activités et ainsi leur permettre d'accéder aux différents services. 49% d'entre eux jugent en effet leur emploi du temps chargé, voire très chargé³¹. Cette démarche va de pair avec l'ambition de développer la dynamique de l'engagement étudiant, grâce à 'une série d'actions telles que le statut « étudiant engagé », la mise en place d'un DU spécifique "engagement étudiant" à l'échelle de la communauté d'agglomération et la création d'une mineure « engagement civique » pour les L2 et L3. La réflexion sur les rythmes vise aussi à réduire les facteurs de fatigue, de décrochage ou d'absentéisme. Des premières mesures ont déjà vu le jour, comme le congé menstruel, en vigueur à la rentrée 2026. L'ambition est toutefois d'aller plus loin, en interrogeant collectivement le temps de travail académique dans toutes ses dimensions : amplitude horaire des enseignements, durée des pauses, échelonnement des sorties, répartition hebdomadaire des cours, stabilisation des emplois du temps sur le semestre. Un groupe de travail sur les rythmes étudiants a déjà été mis en place sur le sujet, et la création d'une gouvernance dédiée à la question est envisagée à terme : elle figure à l'ordre du jour du programme de travail de la CFVU et pourrait par exemple se traduire par la création d'un « bureau des rythmes étudiants ». Le sujet est plus que jamais d'actualité, car la généralisation du repas à 1€ pose la question de l'adaptation de la pause méridienne, alors même que l'accès aux restaurants universitaires rochelais est déjà délicat, les temps d'attente s'allongeant sans cesse.

²⁷ Selon le magazine L'Étudiant en 2026.

²⁸ Lors de l'enquête « conditions de vie étudiante » administrée au cours de l'année universitaire 2023-2024, le montant moyen du loyer déclaré par étudiants rochelais s'élevait à près de 495€, soit le second montant le plus élevé déclaré sur le territoire de la région Nouvelle-Aquitaine après Bordeaux.

²⁹ Selon l'étude de la Drees publiée le 6 novembre 2025.

³⁰ Voir Annexe 5 : répartition actuelle de la CVEC.

³¹ Selon l'enquête d'évaluation des formations de La Rochelle Université 2024-2025.

3/ Développer les relations avec le CROUS

Pour conduire ses politiques en matière de vie étudiante, l'Université entend développer ses relations avec le CROUS. La collaboration spécifique engagée sur la question de l'accès au logement des néo-arrivants, associant également l'agglomération de La Rochelle et le CLLAJ, va se poursuivre. Elle produit des résultats avec un besoin de financement des dispositifs de logement d'urgence en diminution par rapport aux années 2022-2023. Mais l'effort sera maintenu car le marché locatif reste structurellement tendu sur le territoire : un travail de recensement des dispositifs d'accueil sera effectué, l'aide d'urgence sera préservée et les relations avec la CAF s'intensifieront pour faciliter la mise en œuvre rapide des APL au bénéfice des étudiants locataires. Un projet de conventionnement avec le CROUS sera mis à l'étude avec notamment l'objectif de simplifier l'accès aux dispositifs sociaux et de santé pour les étudiants. Il reste néanmoins conditionné à la définition d'un périmètre d'intervention cohérent, engageant de façon équilibrée les moyens des deux acteurs. Parallèlement, des échanges et mutualisations relatives aux activités artistiques et culturelles sont en cours d'élaboration entre l'Espace culture-Maison de l'étudiant et le CROUS, au profit de l'ensemble de la communauté étudiante.

Cette démarche sera connectée aux autres dimensions de l'accompagnement et de la vie de l'étudiant : transports, aide alimentaire, santé, lutte contre les VSS, prise en compte du handicap et des profils spécifiques... Des outils existent pour aiguiller les politiques, comme « Bluebility » qui facilite la collecte de données sur les pratiques de mobilité des étudiants ou la démarche participative sur les VSS menée depuis 2025 au sein de l'Université pour renforcer et ajuster les actions de prévention et de prise en charge des victimes.

III/ VOLET RECHERCHE ET INNOVATION

1/ Affirmer l'existence d'un site d'excellence « littoral – environnement - biodiversité »

La thématique du littoral et de la soutenabilité environnementale constitue le périmètre de la « signature » scientifique de La Rochelle Université. Plusieurs unités, dont deux unités de recherche (UMR) et une unité d'appui et de recherche (UAR), jouissent d'une forte reconnaissance et forment un pôle structuré, considéré par le CNRS Écologie-Environnement comme l'un des trois grands pôles français dans le domaine³².

Au service de cette excellence scientifique, la création programmée fin 2026 d'une nouvelle Unité d'Appui et de Recherche en écologie et environnement permettra de mutualiser des infrastructures, des terrains d'expérimentations et d'observations de l'impact des changements climatiques sur la biodiversité des trois laboratoires en cotutelle CNRS (Pélagis, CEBC, LIENSs). Cette approche favorisera les synergies scientifiques, le partage d'infrastructures et le développement d'approches interdisciplinaires et multi-échelles. Elle fait sens sur certains terrains d'études emblématiques choisies par ces 3 unités, comme celui du Marais de Brouage, des Pertuis Charentais ou de la réserve biologique intégrale de Chizé. Le recrutement de nouveaux personnels d'appui à la recherche viendra au service de cette ligne stratégique.

La consolidation de cette excellence en recherche passera également par une politique à l'international qui prendra appui à la fois sur l'Alliance Européenne EU-CONEXUS et sur les partenariats déjà établis aussi bien en Europe, en Asie-Pacifique et en Amériques pour obtenir des projets européens et internationaux sur les thématiques fortes de l'établissement, mettre en place des doctorats en cotutelle, en codirections internationales et des labels européens de thèses. Le développement de laboratoires mixtes internationaux contribuera à renforcer sa visibilité au-delà du territoire. Cette dynamique à l'international sera également soutenue par un parcours d'intégration pluriannuel pour les jeunes enseignants-chercheurs, incluant des mobilités internationales.

2/ Renforcer la visibilité des Sciences de l'ingénierie et des Sciences Humaines et Sociales

Les forces de recherche de l'Université ne peuvent toutefois pas se résumer à sa spécialisation autour du littoral. Elles embrassent en effet un spectre plus large autour des questions de la durabilité des territoires ainsi que de la résilience et de l'adaptation des sociétés. Ces enjeux plus globaux constituent le socle scientifique à partir duquel l'établissement a bâti une signature littorale dont la notoriété ne doit pas pour autant invisibiliser les deux autres pôles de compétences en recherche : le premier autour des sciences de

³² Voir annexe 6 « Recherche »

l'ingénierie et des problématiques plus technologiques, le second sur les activités relevant des Sciences Humaines et Sociales. Une démarche de structuration et d'accompagnement doit être opérée de façon à améliorer leur visibilité.

Dans le domaine des Sciences, ingénierie et technologies, une équipe mixte de recherche (EMR), rattachée au LASIE, est en préparation avec le CNRS Ingénierie³³. De nouveaux partenariats contractuels avec d'autres organismes nationaux de recherche sont à l'étude, et notamment avec l'INRIA, au travers d'une équipe-projet sur le domaine de l'intelligence artificielle (IA). L'IA, étant aussi un sujet de réflexion stratégique pour l'établissement, un groupe de travail interne, mis en place au printemps 2026, devra déterminer son positionnement sur le sujet. Il devra questionner l'IA en tant qu'objet de formation et de recherche, définir les orientations à prendre et les moyens à y associer. Ses conclusions sont attendues pour septembre 2026. Elles veilleront à s'inscrire dans la signature scientifique de l'établissement.

La gouvernance souhaite également engager un vaste travail de structuration dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales. Une démarche déjà en cours va permettre d'identifier des thématiques de recherche partagées, en cohérence avec le positionnement scientifique de l'établissement. La structure visée dans un premier temps est celle d'un institut fédératif de recherche réunissant l'ensemble des laboratoires du site rochelais à horizon 2028. Au total, 83 chercheurs en SHS pourraient se rassembler pour conduire des travaux dans différentes disciplines : histoire, géographie, archéologie, langues et littérature, économie et gestion, ainsi que sciences sociales et juridiques. À plus long terme, l'ambition est de renforcer la visibilité et la reconnaissance de cette communauté à l'échelle nationale. Cette dynamique devra permettre d'attirer davantage de ressources (financières et humaines), d'intensifier les recherches et d'accroître leur impact.

3/ Augmenter l'impact de notre recherche et accélérer les processus d'innovation

La valorisation de la recherche et l'innovation ont été une préoccupation constante de l'Université depuis sa création. Dès les années 2000, elle a créé une filiale « ULR Valor » aujourd'hui disparue, pour impulser une culture autour du transfert en lien avec les laboratoires de recherche. En 2012, lors de la création du parc bas carbone « Atlantech » porté par l'Agglomération de La Rochelle, l'établissement a incubé et participé activement à la naissance de la société de transfert de technologie « Tipee » sur la thématique du bâtiment durable, véritable spin-off de l'Université dont elle est le principal actionnaire. En 2017, l'Université a accentué son engagement avec le lancement de « CampusInnov », dont l'objectif est d'internaliser la fonction de la maturation technologique sur la base de trois plateformes³⁴, hébergées à partir de 2028 dans un nouveau bâtiment de 4500 m² financé dans le cadre du CPER. Le dispositif a été complété par l'obtention du label Pôle Universitaire d'Innovation (PUI, France 2030), baptisé « OpenCampusInnov » (2024-2028), piloté par La Rochelle Université en collaboration avec le CNRS, la SATT Aquitaine Science Transfert et l'Adera. Ce programme vise à structurer et coordonner l'écosystème territorial de l'innovation tout en accélérant le transfert de technologies vers les entreprises, à l'échelle locale comme nationale. Il est aujourd'hui renforcé par la candidature de l'Université à l'appel à projets « Instituts Carnot ».

Aujourd'hui, à l'échelle nationale, le développement et la pérennité des écosystèmes territoriaux d'innovation demeurent néanmoins fragiles en raison de modèles économiques à consolider. L'incertitude demeure, en raison notamment de l'absence de visibilité du soutien de l'État sur le moyen terme, après l'octroi des financements d'amorçage avec le PUI. L'établissement est donc contraint de réfléchir à une alternative pour ne pas perdre les investissements déjà engagés, sans aucune garantie à ce stade sur ce qui pourra être fait car les perspectives de réalisation sont conditionnées aux engagements potentiels de partenaires extérieurs, eux-mêmes dans l'incertitude. « OpenCampusInnov », dont la soutenabilité est en question, doit anticiper ces échéances. Certes, depuis 2020, le dispositif aura permis à l'Université et ses laboratoires d'obtenir 16,6 millions d'euros de recettes (dont 3M€ en prélèvements), issus pour l'essentiel des collaborations avec les entreprises et de la maturation des projets, mais la pérennité des financements n'est pas assurée et l'arrivée d'un nouveau bâtiment ajoutera des charges d'exploitation dès 2029. C'est pour réduire ces risques que l'établissement réfléchit à un partenariat visant à une externalisation partielle du modèle³⁵. Quelle que soit l'organisation qui sera retenue (externe / interne), la SAAT reste l'acteur central d'ans l'accompagnement à la maturation.

La Rochelle Université et le centre de transfert « Tipee », également confronté à des interrogations sur son avenir à court terme, ont ainsi engagé une réflexion commune visant à rapprocher et consolider leurs modèles

³³ Voir partie « Partenariats »

³⁴ Les 3 plateformes concernent les domaines de la biotech (« Bioactiv »), des matériaux (« Newdumat ») et du numérique (« Poséidon »).

³⁵ Voir Annexe 7 : « Innovation »

juridiques et économiques afin d'en garantir la durabilité. Cette initiative constituerait le socle d'un campus d'innovation structuré autour d'au moins deux sites (Les Minimes au sud et le parc « Atlantech » à Lagord au nord), et pourrait représenter une première étape vers une organisation plus large des acteurs de l'innovation à l'échelle du territoire rochelais et du département de la Charente-Maritime.

Signe de l'ancrage territorial de l'Université, un nouvel objet de collaboration en recherche verra également le jour : un laboratoire commun entre l'établissement et la Communauté d'agglomération de La Rochelle. Ce partenariat inédit se traduira dans un double système de conventionnement : un premier document, déjà approuvé par les instances délibérantes, acte la création et le fonctionnement du laboratoire tandis que des conventions d'application spécifiques viendront couvrir chaque thématique scientifique. Un premier sujet est actuellement à l'étude. Il embrasse les questions liées à la gestion sobre et maîtrisée de l'eau face aux défis climatiques et celles de l'évaluation de l'efficacité des solutions déployées pour protéger les périmètres de captage.

Enfin, des politiques de Science Ouverte, grâce à des systèmes interopérables de dépôt et des actions de diffusion de la culture scientifique seront déployées jusqu'en 2030, via le programme ExcelLR. Il s'agira notamment de pérenniser la cellule "Science & Société" comme service commun de ce dialogue, de multiplier les modes d'interventions auprès des publics, de les diversifier et de se déployer sur l'ensemble du territoire de Charente-Maritime, en particulier dans les zones rurales.

CHAPITRE IV : PILOTAGE, GOUVERNANCE ET RESSOURCES

La Rochelle université se présente au COMP dans une situation de crise financière et humaine matérialisée par un déficit à la fois budgétaire et organisationnel qui a pu être analysé en profondeur grâce à l'appui et aux conseils de l'IGÉSR, fondant ici des constats factuels désormais acquis par l'établissement. Ce dernier entreprend donc d'engager prioritairement un correctif de trajectoire qui aura lieu dans le contexte du COMP rénové dont la méthodologie a également eu le mérite de consolider les diagnostics partagés, qu'ils soient internes ou externes. En conséquence, gouvernance et pilotage entreprennent en premier lieu d'amender une situation d'insoutenabilité liée à la masse salariale. En deuxième lieu, l'établissement doit ajuster son organisation interne. En dernier lieu, ces actions ont pour objectif la consolidation du pilotage des moyens et des ressources.

1/ Correction de la trajectoire financière insoutenable à court terme

Le chantier du COMP 100% se déploie dans un contexte défavorable pour La Rochelle université. En effet, après plusieurs années de restructurations, dont l'un des objectifs était d'accroître la performance sur les candidatures aux grands projets France 2030, une crise en a résulté, crise qui a gravement perturbé les capacités de pilotage de l'établissement, accompagnée d'une dégradation très inquiétante de la situation financière. La hausse du niveau de trésorerie a alors agi en trompe l'œil masquant l'existence d'une dette structurelle de masse salariale³⁶. Le pilotage interne, acquis à l'idée de l'existence d'une augmentation de ses ressources propres à courte échéance, n'a pas anticipé en dynamique pluriannuelle la fin pourtant programmée de ces financements à durée limitée. Une dégradation nette des indicateurs de soutenabilité s'en est finalement ensuivie, que le déficit de résultat en compte financier est venu confirmer sur l'exercice 2025. Or, la poursuite de cette trajectoire conduirait mécaniquement l'Université en situation de Conditions de Retour à l'Équilibre (CRE) dès 2026, en l'absence de mesures rapides et significatives.

Face à ces constats, un Plan de Retour à l'Équilibre Financier Interne (PREF-I) a été adopté par le Conseil d'administration en février 2026, à l'issue d'un diagnostic approfondi par l'analyse financière. Ce plan vise la résorption d'un déficit de masse salariale stimulé par un GVT supplémentaire d'environ 1 million d'euros par an d'ici 2030, soit un effort global de 7 millions d'euros à échéance 2030. Or, ce GVT ne peut être compensé sur la même période par un effet de noria ou de non-remplacement des départs à la retraite³⁷ : le seul mouvement des personnels prévisible ne suffit pas à le contenir³⁸. Sans correction, l'Université serait en défaut sur deux de ses trois indicateurs de soutenabilité (ratio de masse salariale, niveau de fonds de roulement) déclenchant mécaniquement les conditions de retour à l'équilibre en 2027. De plus, un focus sur l'état de la masse salariale a révélé une suractivité, ou crise de croissance, déclenchée après 2020 et qui résulte d'une politique de contractualisation excessive. Alors que l'établissement recrutait plusieurs CDD sur la libération d'un seul poste de titulaire, il n'en avait que mal projeté les effets à cinq ans et plus.

C'est pourquoi, le PREF-I voté par le CA de l'Université vise particulièrement la maîtrise du dérapage de sa masse salariale sur trois actions emboîtées. En premier lieu, par la réduction du nombre d'heures d'enseignement pour retrouver la soutenabilité humaine et financière de l'offre de formation³⁹. Cette diminution a donc pour double effet une réduction nette des coûts globaux, mais aussi et avant tout une meilleure appréhension des mouvements des personnels contractuels sur lesquels les mesures de campagne d'emploi peuvent venir s'appuyer. En deuxième lieu, une atténuation de l'embolisation produite par le stock des heures d'enseignement permet ensuite des mesures de neutralisation des campagnes d'emploi, ou « campagnes blanches », qui placent les besoins en postes statutaires en attente du retour à l'équilibre. Ainsi, chaque besoin en CDD exprimé en campagne d'emploi peut-il alors être analysé à l'aune des indicateurs consolidés produits par le pilotage de l'établissement, désormais en capacité d'en apprécier la double pertinence RH et financière. En troisième et dernier lieu, les mouvements de personnels étant parfaitement identifiés en dynamique pluriannuelle, voire fluidifiés par la mesure précédente, l'établissement peut les mettre en face de la crise de croissance afin de résorber la dette de masse salariale qui avait été contractée les années précédentes.

³⁶ Voir annexe 8 : « Évolution globale RH par statut ».

³⁷ Voir annexe 9 : « Prévisionnel des départs à la retraite ».

³⁸ Voir Annexe 10 : « Projection financière pluriannuelle ».

³⁹ 158000 heures aujourd'hui pour 91000 heures statutaires. Augmentation constante sur ces cinq dernières années alors que le nombre des étudiants diminuait, produisant un effet de ciseaux. Voir annexe 11 : PREF-I, page 5 : tableau des heures d'enseignement comparé aux étudiants.

Il résulte, en projection de ces actions, une sortie de crise vers 2030. Le chemin demeure toutefois très étroit, car les mouvements de personnels ne compensent pas à eux seuls la dette technique des exercices précédents. La projection pluriannuelle révèle en effet que l'établissement, malgré les mesures de non-renouvellement de campagne d'emploi, sera en défaut sur ses critères de soutenabilité lors de l'atterrissage 2028 et ce, quoiqu'il fasse. L'ajustement ne pourra alors avoir lieu que par une réduction de la contractualisation évoquée, pour une valeur d'environ 500k euros⁴⁰. Simultanément, il faudra redéployer des moyens, à mesure de l'arrivée des mouvements de personnels, car la cartographie des emplois révèle des disparités et des inégalités internes considérables. La montée en compétences de la GPEEC de l'établissement acquise lors du COMP précédent se dévoile progressivement, faisant de cette gestion prévisionnelle un enjeu critique de la correction de trajectoire.

La correction de trajectoire financière et RH de l'établissement constitue un élément majeur de la vie de l'établissement se déroulant pendant la chronologie du COMP. La politique poursuivie se déploie sur une crête étroite, mais elle évite ici tout plan brutal grâce à un déploiement pluriannuel éclairé par l'analyse financière. L'établissement sera certes en difficulté, en particulier à l'horizon 2028, mais il a la capacité de surmonter l'obstacle si de nouvelles mesures nationales non compensées, en plus du GVT, ne viennent pas condamner cette entreprise difficile. Il en résulte par ailleurs que La Rochelle Université ne peut se reposer que sur ses ressources propres pour dynamiser sa stratégie. C'est pourquoi, elle entend accroître ses financements en recherche, en particulier auprès de l'Union Européenne, en s'appuyant sur la dynamique de ses projets CONEXUS et ExcelLR'H - Fonds européens. Ce dernier permet d'acquérir 1,85 millions d'euros en moyenne annuelle après 2025. Il est à préciser que l'établissement relance la stratégie qu'il expose aux financeurs sur des modèles économiques renouvelés⁴¹. Aux côtés de cette ambition d'augmentation des financements européens, l'établissement a défini un plan opérationnel d'accompagnement et de sensibilisation des équipes⁴².

Ces actions s'appuient également sur la réarticulation des circuits financiers internes et l'amélioration des prévisions budgétaires. Les premiers ajustements sont en cours et s'accompagnent d'une cartographie des risques et d'une démarche d'amélioration continue qui clarifie et met en cohérence les chaînes de la recette, de la dépense et de l'élaboration budgétaire⁴³. Ces mesures sont escortées par une reprogrammation de l'investissement, au travers de la révision du PPI et de la finalisation du SPSI⁴⁴, éléments que nous développerons infra. La trajectoire, ainsi corrigée, vient enrayer les déficits du compte de résultat tout en stimulant la capacité d'autofinancement, aujourd'hui abolie, que l'établissement entreprend de tripler dans l'exercice du COMP.

2/ Ajustements organisationnels et sécurisation de l'action

Une mission d'appui et de conseil de l'IGESR déployée au premier semestre 2025 a particulièrement conseillé l'établissement en matière de pilotage budgétaire, de contrôle interne et de sécurisation des procédures⁴⁵. Le rapport définitif de l'Inspection générale, transmis au président en décembre 2025, pointe ainsi une transformation institutionnelle inaboutie, à l'origine d'une « *désorganisation administrative* » et d'un « *brouillage* » des circuits de décision. Onze recommandations sont formulées par les inspecteurs. Elles constituent pour une large part les actions que l'établissement engagera pour sécuriser son action et stabiliser son modèle entre 2026 et 2030.

La sécurisation et la clarification des processus décisionnels se traduiront par un important travail sur les règles de fonctionnement internes. Un règlement intérieur à l'établissement, qui n'existait pas jusqu'alors, est programmé dès 2026. Il précèdera une révision statutaire visant à mettre en place des ajustements organisationnels des composantes Collégium et institut LUDI pour la rentrée 2027. L'ensemble sera accompagné d'une sécurisation des règles de bonnes pratiques de gestion en cours de rédaction et qui vise la sécurisation de la SCSP et du travail de contrôle budgétaire qui avait été minoré, malgré ses alertes, par la

⁴⁰ Pour exemple, des départements couvrent à peine la moitié des heures nécessaires à la formation, tandis que d'autres s'approchent du double : des secteurs avaient été particulièrement stimulés par la dynamique des grands projets, tandis que d'autres ont été abandonnés, au risque de la qualité de service rendu aux usagers.

⁴¹ L'analyse des modèles financiers établis sur les exercices précédents a révélé des pratiques de sous-évaluation des coûts fixes en lieu et place du coût moyen, ainsi qu'une minoration des frais de structures.

⁴² Voir annexes 12 : « Appels à projets et financements européens »

⁴³ Voir annexes 13 : « Schéma d'amélioration continue, plan d'action prioritaire et cartographie des risques financiers »

⁴⁴ Voir plus loin dans le document

⁴⁵ Voir Rapport Mission d'appui de La Rochelle Université N° 24-25 201A – décembre 2025.

dynamique de réponse aux appels à projets France 2030 (coûts moyens, prélèvements, frais de structures) pour viser la maîtrise des risques, l'ancrage du contrôle financier et l'amélioration des processus⁴⁶. L'établissement travaillera en parallèle à l'amélioration du pilotage de sa masse salariale et de son budget. Dès septembre 2026, il s'appuiera sur un tableau de bord pluriannuel, permettant de suivre les emplois par source de financement et d'effectuer des projections de masse salariale, accompagné d'un tableau infra-annuel, contribuant au suivi de l'atterrissage des projets et de la masse salariale de l'établissement⁴⁷. La charte des contractuels sera également revue d'ici la rentrée 2026 pour une mise en concordance avec les attentes des représentants du personnel.

Enfin, un important travail d'évolution et de mise en cohérence des services sera conduit par la DGS à l'occasion d'un projet de services rénové sous forme de feuille de route. Il ciblera une meilleure structuration de la fonction finance, par l'adaptation de l'organisation aux évolutions de la recherche et de la formation accompagné d'une meilleure intégration des projets stratégiques dans l'organigramme. Il s'appuiera fortement sur la cartographie des emplois et des compétences, phase préliminaire au déploiement d'une GPEEC. Il fera l'objet d'un suivi rigoureux par la production de tableaux de bord mensuels et quadrimestriels. Il tiendra compte du pilotage du COMP rénové en s'insérant dans les instances et outils proposés par La Rochelle Université pour conduire la trajectoire pluriannuelle⁴⁸.

3/ Consolider, piloter et coordonner les schémas directeurs

La feuille de route 2026-2030 se déclinera en schémas directeurs robustes, intégrant dans leurs orientations les priorités du schéma directeur « développement durable, responsabilité sociétale et environnementale » adopté fin 2024 et qui vient couvrir, par sa dimension transversale, l'ensemble des documents cadres⁴⁹. Son objectif principal est d'atteindre une réduction de 55% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, en accord avec les engagements de la France et de l'Union Européenne. Organisé autour de cinq axes, décliné en objectifs et actions, il concerne aussi bien la formation, la recherche, la gouvernance, l'environnement que la politique sociale.

Cette exigence de cohérence se retrouve notamment dans le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) qui sera mis en œuvre fin 2026. La Rochelle Université bénéficie d'un bâti relativement récent (84 450m² SUB), mais qui souffre particulièrement des conditions climatiques maritimes (air salin, tempêtes de plus en plus fréquentes) : façades, étanchéités et menuiseries sont très éprouvées. C'est pourquoi les efforts seront priorisés sur le gros entretien renouvellement (GER) ainsi que sur la rénovation énergétique. Malgré la contrainte budgétaire, l'investissement immobilier ne sera pas minoré, car l'établissement entreprend de retrouver ses marges d'investissement, sa capacité d'autofinancement et mieux engager ses ressources propres sur son immobilier⁵⁰. Les projets CPER engagés verront leur aboutissement sur la période du COMP à savoir *Smart Réhab 3 transition énergétique* (bâtiment de recherche Curie), et la construction du bâtiment Campus Innov dédié à l'innovation (4500 m²), qui viendra compléter le parc immobilier en mai 2028 et constituera un objet de valorisation de l'excellence scientifique et de transfert. Sur les années à venir, La Rochelle Université se concentrera donc principalement sur l'utilisation de ses locaux existants et veillera à l'optimisation de ces derniers. Elle bénéficiera d'une livraison bâtementaire nouvelle, mais n'envisagera d'autre extension que les mises à disposition que les partenariats avec les territoires lui autorisent⁵¹. Enfin, un travail de signalétique et d'organisation du campus par pôle sera conduit en liaison avec les programmes de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle⁵². Dans cette continuité, la stratégie immobilière pour les cinq prochaines années vise à donc renforcer et optimiser le pilotage de la gestion, en améliorant l'état du parc. Elle doit permettre de préparer une éventuelle dévolution du patrimoine si l'État devait faire évoluer la gestion immobilière vers une foncière.

⁴⁶ Voir annexe 13C : « Cartographie des risques financiers »

⁴⁷ Voir annexe 14 : « Anticipation de l'atterrissage des grands projets »

⁴⁸ Voir annexe 15 : « Pilotage du projet d'établissement, du COMP et de l'organisation cible 2027 »

⁴⁹ Voir annexe 16 : « Déclinaison du schéma directeur DDRSE »

⁵⁰ Seront également étudiées des opérations de transitions énergétiques (panneaux photovoltaïques) et des possibilités de financements interministériels P348. Pour compléter ces besoins, une opération de valorisation sur un site attractif du campus fera l'objet d'une demande au prochain CPER, afin de développer ensuite des ressources propres.

⁵¹ Nous signalons ici Ferrocampus, à Saintes en partenariat avec les collectivités, ainsi que l'IFFCAM à Ménigoute.

⁵² L'établissement souhaite s'inscrire comme partenaire de projets d'aménagements urbains (sur le foncier de la collectivité), ainsi qu'avec le CROUS, dans un objectif de meilleure visibilité et de qualité de vie étudiante et des personnels (projet de reboisement de la plaine du Technoforum, Campus La Rochelle).

Au total, l'établissement renouvellera ou élaborera 11 schémas directeurs sur la période du COMP⁵³. Au-delà du nombre, c'est leur articulation cohérente et leur pilotage rigoureux qui conditionnent la mise en œuvre effective des ambitions de l'Université. Elle dispose déjà d'outils permettant de conduire et de superviser ses projets structurants. Mais elle veut aller plus loin. C'est pourquoi elle recensera dans une cartographie unique l'ensemble des schémas et modélisera les actions. Parmi ces actions structurantes, il est à noter un objectif de qualité de vie au travail déjà évoqué supra, en matière de lutte contre les abus de précarisation qui résultent du diagnostic de dérapage de la masse salariale. L'établissement, ayant pris conscience des dangers que les transformations organisationnelles trop brutales ou inabouties peuvent engendrer, surveille avec plus d'attention ses schémas directeurs en la matière. Il s'appuie également sur les conseils de l'Inspection générale et entreprend de coconstruire son correctif de trajectoire par un dialogue renouvelé avec ses instances élues et ses représentants du personnel. La totalité des actes de correction sera déployée dans la transparence en renouvelant son dialogue social⁵⁴.

⁵³ Voir annexe 10 : « Liste des schémas directeurs ».

⁵⁴ Sur tous les sujets stratégiques, la direction engage le dialogue en faisant connaître tous les documents avec transparence auprès de ses instances, des syndicats représentatifs et aux personnels lors d'assemblées générales semestrielles.

CHAPITRE V : LES PARTENARIATS

Le maintien et le développement des partenariats seront des leviers de concrétisation des ambitions du COMP rénové de La Rochelle Université. Le positionnement scientifique de l'établissement la place naturellement aux côtés des collectivités territoriales dans l'accompagnement des politiques publiques, rôle qu'elle souhaite renforcer au cours du COMP. Elle entend également amplifier ses relations stratégiques avec les opérateurs de recherche et continuer à s'ouvrir aux entreprises et aux filières. À l'international enfin, des collaborations seront recherchées pour renforcer son attractivité⁵⁵.

1/ Avec les collectivités locales : accompagner les politiques publiques

Le diagnostic territorial a montré le degré et la qualité des liens que La Rochelle Université entretient avec son Agglomération. Sur la période du COMP, ils sont à nouveau formalisés dans une convention cadre de partenariat de 4 ans (2026-2029), qui permet à l'Université de bénéficier d'un soutien annuel de 492 000€ couvrant l'ensemble de ses missions. La majeure partie de cette enveloppe est affectée au financement de deux thèses chaque année, dont les sujets sont choisis en concertation avec les élus locaux. Le soutien aux projets structurants se matérialise également par la participation de l'Agglomération à deux opérations majeures de l'établissement dans le cadre du CPER 2022-2028, pour lesquelles l'intercommunalité apporte 3,6M€ : les plateformes de recherche « PLUDI » et la création du nouveau bâtiment OpenCampusInnov qui verra le jour en 2028. Avec le Lab'Com, un nouveau projet viendra enrichir l'accompagnement des politiques publiques communautaires⁵⁶ (voir partie « recherche »). Enfin, l'implication historique de l'Université comme membre du consortium du projet "La Rochelle Territoire Zéro Carbone" témoigne de ses liens privilégiés avec l'Agglomération. Sa contribution clé réside dans l'apport d'expertise, en s'appuyant sur ses recherches pour conseiller les acteurs publics dans la conduite de leurs actions.

L'Université espère également maintenir son partenariat avec le Département de la Charente-Maritime, malgré un recentrage de ses interventions sur ses compétences prioritaires dans un contexte budgétaire contraint. Initialement engagé aux côtés de l'Agglomération sur les mêmes opérations CPER et pour un montant équivalent, le Département s'est retiré du projet OpenCampusInnov, tandis que sa participation au financement du PLUDI n'a pas encore été confirmée. Par ailleurs, une convention pluriannuelle de quatre ans, représentant un total de 960 000 € de subventions et arrivant à échéance fin 2027, permet actuellement de soutenir notamment des thèses ainsi que des dispositifs d'accompagnement à la réussite, tels que les Cordées. L'année 2027 sera donc déterminante pour engager des discussions avec les élus départementaux en vue d'un éventuel renouvellement de ce partenariat, dont l'issue demeure incertaine.

Le partenariat avec la Nouvelle-Aquitaine est structurant pour l'Université. La Région participe notamment au financement des plateformes de maturation d'OpenCampusInnov, de l'école d'ingénieurs à Ferrocampus ou de l'IFFCAM. Elle est également partenaire de l'observatoire du marais de Brouage, dispositif scientifique interdisciplinaire financé par la Nouvelle-Aquitaine, porté par trois laboratoires de l'Université⁵⁷. en partenariat avec l'INRAE, l'IFREMER, les Universités de Pau, Limoges et Poitiers, ainsi que de nombreux acteurs locaux Inscrit au titre du dispositif régional de « Programme Scientifique de Grande Ambition Régionale », il vise à mener une recherche interdisciplinaire d'excellence pour mieux comprendre le fonctionnement et l'évolution future des socio-écosystèmes littoraux selon une approche systémique.

Les partenariats avec d'autres collectivités, visant à implanter l'Université au-delà de son bassin de vie principal, sont examinés à la lumière de plusieurs conditions. La stratégie de site dépend ainsi du soutien des acteurs locaux, traduit notamment dans l'attribution de financements et la mise à disposition de locaux, de la possibilité d'attirer de nouveaux étudiants et de répondre à un besoin en matière d'accès à l'enseignement supérieur, et de la signature socio-économique du territoire ou de l'écosystème dans lequel le projet trouve sa place. C'est pourquoi l'établissement s'engage par exemple dans le projet Sup'Ferro à Saintes : les financements d'amorçage sont sanctuarisés, au travers du PIA3 CMQ, opéré par la Caisse des Dépôts et Consignations et validés par le Secrétariat Général à l'Investissement, et la proximité avec un pôle industriel et technologique représente une opportunité pour professionnaliser la formation et conduire des travaux autour de la mobilité décarbonée. La question est différente à Niort : l'établissement y a proposé des formations

⁵⁵ Voir annexe 17 : « Partenariats stratégiques »

⁵⁶ Voir partie « Recherche »

⁵⁷ Le LIENSs, le CEBC et le L3i.

depuis 2020 mais elles seront relocalisées à La Rochelle en 2027, en raison d'effectifs étudiants trop faibles. Pourtant, le positionnement du territoire niortais dans les domaines de l'assurance, de la maîtrise des risques et du numérique présente un réel intérêt au regard des axes stratégiques de l'établissement. Elle dépasse la seule question du maintien ou de l'implantation de formations à Niort, pour embrasser l'ensemble des champs d'intervention de l'Université. Une nouvelle phase de travail s'est ouverte avec les élus de Niort depuis 2026 visant à identifier d'éventuelles convergences durables entre les ambitions de La Rochelle Université et celles du SLESRI niortais. Au niveau bac+3, l'établissement pourrait privilégier le développement d'une licence professionnelle en apprentissage, plus flexible et plus pérenne. En complément, au niveau bac+5, une piste de réflexion pourrait porter sur la création, à l'horizon 2028, d'un master en intelligence artificielle appliquée à l'assurance, proposé en alternance, construit en lien avec les acteurs de la filière niortaise et dans une logique possible de complémentarité avec Poitiers. Sur la période du COMP, la stratégie de site de l'Université n'exclut pas l'examen d'un partenariat avec l'agglomération de Rochefort. Ce territoire entretient des liens naturels avec La Rochelle, tant par sa proximité géographique que par les flux étudiants qu'il génère. Son positionnement autour des enjeux liés à la biodiversité, aux zones humides et à la santé fait écho aux axes scientifiques développés par l'Université. Par ailleurs, les élus locaux ont exprimé leur intérêt pour un rapprochement avec l'établissement afin d'explorer les coopérations susceptibles d'être engagées.

2/ Avec les ONR : amplifier les partenariats stratégiques

La stratégie en recherche de l'Université est étroitement liée à son partenariat avec les Organismes Nationaux de Recherche, dont elle embrasse les politiques de site. C'est particulièrement vrai pour le CNRS avec 70 personnels présents sur site et 26 recrutements effectués à l'échelle de l'établissement entre 2020 et 2025, répartis entre 15 directeurs ou chargés de recherche et 11 personnels d'appui. Ces chiffres témoignent de la dynamique du potentiel académique et de l'attractivité du site rochelais, soutenue par un CNRS qui continue d'y investir, en dépit des tensions budgétaires pesant sur les opérateurs publics.

Cette collaboration privilégiée va être approfondie sur la période du COMP, avec la création de l'Unité d'Appui et de Recherche en écologie et environnement sur le continuum Terre-Mer, véritable force au service des trois laboratoires concernés⁵⁸. Autour d'un directoire représentant les trois unités constitutives, la gouvernance de cette UAR associera un comité d'orientation scientifique et technique et un comité des tutelles, intégrant à la fois l'Institut « Écologie et Environnement » et l'Institut « Terre et Univers » du CNRS.

La création d'une Équipe Mixte de Recherche (EMR) au sein du Laboratoire des Sciences de l'Ingénieur procède du même élan stratégique. Après la perte programmée du label UMR par le laboratoire à compter de janvier 2027, l'équipe mixte de recherche maintiendra le lien avec le CNRS-Ingénierie en proposant une autre forme d'organisation et de partenariat.

L'excellence rochelaise en recherche et l'impact de ses partenariats avec les ONR s'évaluent également à la lumière d'autres indicateurs. Entre 2020 et 2025, l'Université a généré 5102 productions, dont 3000 articles de revue. Elle a produit des publications dans plus de 65 revues à très fort impact⁵⁹. Ces contenus sont cohérents avec ses forces scientifiques puisqu'ils concernent pour l'essentiel les thèmes des ODD 13, 14 et 15 de la vie aquatique, terrestre, et des mesures de lutte contre le changement climatique et de l'ingénierie. Au-delà du CNRS, la plus haute production de contenus coconstruits avec un opérateur national concerne l'INRAE, en raison notamment de la présence d'une équipe dédiée au CEBC, suivie par l'IRD.

Les partenariats stratégiques vont donc s'amplifier également avec d'autres opérateurs. Une équipe projet avec l'INRIA est en préfiguration sur la thématique de l'IA de confiance. Elle portera précisément sur l'analyse et la compréhension des grandes collections de documents, depuis leur numérisation jusqu'aux applications vers l'utilisateur final. Des contacts, en vue de l'élaboration de conventions cadres, visant à renforcer les complémentarités en recherche, sont également en cours avec le BRGM et l'Ifremer.

3/ Avec les acteurs socio-économiques : former et innover

La stratégie de partenariat de l'Université avec les acteurs socio-économiques s'appuie sur trois leviers principaux. Elle souhaite d'abord consolider ses synergies avec les acteurs de la valorisation, en utilisant OpenCampusInnov, comme un catalyseur de l'écosystème territorial de l'innovation, en interaction avec la Technopole rochelaise. Au-delà des membres fondateurs⁶⁰, le PUI rassemble en effet une soixantaine de

⁵⁸ Voir partie « Recherche »

⁵⁹ Trois premiers percentiles de chaque discipline selon la classification Scopus.

⁶⁰ La Rochelle Université, SAAT Aquitaine, Adera et CNRS.

partenaires nationaux et internationaux issus de l'enseignement supérieur, de la recherche, de pôles de compétitivité et clusters, du monde de l'entreprise, du secteur de l'incubation et de la sphère publique. Dans ce domaine, le partenariat à construire avec « Tipee » sur l'externalisation de son activité de maturation constituera l'enjeu le plus mobilisateur de la relation entre l'établissement et les entreprises.

Ensuite, l'Université compte aussi capitaliser sur ses projets d'envergure, comme CAPéMARE ou Sup'Ferro par exemple, pour développer des partenariats avec les « grands » acteurs économiques de son territoire, dans la double perspective d'accompagner ses politiques de formation et de recherche et de renforcer les performances de collecte de sa taxe d'apprentissage.

Enfin, dans le développement du lien aux entreprises, l'établissement mise enfin sur sa Fondation qui s'installe progressivement et durablement comme un trait d'union entre les mondes économique et universitaire. Elle bénéficie aujourd'hui d'une bonne visibilité sur son territoire et a su développer le réseau des mécènes et le niveau de leur contribution, avec 18 mécènes en 2025 pour un financement de 275 000 euros. A cette action, s'ajoute désormais la création d'un réseau Alumnis en cours de développement et qui pourra constituer un levier facilitant la relation avec l'entreprise et l'insertion professionnelle des étudiants et futurs diplômés.

4/ A l'international : agir sur l'attractivité

L'Université accueille aujourd'hui 12% d'étudiants étrangers et 100 nationalités sont présentes sur son campus. La Rochelle est par ailleurs l'un des premiers établissements à s'être engagé sur la voie de la création d'une alliance européenne.

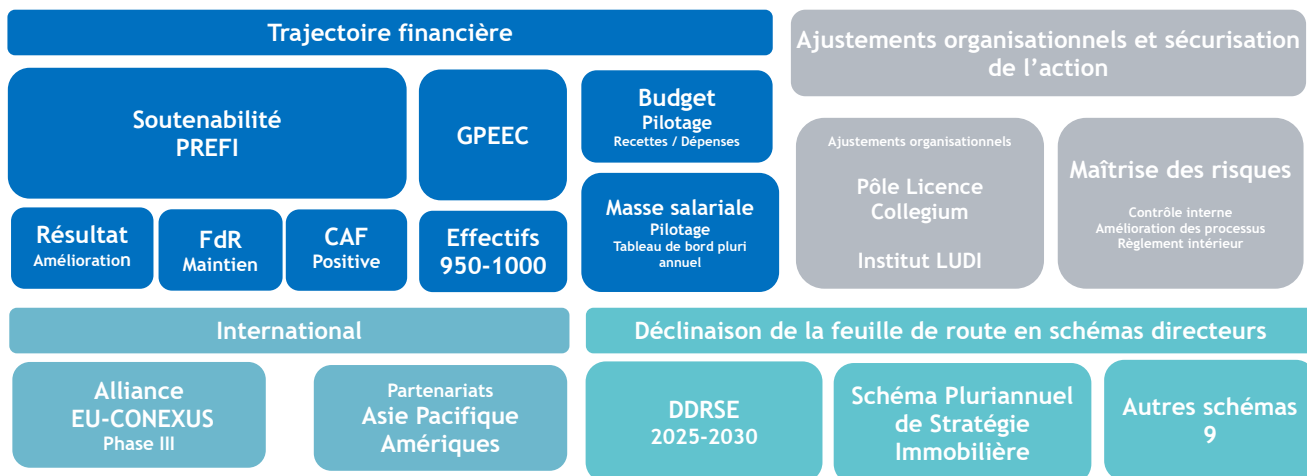
Elle doit désormais consolider la part de ses étudiants communautaires et renforcer son attractivité internationale. L'établissement veut augmenter le recrutement d'étudiants internationaux grâce à des partenariats avec des universités européennes, asiatiques ou latino-américaines et des alliances françaises dans les villes étrangères. L'alliance EU-CONEXUS est un terrain favorable pour atteindre cette ambition et l'Université s'est portée candidate en 2026 pour répondre au 3^{ème} appel à projet Erasmus+. Le recrutement sélectif d'étudiants internationaux de haut niveau sera favorisé à des fins scientifiques et de professionnalisation en lien avec les secteurs industriels du territoire. L'établissement pourra pour cela s'appuyer sur les programmes *Erasmus Mundus* ou *Capacity Building for Higher Education*.

ANNEXES

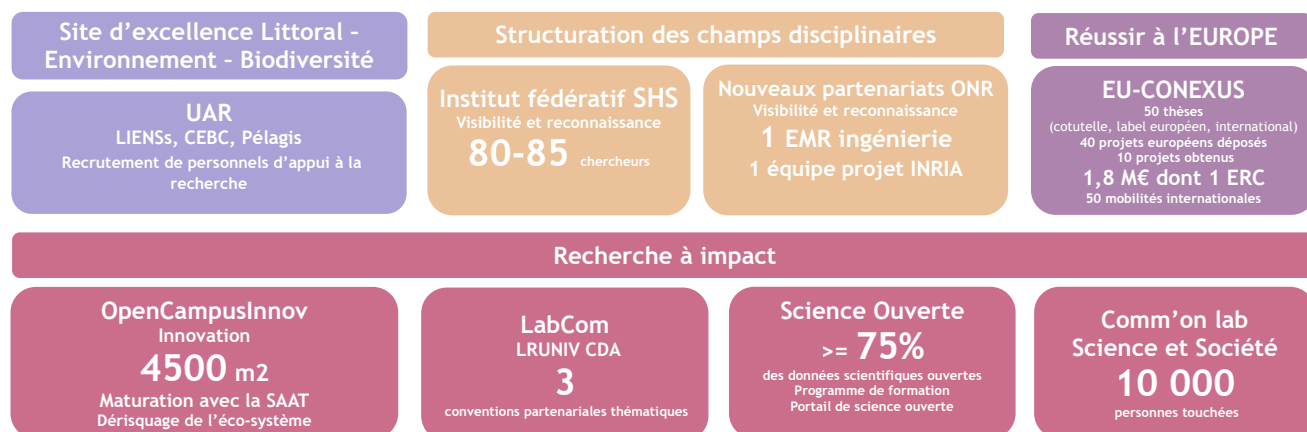
LISTE DES ANNEXES

- **Annexe 1** : Plan stratégique
 - o Stratégie Cible 2030-Infographie
 - o Défi et ambitions - Moyens associés (variation 2025-2030) en surfaces, ressources humaines et ressources financières
 - o Plan d'actions prioritaires pluriannuel
- **Annexe 2** : Cadrage de la nouvelle offre de formation
 - o Note de cadrage stratégique
 - o Note de cadrage technique
- **Annexe 3** : Carte de l'origine des néo-entrants
- **Annexe 4** : Focus Masters La Rochelle Université
 - o Indice d'attractivité
 - o Évolution des effectifs
 - o Capacités d'accueil des masters
- **Annexe 5** : Répartition actuelle de la CVEC
- **Annexe 6** : Recherche
- **Annexe 7** : Innovation
- **Annexe 8** : Évolution globale des ressources humaines par statut
- **Annexe 9** : Prévisionnel des départs à la retraite
- **Annexe 10** : Projection financière pluriannuelle
- **Annexe 11** : PEF-I (tableau des heures d'enseignement comparées aux étudiants)
- **Annexe 12** : Appels à projets et financements européens
 - o Appels à projets
 - o Stratégie en matière de financements européens
- **Annexe 13** : Amélioration continue et contrôle interne financier
 - o Structuration de la démarche d'amélioration continue
 - o Plan d'actions prioritaires
 - o Cartographie des risques financiers
- **Annexe 14** : Anticipation de l'atterrissage des grands projets
- **Annexe 15** : Pilotage du projet d'établissement, du COMP et de l'organisation cible 2027
- **Annexe 16** : Déclinaison du schéma directeur DDRSE
- **Annexe 17** : Partenariats stratégiques
- **Annexe 18** : Calendrier des actions
- **Annexe 19** : Indicateurs contractuels

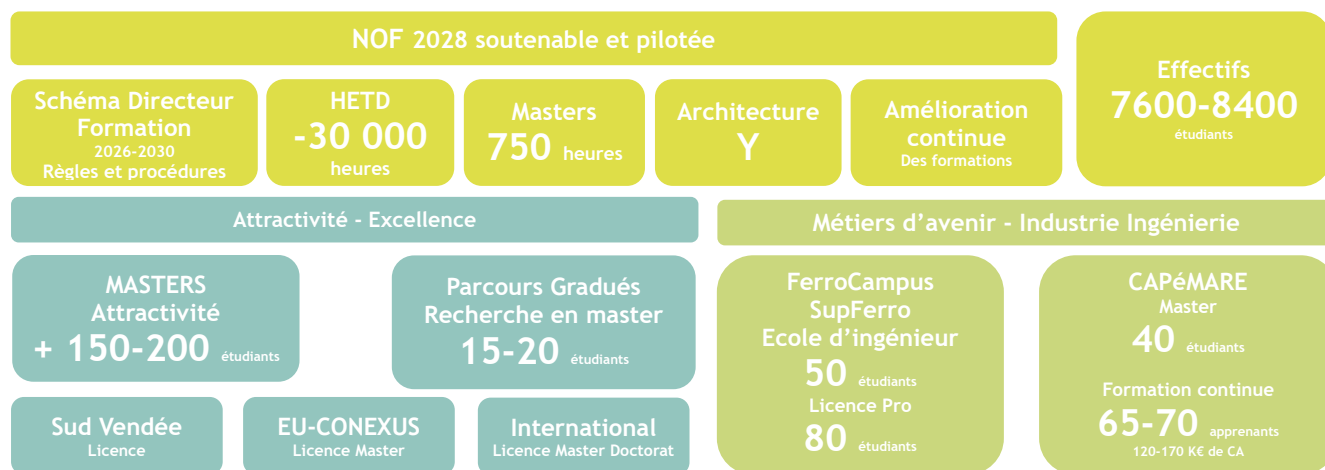
PILOTAGE



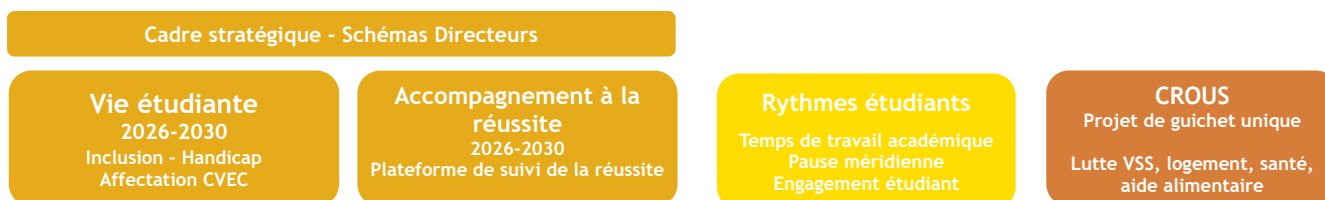
RECHERCHE



FORMATION



VIE ETUDIANTE



ANNEXE 1B

Défi et ambitions - Moyens associés (variation 2025-2030) en surface, ressources humaines et ressources financières

| | Surface en m2 | | Ressources humaines en ETP | | | Ressources financières en KC | |
|---|---|--|---|----------------------------------|--|--|--|
| | Evolution | Commentaires | Evolution sur ressources permanentes | Evolution sur ressources propres | Commentaires | Evolution | Commentaires |
| DEFI | | | | | | | |
| Soutenabilité à l'échelle de l'établissement | + 4. 500 m2 +750 m2 location | . Bâtiment OpenCampusInnov . Location pour SupFerro | - 8 ETP ECC | Jusqu'à - 51 ETP | Fin des grands projets stratégiques | . SCSP hypothèse maintien à 69,3 MC . Ressources propres hypothèse hausse +2,9 MC | Hypothèses : . Maintien de la SCSP 2026 . Hausse des ressources propres en alignement avec l'activité contractuelle et les nouveaux projets |
| AMBITIONS | | | | | | | |
| Littoral - environnement - Biodiversité | Maintien | | Maintien (ou croissance sur redéploiement) | | | Maintien / Développement | Développement des AAP Europe (Horizon Europe - 1 ERC) (cf. Europe) |
| Innovation | + 4. 500 m2 | Bâtiment OpenCampusInnov | Maintien | Entre 0 et -7 ETP | Réflexion sur le maintien des 7 ETP financés jusqu'en 2028, selon modèle économique | + 300 KC | Recettes des plateformes |
| Ingénierie | + 750 m2 en location | Location pour SupFerro | + 5 ETP EC à iso effectif établissement | + 4 ETP Biatss | SupFerro : 950 HeTD par des enseignants LRUniv sur la cible de 130.000 HeTD soit un équivalent de + 5 ETP, + 4 Biatss financé par ressources propres | + 675 KC SupFerro + 100-110 KC Master CAPÉMARE +120-170 KC FC CAPÉMARE | SupFerro : Frais de scolarité, Taxe d'apprentissage, OPCO, CMQ Région Master : Apprentissage et frais de scolarité Formation continue |
| Réussite | Maintien | | Maintien | Entre 0 et -3 ETP | Mainten des RH sur ressources permanentes Fin de contrat pour les RH sur projet | Maintien ou baisse | Hypothèse de non-maintien des ressources propres suite à la fin des PIA NCU (OpenCV), DEMOES (SmartCODE) ; de nouvelles ressources propres pourront être recherchées |
| Européenne | Maintien | | Maintien | Entre 0 et -8 ETP | Contrats en cours sur projet ExcelLR'H Fin des contrats sur projet EU-CONEXUS | -1.260 KC EU-CONEXUS +1.260 KC (AAP Europe) | - 320 KC PIA EU-CONEXUS - 940 KC APP Europe EU-CONEXUS Phase III 2027-2028 Développement des AAP Europe (Horizon Europe - 1 ERC) |

ANNEXE 1C

Plan d'actions pluriannuel

| Priorité du COMP | Objectif stratégique | Action |
|---|--|--|
| Reprendre en main la trajectoire financière de l'Université et renforcer son pilotage | <i>Mieux piloter les ressources et maîtriser les dépenses</i> | <i>Mise en place d'un Plan de Retour à l'Equilibre Financier Interne</i> |
| | <i>Sécuriser l'action et les process</i> | <i>Plan de gestion des risques, renforcement du contrôle interne, évolution du modèle organisationnel</i> |
| | <i>Décliner la feuille de route 2026-2030 en schémas directeurs</i> | <i>Adoption ou coordination de 11 schémas directeurs, dont SPSI et GPEEC</i> |
| Agir sur l'offre de formation pour la rendre plus soutenable et plus attractive | <i>Rationaliser et mieux piloter l'OF</i> | <i>Définition, cadrage et pilotage de la NOF 2028</i> |
| | <i>Répondre aux besoins territoriaux et des filières et amorcer une ouverture en direction de l'industrie et de l'ingénierie.</i> | <i>Ouverture d'une école d'ingénieurs SupFerro Ouverture de CAPEMARE</i> |
| | <i>Améliorer l'attractivité des masters et proposer des dispositifs d'excellence</i> | <i>Mise en place de place de parcours gradués recherche, actions de fidélisation des licences, attractivité internationale</i> |
| Finaliser la structuration de la recherche et renforcer le pôle pluridisciplinaire de recherche d'excellence "littoral-environnement-biodiversité" | <i>Favoriser les synergies scientifiques, le partage d'infrastructures et le développement d'approches interdisciplinaires entre le CEBC, le LIENSs et Pelagis</i> | <i>Création d'une unité d'Appui et de Recherche sur le continuum Terre-Mer avec le CNRS</i> |
| | <i>Contribuer à l'organisation et la visibilité des SHS</i> | <i>Création d'un institut fédératif de recherche dans le domaine SHS</i> |
| | <i>Amplifier l'impact territorial de la recherche</i> | <i>Création d'un Lab Com sur la thématique de l'eau avec la CDA de La Rochelle</i> |
| Amplifier la structuration de l'écosystème territorial d'innovation via le PUI OpenCampusInnov | <i>Réduire le risque de l'écosystème d'innovation et définir un nouveau modèle économique pour OpenCampusInnov (Recettes X3)</i> | <i>Réflexion sur un partenariat avec TIPEE</i> |
| | <i>Changer d'échelle</i> | <i>Création d'un bâtiment dédié à l'innovation avec 3 plateformes</i> |
| Etre une université référente pour sa capacité à accompagner et faire réussir les étudiants | <i>Inscrire les politiques de vie étudiante et d'accompagnement à la réussite dans un cadre stratégique</i> | <i>Création du Schéma directeur de la vie étudiante et du schéma directeur d'accompagnement à la réussite</i> |

ANNEXE 2A - Note d'orientation stratégique NOF

Nouvelle offre de formation 2028-2034

Note d'orientation stratégique

La présente note expose à la communauté universitaire les orientations stratégiques de *La Rochelle Université* en vue de la nouvelle offre de formation pour la rentrée 2028. Votées par nos instances (Commission de la formation et de la vie universitaire et Conseil d'administration), ces orientations seront déclinées par chaque composante, département et formation à l'occasion de la conception et de la mise en place de l'offre 2028-2034

.....

I Eléments de contexte et enjeux

Créé il y a 30 ans pour répondre à la nécessité de démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur et dynamiser le développement territorial par ses activités, notre établissement répond aux exigences d'une université de plein exercice par la production d'une recherche de visibilité nationale et internationale.

Notre université a pleinement rempli sa mission et tenu ses promesses en construisant progressivement une stratégie gagnante qui en fait aujourd'hui un acteur central du territoire et un établissement singulier dans le paysage national. Elle a ainsi posé ses fondations sur deux piliers fondamentaux auxquels elle demeurera fidèle, tant ils dessinent aujourd'hui les deux traits majeurs de son identité.

D'une part, ses dimensions modestes ainsi que son ancrage territorial aujourd'hui consolidé, lui permettent de proposer une offre différenciante de formation et de vie étudiante, caractérisée par une étroite proximité ainsi qu'un accompagnement individualisé vers la réussite et l'insertion professionnelle. Université de territoire, **notre établissement entend cultiver son rôle d'ascenseur social pour la jeunesse de la région.**

D'autre part, notre communauté a fait le choix, assumé de manière continue depuis 1993, de développer une activité de recherche digne des meilleurs standards scientifiques, et d'orienter plus spécifiquement – mais pas exclusivement – ses travaux vers l'étude *lato sensu* des problématiques environnementales sur le littoral : **signature pour laquelle LRUniv est désormais identifiée par les communautés scientifiques nationale et**

européenne. Sans en renier l'héritage, un desserrement de cette signature est aujourd'hui opéré afin de permettre à nos formations d'embrasser plus largement les nouveaux horizons scientifiques, politiques et sociétaux qui s'imposent à nous.

Pour autant, notre université est aujourd'hui confrontée à une **situation difficile, voire critique**. La non-soutenabilité financière de son offre de formation actuelle, à laquelle s'ajoute une **baisse de son attractivité**, particulièrement au niveau master, compromettent sa capacité à répondre aux attentes des étudiants, à élaborer des formations en cohérence avec les **attentes des milieux professionnels**, notamment les grandes filières industrielles qui se structurent et qui seront pourvoyeuses d'emplois de qualité, et à trouver le bon équilibre entre visée professionnalisante et soutien à la recherche.

Depuis la mise en place de l'actuelle offre de formation, des **évolutions technologiques fulgurantes** ont commencé à impacter notre société et la **pression croissante induite par le changement climatique et les atteintes à l'environnement** nous obligent à penser nos futures formations en conséquence, faute de quoi nous perdrons notre visibilité et notre attractivité. Les attentes sont très fortes sur ces sujets de la part des **nouvelles générations** qui auront à y faire face dans leurs futurs parcours professionnels.

Enfin, la démographie française montre une baisse attendue des effectifs étudiants à partir de 2029, au moment de la mise en place de la NOF. Cette orientation nationale négative sera peut-être moins forte dans les territoires littoraux, mais il nous faut aussi tenir compte des difficultés de logement pour les étudiants qui sont un frein objectif à l'attractivité. Nous devons donc prendre en compte ces paramètres dans notre projection démographique et la pyramide des effectifs entre les niveaux de formation LMD. Nous pourrions perdre des étudiants au niveau Licence, mais il nous faut en gagner au niveau Master, voire Doctorat. La NOF doit donc veiller à renforcer l'accompagnement à la réussite du niveau L et améliorer l'attractivité du niveau M en s'assurant de la bonne articulation entre M et D grâce à la création d'un programme gradué.

Notre prochaine offre de formation doit impérativement répondre à ces enjeux hautement stratégiques.

II Trois ambitions

Cette analyse nous conduit logiquement à mettre en avant trois grandes ambitions pour l'élaboration de la NOF. D'ores et déjà inscrites dans la feuille de route stratégique du contrat d'objectifs, de moyens et de performance de l'établissement

pour la période 2026-2030, approuvée le 17 octobre 2025 par le conseil d'administration.

A. Réussite et excellence

L'université entend tout d'abord **consolider la réussite des étudiantes et étudiants ainsi que l'excellence de leur formation**. Les prochaines lignes directrices de gestion de la réussite étudiante fixeront le cadre, les modalités et les moyens de cette ambition. La nouvelle offre de formation en constituera la déclinaison. L'université souhaite également diversifier ses méthodes d'enseignement pour mieux développer ses pédagogies innovantes : contenus en ligne, groupes de niveaux, interactions en semi-autonomie, sous-tendues par l'approche programme. L'université entend ici offrir la possibilité de **l'excellence pour tous**, en s'appuyant sur ses expertises de recherche et d'innovation et en allégeant la charge horaire des emplois du temps étudiants, particulièrement en master. Au socle généraliste, l'établissement souhaite désormais ajouter des cursus originaux : **licences renforcées, double licences, parcours gradués de Master qui tous démontrent leur attractivité et facilitent la mobilité internationale**.

B. Soutenabilité et amélioration continue

Ensuite, **l'université doit construire son offre de formation à la mesure de ses moyens. Elle doit aussi en maîtriser rigoureusement le déploiement**. La recherche de la personnalisation a mené à une inflation des dépenses : 160 000 heures délivrées pour un potentiel statutaire de 91 000 en 2025. C'est pourquoi il est nécessaire de renoncer aux parcours à la carte qui, outre leur coût, ont parfois nui à l'orientation des étudiants. L'établissement souhaite ainsi agir sur la structure de formation, en anticipant les mutualisations possibles et les parcours renforcés dès la conception du socle généraliste. Cette ambition globale doit être accompagnée d'un pilotage plus rigoureux, d'un dialogue de gestion plus ferme et de la fermeture des dispositifs qui n'auraient pas démontré sur la durée leur attractivité et leur soutenabilité. La NOF doit se déployer dans la limite de nos capacités d'encadrement. **Un resserrement significatif de l'ampleur de notre volume horaire engagé est impératif et urgent. Il constituera l'un des critères fondamentaux de validation de nos projets par les instances**.

C. Attractivité et professionnalisation

Pour répondre notamment à la perte d'attractivité de ses masters, **l'université souhaite enfin amorcer une ouverture en direction de l'industrie et de l'ingénierie par une transformation profonde de son offre de masters.** Objectifs : consolider la professionnalisation de plusieurs parcours, améliorer l'employabilité des étudiants et anticiper les attendus institutionnels et socio-économiques. Symbole de cette volonté naissante : le projet *Ferrocampus* qui place l'université au cœur des besoins émergents de la filière ferroviaire et des acteurs de la mobilité décarbonée ou encore le projet *CAPÉMARE* et ses perspectives de formation tournées vers l'éolien en mer. Ces exemples démontrent qu'il est indispensable d'élaborer avec nos partenaires (industriels, collectivités) **le modèle économique sur lequel seront adossées ces nouvelles formations professionnalisantes et de s'assurer de leur soutenabilité.** C'est la condition *sine qua non* de leur ouverture. Au-delà de ces dossiers déjà en cours de préparation et soutenus par des financements identifiés et sécurisés, il nous faut imaginer et déployer des formations pour répondre au développement fulgurant de l'intelligence artificielle. Il est inconcevable qu'une université ne puisse proposer une offre en la matière, cohérente avec ses compétences. Enfin, l'offre dans le domaine de l'environnement doit aussi veiller à renforcer son attractivité.

III Trois priorités

A. Maîtriser le volume horaire de l'offre de formation

En réponse à la suractivité et à la dérive budgétaire, les projets présentés atteindront, pour leur totalité, un volume cible de 130 000 heures eq TD (REH inclus).

85 500 heures pourront être affectées à la conception des formations de premier cycle (licence ; licence professionnelle ; BUT). Déclinées par département disciplinaire, elles viendront ici couvrir la formation de 6000 étudiants environ.

24 000 heures pourront être engagées pour la conception des formations de master, sur le fondement d'un objectif cible de 2000 étudiants en progression de 25 %.

Une note de cadrage technique, présentée à la délibération de la CFVU du 3 février 2026, précisera notamment les mécanismes qui seront pris en compte (limite heures maquettes, optimisation CM/TD/TP, ouverture sous condition de seuil à 12 inscrits, révision des groupes en fonction des évolutions des effectifs en cours d'année etc.). Au-delà, les lignes directrices de gestion relatives à la formation viendront préciser les règles et procédure applicables à la conception, au déploiement, à l'évaluation et à la fermeture des formations.

B. Renforcer l'articulation des parcours et la cohérence de l'offre

L'offre articulera au mieux le circuit LMD afin d'accompagner à la réussite et de renforcer l'excellence.

Les licences renforcées seront consolidées, notamment par l'actualisation de l'offre de mineures et les croisements de parcours.

Les doubles licences devront être pérennisées et pourront être étendues à des domaines disciplinaires qui en sont aujourd'hui dépourvus.

Des parcours gradués seront adossés aux masters volontaires pour les accueillir.

Un parcours prépa ingénieur sera mis en place par mutualisation des enseignements existants. Il pourra préfigurer une école au spectre plus large, répondant aux évolutions technologiques et sociétales ainsi qu'aux attentes des étudiants et des milieux professionnels, typiquement sur la thématique de l'IA, mais également celle de l'environnement par des approches pluridisciplinaires engageant les trois domaines S&T, SHS et ALL.

C. Simplifier et piloter l'offre de formation

L'offre de formation sera pensée pour être opérationnelle et fluide, conçue avec les retours techniques du terrain, engageant des structurations simples à mettre en œuvre et qui dépersonnalisent les enjeux d'enseignement et de responsabilité au bénéfice de collectifs pédagogiques.

Elle sera facile à identifier par les usagers, accompagnée autant que possible d'une architecture en Y précédant les parcours, en particulier en Master, tout en se rattachant à des libellés de mention opportuns, pour une visibilité accrue sur les plateformes de candidature.

Le pilotage de l'offre (ressources humaines et moyens financiers croisés) sera intensifié par une évolution des procédures de dialogue de gestion et la consolidation des conseils de perfectionnement. Les élus des conseils et commissions (Conseil académique ; Commission de la formation et de la vie universitaire) seront précisément informés de ces éléments budgétaires avant toute prise de décision.



ANNEXE 2A - Note de cadrage technique NOF

Offre de formation 2028-2034 Cadrage technique

Validé par la CFVU le 3 février 2026

univ-larochelle.fr

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| 1. Principes généraux..... | 4 |
| 1. 1. Absence de concurrence entre diplômés en interne..... | 4 |
| 1. 2. Évaluation des étudiants à l'UE..... | 4 |
| 1. 3. Pas d'effectif inférieur à 12 étudiants..... | 5 |
| 1. 4. Modalités de décompte des heures présentielles, stages et alternance..... | 5 |
| 1. 5. Mise en œuvre de l'approche programme..... | 5 |
| 1. 6. Langues vivantes et international..... | 6 |
| 1. 7. Formation tout au long de la vie (FTLV)..... | 6 |
| 1. 8. Distanciel..... | 7 |
| 1. 9. Emplois du temps et mutualisation..... | 7 |
| 2. Cadrage licence..... | 7 |
| 2. 1. S'interroger sur la pertinence de nos mentions..... | 7 |
| 2. 2. Développer les S1 communs pour faciliter les réorientations..... | 7 |
| 2. 3. Encourager les doubles licences pour favoriser l'attractivité..... | 8 |
| 2. 4. Intégrer les enseignements de remise à niveau..... | 8 |
| 2. 5. Respecter une structure maquette, stages et heures présentielles..... | 8 |
| 2. 6. Respecter l'enveloppe heTD octroyée par département..... | 8 |
| 2. 7. Créer des parcours dans le respect de l'enveloppe heTD..... | 9 |
| 2. 8. Accrocher une compétence principale sur chaque EC..... | 9 |
| 3. Cadrage licence professionnelle..... | 9 |
| 3. 1. Opportunité..... | 9 |
| 3. 2. Cadrage technique..... | 10 |
| 4. Cadrage Master..... | 10 |
| 4. 1. Repenser l'attractivité..... | 10 |
| 4. 2. Construire des formations en adéquation avec les filières économiques, industrielles et les défis sociétaux/scientifiques | 10 |
| 4. 3. Inclure les nouveaux dispositifs en cours de construction..... | 11 |
| 4. 4. Corriger la densité et la lisibilité de l'offre : nouvelle structure en Y..... | 11 |
| 4. 5. Respecter une structure maquette, stages et heures présentielles..... | 11 |
| 4. 6. Respecter l'enveloppe heTD octroyée par département..... | 12 |
| 5. Cadrage BUT..... | 12 |
| 5. 1. Se conformer aux volumes présentiels maximum spécifiques au BUT, y compris pour l'alternance..... | 12 |
| 5. 2. Respecter l'enveloppe heTD à l'échelle des BUT..... | 13 |
| 6. Calendrier de travail..... | 13 |
| 7. Annexe..... | 14 |



À tout moment du processus, l'Université vous propose un accompagnement renforcé par les services.

Quelle que soit votre question, écrivez à nof2028@univ-lr.fr, nous vous orienterons rapidement vers la personne la plus à même de vous répondre, de vous aider, de vous accompagner.

La présente note technique définit le cadre d'application de la note d'orientation stratégique votée en CFVU le 11 décembre 2025. Elle s'applique dès son approbation par la CFVU pour tous les projets de formation, y compris ceux qui surviendraient en dehors du cadre de la nouvelle offre de formation (NOF) 2028-2034.

Les mesures transitoires doivent être anticipées sur la dernière année de l'accréditation actuelle afin d'éviter les surcoûts de la NOF.

1. Principes généraux

1. 1. Absence de concurrence entre diplômes en interne

L'offre de formation 2022-2028 montre une concurrence interne entre certains diplômes : notamment entre BUT et LP ou entre parcours au sein de mentions différentes. La construction de l'offre de formation 2028-2034 veillera à ce que les formations n'entrent pas en concurrence en interne.

1. 2. Évaluation des étudiants à l'UE

Modérer la frénésie évaluative : privilégier l'évaluation intégrée et l'évaluation à l'UE

L'université est devenue une « usine à évaluation » : soit en contrôle continu intégral, soit en systèmes CC + CT ou CT exclusif. Chaque étudiant est soumis à un volume déraisonnable d'épreuves évaluatives : 50 à 70 par année universitaire. Outre qu'il ne démontre aucune vertu pédagogique particulière, il est acquis que le système actuel entretient la culture délétère du bachotage, sur des séquences de maturation des connaissances et aptitudes à la fois brèves et segmentées. De surcroît il maintient les équipes pédagogiques et les services de scolarité en tension permanente.

Il est recommandé de prévoir une **évaluation intégrée** : elle prendra la forme d'une seule évaluation pour l'ensemble des EC composant l'UE.

Revoir autant que possible les modalités de contrôle continu

L'évaluation incluant une seconde session sera privilégiée autant que possible. Le contrôle continu intégral, qui ne comporte pas de seconde session, n'est pas recommandé. Il pourra toutefois être maintenu par les formations qui l'estiment opportun.



La DPI proposera un accompagnement spécifique aux équipes pédagogiques pour la mise en place des évaluations intégrées.

Des exemples de pratiques développées par les autres universités sont à disposition dans la « boîte à outils des enseignants » (Moodle).

Des évaluations par notes numériques entre zéro et vingt

Afin de garantir aux étudiants l'application des modalités de compensation votées en CFVU dans les règlements des études, chaque évaluation sera nécessairement notée. Les évaluations sans note numérique de type : « acquis », « non-acquis », « satisfaisant », etc., ne sont plus possibles.

La modalité « quitus de présence » reste possible pour les enseignements difficilement évaluable. Elle est à utiliser avec mesure et prudence afin de ne pas compromettre l'exigence de qualité de nos diplômes.

1. 3. Pas d'effectif inférieur à 12 étudiants

Les projets de formation doivent être conçus de sorte à ne pas générer des enseignements avec moins de 12 inscrits. Il s'agit donc de ne pas proposer de mention, de parcours ou d'enseignement à choix où l'effectif prévisionnel serait inférieur à 12.

ATTENTION : ne pas se fonder sur les effectifs de la première année du cycle. Il faut anticiper la perte d'effectifs à chaque passage en année supérieure au sein du cycle, en prenant comme référence les effectifs constatés actuellement en dernière année du cycle moins 10 à 15 %.

1. 4. Modalités de décompte des heures présentielles, stages et alternance

Les modalités de décompte des heures présentielles se fondent sur un socle de 1607 h de travail annuel total par étudiant (hors cursus renforcés, au choix des étudiants), en application de l'article 8 de l'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master. Soit pour un étudiant : 1607 h = 60 ECTS ; 1 ECTS = 26,5 h de travail total étudiant.



Pour rappel, le travail total étudiant se définit ainsi : mise en situation professionnelle (stage, alternance) + heures d'enseignement (CM/TD/Labo de langues/TP) + travail personnel (révision, exercices, rédaction, etc.).

En dehors du BUT qui bénéficie d'un cadrage national spécifique, le volume d'heures d'enseignement maximum par semestre à l'Université est de **250 h**.

À ce titre :

- 1 ECTS correspond à :
 - 8,3 h d'enseignement + 18,2 h de travail personnel étudiant
 - ou bien 0 h d'enseignement + 26,5 h de travail personnel étudiant
- 1 semaine en entreprise (stage OU alternance) = 1,25 ECTS
 - Pour chaque semaine passée en entreprise le volume horaire maximum autorisé en face à face est donc diminué de 10,4 h de présentiel.
 - Exemple : pour un semestre incluant 5 semaines de stage, le volume maximum d'heures d'enseignement présentiel est de 198 h.

Cas particulier de l'alternance : dans le cas d'une formation en alternance, sera ajouté dans les maquettes un volume horaire de travail en classe correspondant à du temps de travail personnel étudiant "plaçable" dans les emplois du temps, et soumis à émargement, afin que la période de formation en classe aboutisse à 402 h annuelles conformément à la réglementation. Ces heures ne sont pas payables.



Le service des charges d'enseignement est à disposition des équipes pédagogiques pour toute question sur cette thématique.

1. 5. Mise en œuvre de l'approche programme

Selon l'approche programme, une formation se définit comme un tout cohérent et non plus comme le cumul d'un ensemble d'enseignements isolés.

Mise en œuvre de manière collective par le corps enseignant dans un esprit de constante collaboration et collégialité, l'approche programme exige une concertation continue entre les enseignants, sous

l'égide des départements, afin de définir les objectifs visés par le diplôme et de proposer des enseignements articulés de manière à atteindre ces objectifs. Ces objectifs orientent la conception du contenu et des modalités des enseignements ainsi que des évaluations des étudiants.

Un syllabus de formation reprendra ces éléments de manière à assurer la lisibilité de l'offre.

Les maquettes de formation veilleront à délivrer aux étudiants l'ensemble des compétences visées dans la fiche RNCP de la mention.

Les principes suivants seront à respecter :

- Une organisation spécifique de la formation :
 - Les cours et activités seront articulés autour de compétences à développer, et non en modules isolés.
 - Plusieurs cours pourront contribuer à un même objectif de formation.
 - Le programme deviendra une construction collective, favorisant la complémentarité entre cours, soutenant la suppression de redondances et une progression logique dans les enseignements.
- Des UE de 6 ECTS (= 1 UE) contribuant à un ensemble de compétences cibles. Chaque bloc pourra être composé d'EC. Les EC à moins de 2 ECTS ne seront pas autorisés, sauf pour l'enseignement transversal.
- Contenu cohérent à l'échelle du bloc, éventuellement « vendable » en formation continue.
- Une UE correspond à :
 - une compétence,
 - ou à un bloc de compétences cohérentes.



À NOTER : les maquettes de formation devront désormais préciser pour chaque enseignement, la compétence ou le bloc de compétence visé. Un accompagnement par les services est à la disposition des enseignants.

1. 6. Langues vivantes et international

Cours de langue

Cadrage : 18 h de TD de LV1 par semestre, quel que soit le niveau de formation, par groupe de 24 étudiants.

En master, la LV1 peut être remplacée par un EC dispensé en anglais.

Les responsables de formation ont la possibilité de prévoir dans leur maquette un enseignement de LV2 dans les limites de l'enveloppe budgétaire octroyée. Il est recommandé de prévoir des mutualisations entre mention pour cette LV2.

Mobilités

Tous les départements, IUT inclus, doivent aménager au mieux leur formation pour favoriser l'accueil des étudiants en mobilité entrants.

1. 7. Formation tout au long de la vie (FTLV)

La formation tout au long de la vie constituant l'une des missions fondamentales de l'université, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est ouverte à l'ensemble des formations des diplômes nationaux.

Par ailleurs, l'organisation des formations doit intégrer la présence de publics en reprise d'études, soit au sein des diplômes nationaux, soit au travers de diplômes d'université, lesquels feront l'objet d'une note distincte.

Afin de favoriser l'accès à une diversité de publics, il est attendu, a minima, la modularisation d'une UE pour chaque année de formation, en cohérence avec un bloc de compétences.

1. 8. Distanciel

Pourront être organisés **dans le strict respect des conditions posées par la note de service afférente** :

- Des cours à distance en synchrone
- Des cours à distance en asynchrone
- Des cours en comodal
- Des cours en hybride



À NOTER : se référer à la note de service « Règles applicables aux enseignements réalisés à distance », validée par la CFVU le 3 février 2026.

1. 9. Emplois du temps et mutualisation

Les réflexions relatives à la conception des maquettes de formation tiendront compte autant que possible des incidences pratiques des mutualisations sur les emplois du temps et les rythmes de travail des étudiants.



À NOTER : La mutualisation portera nécessairement sur la totalité de l'enseignement :

- la totalité des heures d'un EC
- le volume ECTS de l'EC
- la modalité d'évaluation de l'EC

Par exemple, il ne sera plus possible de mutualiser seulement les heures CM, avec des ECTS différents, etc.

2. Cadrage licence

2. 1. S'interroger sur la pertinence de nos mentions

Sur le niveau de diplôme licence, l'Université doit jouer pleinement son rôle d'acteur du territoire et d'ascenseur social pour la jeunesse locale. Aussi, le nombre actuel de mentions n'est pas remis en question. Toutefois, une vigilance particulière devra porter sur :

- Les mentions qui ont actuellement un effectif inférieur à 40 étudiants par année de diplôme :
 - Repenser l'attractivité via des propositions de double-licence ;
 - Imaginer des pistes de mutualisation pour garantir un effectif de 12 étudiants systématiquement.
- La mention Sciences pour la santé.
 - Requestionner le choix de l'intitulé de la mention.

2. 2. Développer les S1 communs pour faciliter les réorientations

Le modèle du S1 commun dans les disciplines scientifiques existe depuis plusieurs années. Il présente plusieurs vertus, tant sur le plan de la réorientation que de la remédiation ou encore sur le plan économique. Pour les disciplines scientifiques, cela permet notamment de développer du S2 au S6 des modalités pédagogiques plus confortables et qualitatives : sorties terrains, groupes hors-normes, etc., en conservant un coût heTD maîtrisé sur l'ensemble de la licence.

Ce modèle est donc particulièrement encouragé là où il apparaît souhaitable et réalisable.

Il est en revanche a priori exclu pour les doubles licences.

2. 3. Encourager les doubles licences pour favoriser l'attractivité

Les doubles-licences existent depuis 2022 à La Rochelle Université. Elles concourent efficacement à l'attractivité de notre offre de licence, en attirant notamment de très bons étudiants.

L'établissement souhaite maintenir les doubles-licences actuelles pour la prochaine offre. Il encourage toutes les disciplines à proposer de nouveaux cursus de double-licence. Ceux-ci doivent être pensés dès la construction de l'offre, afin de prévenir les difficultés de mise en œuvre (contraintes fortes d'emploi du temps).

2. 4. Intégrer les enseignements de remise à niveau

Les enseignements de remise à niveau, s'ils s'avèrent nécessaires et indispensables pour les étudiants, doivent être intégrés dans les maquettes, dans les limites de l'enveloppe budgétaire octroyée. Aucune heure ne sera ouverte en « hors-maquette » à ce titre.

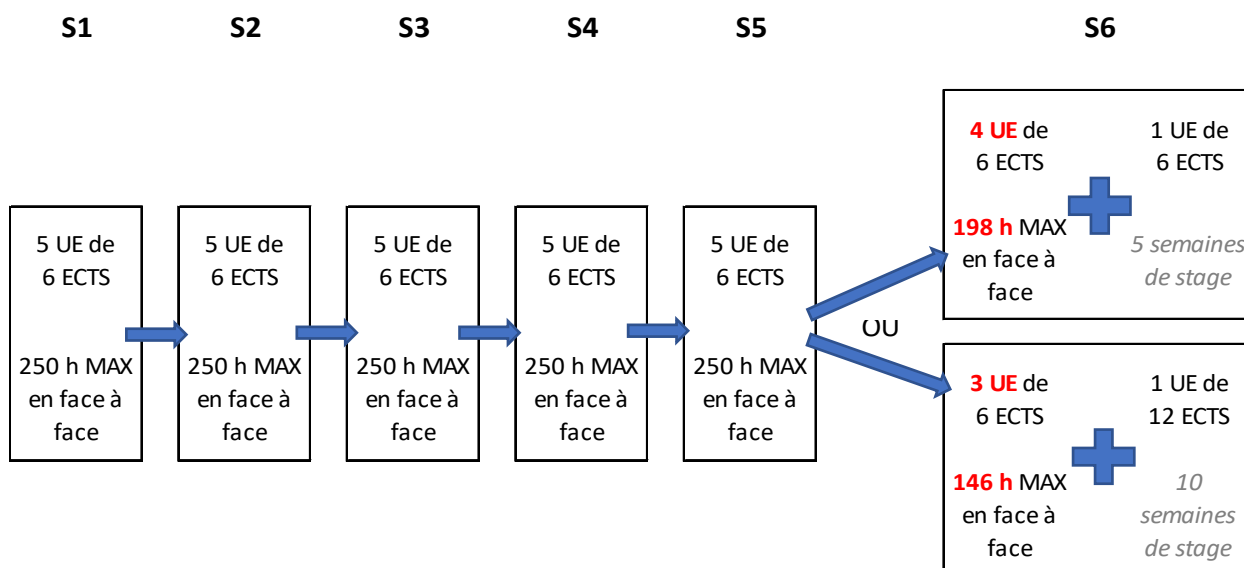
2. 5. Respecter une structure maquette, stages et heures préventives.

Chaque semestre comportera une UE transversale de 6 ECTS. Au sein de cette UE, sera obligatoirement prévu :

- Un enseignement de LV1 pour 18 h TD et 2 ECTS, soit 12 ECTS au total sur les 3 années de licence ;
- Quelques enseignements définis par l'établissement (ARP, Informatique d'usage, TEDS, etc.), pour un total de 6 ECTS sur les trois années de licence.

Deux formats sont possibles pour la licence (voir schéma ci-dessous) :

- 1448 h MAX de présentiel avec 5 semaines de stage obligatoire
- 1396 h MAX de présentiel avec 10 semaines de stage obligatoire



Pour les mentions où un minimum de 5 semaines de stage n'est pas approprié, un aménagement peut être envisagé, via une UE de mise en situation professionnelle pour 6 ECTS, combinant un stage plus court et un projet et/ou mémoire.

2. 6. Respecter l'enveloppe heTD octroyée par département

L'établissement fait le choix de laisser un maximum de liberté pédagogique aux enseignants dans la création de la maquette de formation. Aussi, aucune obligation de répartition CM/TD/Labo langues/TP n'est mise en place.



Dès la stabilisation de la cartographie de la nouvelle offre de formation, l'établissement fixera pour chaque département une enveloppe heTD pour le déploiement de la maquette de licence.

Au global, le premier cycle, BUT inclus, ne pourra dépasser 85 500 heures pour toute la durée de la NOF, y inclus les projets qui seraient déposés ultérieurement.

Le calcul de cette enveloppe sera fonction : du volume de présentiel disciplinaire à déployer, du nombre de semaines en stage, de l'effectif prévisionnel, du taux national CM/TD/TP de la mention.

Un ajustement sera opéré en fonction de l'enveloppe globale heTD définie par l'établissement pour le niveau licence.

Le but de cette mesure est de conférer autant de liberté pédagogique que possible à chaque équipe de formation, en la responsabilisant sur les conséquences de ses choix, tout en garantissant un traitement aussi équitable que possible entre les départements.

Le respect de l'enveloppe heTD sera contrôlé. Plusieurs indicateurs dans le fichier "maquette" qui sera à compléter, permettront aux enseignants de s'assurer de ce respect.

ATTENTION : les suivis individuels (stage, projets) seront décomptés de l'enveloppe heTD.

2. 7. Créer des parcours dans le respect de l'enveloppe heTD

Lorsque l'enveloppe heTD le permet, la maquette de la licence pourra prévoir des parcours. Le cas échéant, l'équipe pédagogique pourra faire débiter ce parcours dès le S2 ou plus tard.

En ce cas, l'une des UE disciplinaire à 6 ECTS sera à choix. Le volume d'heures présentes doit être strictement identique entre les UE des différents parcours sur chaque semestre. L'intitulé des UE de parcours sera normalisé pour une meilleure lecture de la maquette.

Ex : Parcours AAA-S2 ; Parcours BBB-S2 / Parcours AAA-S3 ; Parcours BBB-S4



Le service des charges d'enseignement est à disposition des équipes pédagogiques pour toute question ou besoin d'accompagnement sur ce cadrage technique.

2. 8. Accrocher une compétence principale sur chaque EC

Afin de s'assurer que les réflexions sur la maquette de formation ont bien suivi l'approche programme voulue par l'établissement, il sera obligatoire, lors de la création de la maquette, de saisir pour chaque enseignement la compétence principale de la fiche RNCP qui est mobilisée.



La DPI proposera un accompagnement spécifique sur ce point.

Pour les mentions sur lesquelles des redondances de contenu sont déjà identifiées, un accompagnement plus soutenu sera proposé.

3. Cadrage licence professionnelle

3.1. Opportunité

La licence professionnelle est une formation à visée strictement adéquationniste. L'opportunité et l'adéquation avec un besoin socio-économique identifié et actuel sont donc décisifs. Dans cette logique, les LP seront exclusivement déployées en alternance ou formation continue.

3.2. Cadrage technique

La licence professionnelle est définie par un nom de mention et si besoin de parcours.

L'organisation est semestrielle : 2 semestres de 30 ECTS.

Les CM ne sont pas obligatoires. Le cas échéant, ils ne doivent pas dépasser 33 % du volume horaire présentiel de la maquette.

Au moins 25 % de professionnels doivent intervenir dans la formation via de la vacation.

La maquette doit prévoir des passerelles, dispositifs pédagogiques et enseignements d'adaptation pour accueillir les différents publics (BTS, licence, autres diplômes de niveau 5).

La maquette doit inclure un projet tutoré

Conformément au 1.4, le travail étudiant sera réparti ainsi :

- Période en entreprise/alternance : 24 semaines (30 ECTS)
- Enseignement : 250 h + travail en classe : 152 h (30 ECTS)

Aucune demande de renouvellement de LP déjà existantes ne pourra être déposée si le taux d'insertion professionnelle n'atteint pas l'objectif des 50 % annuels.

Afin de s'assurer que les réflexions sur la maquette de formation ont bien suivi l'approche programme voulue par l'établissement, il sera obligatoire, lors de la création de la maquette, de saisir pour chaque enseignement la compétence principale de la fiche RNCP qui est mobilisée.



Les indicateurs sont suivis annuellement via le conseil de perfectionnement et la transmission de son compte-rendu auprès de la responsable « Qualité et amélioration continue dans le domaine des formations » (dite « responsable qualité »).

4. Cadrage Master

4.1. Repenser l'attractivité

Au-delà de quelques exceptions, notre offre de formation en master connaît une faible attractivité : nos capacités d'accueil ne sont généralement pas remplies et les étudiants inscrits ont fréquemment effectué un choix par défaut.

Dès lors, la conception de la NOF en ce domaine mérite d'importantes transformations, dans sa structuration, dans le choix des mentions qui nécessite une vision plus stratégique ainsi que dans la transition vers de nouvelles thématiques. La liste des mentions en lien avec les activités recherche des laboratoires de l'établissement est annexée à la présente note.



La responsable qualité peut accompagner les équipes sur le choix des mentions (lien RCNP, stratégie).

L'établissement a déjà reçu quelques alertes de la part de la tutelle sur le choix de certaines mentions discutables ou peu opportunes. La responsable qualité reviendra vers les équipes pédagogiques concernées.

4. 2. Construire des formations en adéquation avec les filières économiques, industrielles et les défis sociétaux/scientifiques

Les réflexions doivent être conduites en lien avec les professions, les filières économiques et industrielles pour configurer l'offre en adéquation avec les besoins. Ces réflexions se fondent sur : les diagnostics établis à l'occasion des conseils de perfectionnement ; les réseaux propres à chaque formation ; réseau des *alumni* ; les études et projections émises par divers organismes publics et branches professionnelles.

L'insertion des étudiants au plus près de leur projet professionnel et de leurs talents doit être notre préoccupation majeure.

4. 3. Inclure les nouveaux dispositifs en cours de construction

Deux dispositifs nouveaux émergent côté master :

- Les parcours gradués
- Le projet CAPÉMARE

Les parcours gradués seront conçus comme un supplément de formation modularisable et une coloration des stages et projets au sein du diplôme à visée de poursuite en doctorat.

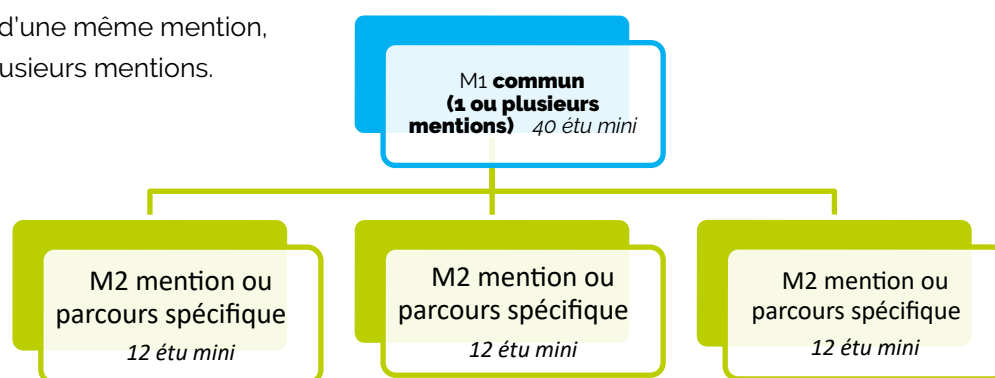
Le projet CAPÉMARE, quant à lui, embarque la création de 2 parcours de formation de niveau master en matériaux durables et en environnement/biodiversité. Ces projets de formations sont à intégrer dans les 24 000 heures fléchées vers le niveau master.

4. 4. Corriger la densité et la lisibilité de l'offre : nouvelle structure en Y

La présentation en parcours n'est pas suffisamment visible notamment en termes de référencement de l'offre master. En conséquence, il est recommandé de privilégier les mentions aux parcours.

Le nombre de parcours de master apparaît très élevé : 38 parcours pour 1450 étudiants. Des efforts de simplification et de mutualisation doivent donc être accomplis, notamment par la définition de troncs communs en première année de master :

- soit au sein d'une même mention,
- soit entre plusieurs mentions.



4. 5. Respecter une structure maquette, stages et heures présentes

Les semestres seront composés d'UE de 6 ECTS. Seuls les UE stages peuvent déroger à ce principe. Selon la durée des périodes passées en entreprise (stage OU alternance), les semestres de master peuvent prendre les formes suivantes :

- Semestre sans stage : 250 h max de face à face pédagogique

- Semestre avec 5 semaines en entreprise (= 1 EC de 6 ECTS) : reste 4 EC de 6 ECTS pour 198 h max de face à face pédagogique
- Semestre avec 10 semaines en entreprise (= 1 EC de 12 ECTS) : reste 3 EC de 6 ECTS pour 146 h max de face à face pédagogique
- Semestre avec 15 semaines en entreprise (= 1 EC de 18 ECTS) : reste 2 EC de 6 ECTS pour 94 h max de face à face pédagogique
- Semestre avec 20 semaines en entreprise (= 1 EC de 24 ECTS) : reste 1 EC de 6 ECTS pour 42 h max de face à face pédagogique
- Semestre avec 25 semaines en entreprise (= 1 EC de 30 ECTS) : pas de présentiel

Un master (M1+M2) doit comporter au minimum un total de 15 semaines de stage.



Sur l'exemple d'un master incluant une période de stage de 10 semaines en S2 et 25 semaines en S4 :

S1 = 250 h face à face (5 UE de 6 ECTS)

S2 = 146 h face à face (3 UE de 6 ECTS) + 10 semaines de stage (1 UE de 12 ECTS)

S3 = 250 h face à face (5 UE de 6 ECTS)

S4 = 25 semaines de stage (1 UE de 30 ECTS)

Soit un total max de 646 h de face à face pédagogique.

4. 6. Respecter l'enveloppe heTD octroyée par département

L'établissement fait le choix de laisser un maximum de liberté pédagogique aux enseignants dans la création de la maquette de formation. Aussi, aucune obligation de répartition CM/TD/Labo de langue/TP n'est mise en place.

Dès la stabilisation de la cartographie de la nouvelle offre de formation, l'établissement fixera pour chaque mention une enveloppe heTD pour le déploiement de la maquette.



Au global le deuxième cycle ne pourra dépasser 24 000 heures, pour toute la durée de la NOF, y inclus les projets qui seraient déposés ultérieurement.

Le calcul de cette enveloppe sera fonction : du volume de présentiel disciplinaire à déployer, du nombre de semaines en stage, de l'effectif prévisionnel, du taux national moyen CM/TD/TP de la discipline.

Un ajustement sera opéré en fonction de l'enveloppe globale heTD définie par l'établissement pour le niveau master.

Le but de cette mesure est de favoriser l'approche programme et de conférer autant de liberté pédagogique que possible à chaque équipe de formation, en la responsabilisant sur les conséquences de ses choix, tout en garantissant un traitement aussi équitable que possible.

Le respect de l'enveloppe heTD et de la nouvelle doctrine du présentiel seront contrôlés. Plusieurs indicateurs dans le fichier maquette qui sera à compléter, permettront aux enseignants de s'assurer de ce respect.

ATTENTION : les suivis individuels (stage, projets) seront décomptés de l'enveloppe heTD.

5. Cadrage BUT

5.1. Se conformer aux volumes présentiels maximum spécifiques au BUT, y compris pour l'alternance

À la différence des autres diplômes de l'Université, le cadrage du volume d'heures présentielles pour les BUT est fixé à l'échelle nationale.

Pour une spécialité secondaire :

- 2000 h d'enseignement CM/TD :TP dont 667 h peuvent être liée à l'adaptation locale. Cela équivaut à 667 h présentiel MAXIMUM par an.
- 600 h de projet tutorés (= travail étudiant) + association d'une enveloppe REH pour l'encadrement.
- 8 à 12 semaines de stage réparti sur BUT1/BUT2 + association d'une enveloppe REH pour l'encadrement.
- 12 à 16 semaines en BUT 3 + association d'une enveloppe REH pour l'encadrement.

Pour une spécialité tertiaire :

- 1800 h d'enseignement CM/TD :TP dont 667h peuvent être liée à l'adaptation locale. Cela équivaut à 600 h présentiel MAXIMUM par an.
- 600 h de projet tutorés (= travail étudiant) + association d'une enveloppe REH pour l'encadrement
- 8 à 12 semaine de stage réparti sur BUT1/BUT2 + association d'une enveloppe REH pour l'encadrement
- 12 à 16 semaines en BUT 3 + association d'une enveloppe REH pour l'encadrement

Dans le cas d'une année de BUT en alternance, il convient par ailleurs de réduire les heures d'enseignement de 20 %, conformément à la note de cadrage pour les CPN. Soit :

Pour une année de BUT en alternance dans une spécialité secondaire :

- Le volume horaire d'enseignement MAXIMUM sera de 534 h (667 h x 20 %)

Pour une année de BUT en alternance dans une spécialité tertiaire :

- Le volume horaire d'enseignement MAXIMUM sera de 480 h (600 h x 20 %)



Extrait de la note de cadrage pour les CPN ((GT CPN/CCN IUT Juin 2020) :

« 6.6. Alternance

[...]Intégration de l'alternance : afin de tenir compte de l'acquisition de compétences en entreprise et de faciliter la mise en œuvre du cursus en alternance, les maquettes de formation de chaque année en alternance, incluant les PT, sont réduites de 15 à 25 % du volume horaire global de l'année. »

5.2. Respecter l'enveloppe heTD à l'échelle des BUT

L'enveloppe heTD est définie par l'établissement dans le cadre du COM IUT.

Habituellement, cette enveloppe ne porte que sur les heures d'enseignement déployées pour la formation initiale. Dans le cadre de la construction de la NOF 2028-2034, l'enveloppe concerne désormais tous les types d'heures, alternance et REH inclus.



Au cours du premier semestre 2026, l'établissement fixera à l'échelle de l'IUT une enveloppe heTD déduite des 85 000 h fléchées vers le premier cycle, à charge pour la

direction de la composante de répartir ces heures entre les différents départements de l'IUT.

6. Calendrier de travail

ÉTAPE 1 : Note d'opportunité

Février-avril 2026 : les départements et équipes pédagogiques adressent à la présidence une note d'opportunité pour chaque formation qu'ils souhaitent demander dans le cadre de la NOF, sur la base du gabarit qui leur sera proposé.

ÉTAPE 2 : Discussions en dialogue de gestion

Les différents retours seront discutés dans le cadre des dialogues de gestion. Cela sera l'occasion de préciser certains projets.

Avril-mai 2026 : avis du bureau présidentiel sur chaque projet, puis vote en CFVU. L'objectif est d'aboutir au vote d'une cartographie de la nouvelle offre 2028 lors de la CFVU de juin 2026.

ÉTAPE 3 : Rédaction des maquettes

Juin-novembre 2026 : les projets de formations retenus à l'étape 2 doivent renseigner le KIT NOF qui sera mis à disposition : maquette, objectif/descriptif de la formation.

ÉTAPE 4 : Calcul de soutenabilité et vote

Décembre 2026 – janvier 2027 : simulation de l'ensemble des maquettes dans le système d'information et calcul de soutenabilité ; allers-retours avec les départements et responsables de formation.

Février 2027 : vote de la NOF 2028-2033 en CFVU.

ÉTAPE 5 : Rédaction des syllabus dans une application dédiée

Février-novembre 2027 : les enseignants pourront saisir directement leurs syllabus dans une nouvelle application dédiée. Cette saisie pourra être implémentée directement sur le site web de l'offre de formation.



À tout moment du processus, l'Université vous propose un accompagnement renforcé des services.

Quelle que soit votre question, écrivez-nous à nof2028@univ-lr.fr, nous vous orienterons rapidement vers la personne la plus à même de vous répondre, de vous aider, de vous accompagner.

7. Annexe

Liste des mentions envisageables, mises en regard des axes de recherche développés par les laboratoires de l'établissement

Géographie, aménagement, environnement et développement
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39194/>

Economie de l'environnement, de l'énergie et des transports

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38299/>

Etudes du développement

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39171/>

Gestion de l'environnement

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39184/>

Géoressources, géorisques, géotechnique <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39197/>

Sciences de l'océan, de l'atmosphère et du climat

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39509/>

Sciences de la mer

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38563/>

Sciences de la terre et des planètes

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39700/>

Biodiversité, écologie et évolution

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39185/>

Génie des procédés et des bio-procédés

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38179/>

Energétique, thermique

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38688/>

Energie

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38689/>

Chimie et sciences des matériaux

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38704/>

Ingénierie des systèmes complexes

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38981/>

Création artistique

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/40466/>

Industries culturelles

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36768/>

Humanités et industries créatives

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41079/>

Méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39490/>

Intelligence artificielle (mention spécifique nationale)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39485/>

Droit des collectivités territoriales

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38163/>

Droit de l'environnement et de l'urbanisme

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38165/>

Science politique

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38175/>

Innovation, entreprise et société

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41077/>

Comptabilité - contrôle - audit

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35991/>

Contrôle gestion et audit organisationnel

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35918/>

Métiers des études, du conseil et de l'intervention (mention spécifique nationale)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39041/>

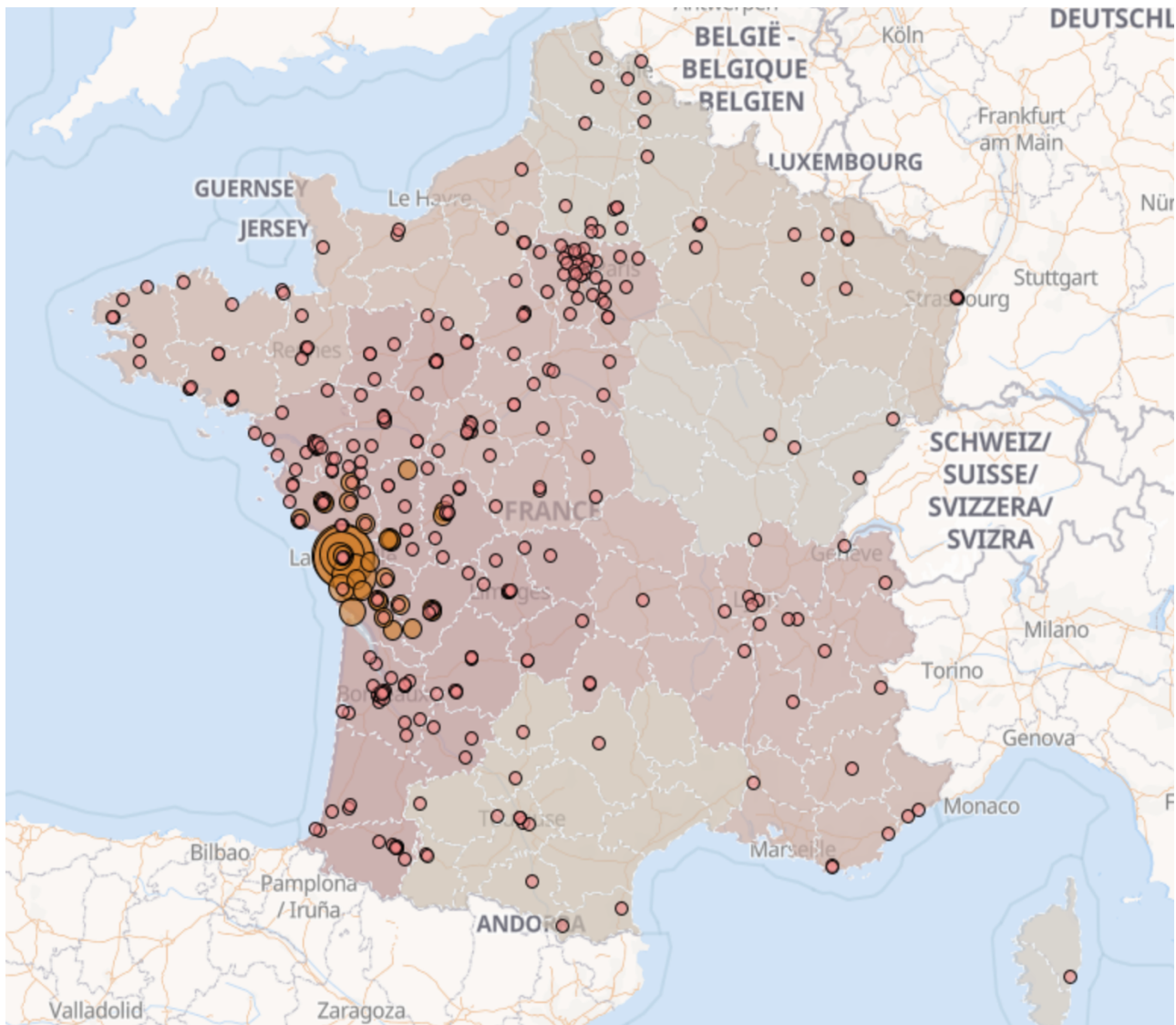


La Rochelle Université

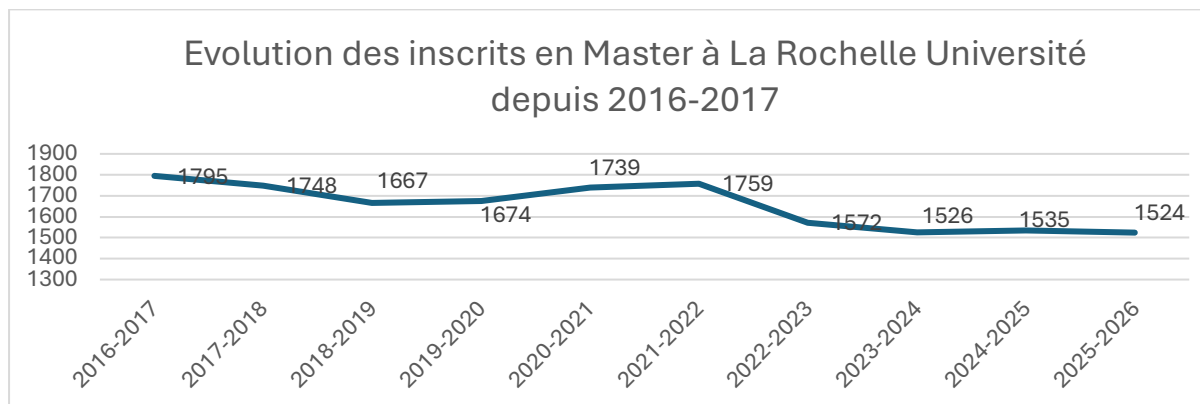


univ-larochelle.fr

ANNEXE 3
CAPTURE D'ECRAN DE NOTRE WEBSIG
ORIGINE DES NEO-ENTRANTS 2024 A LA ROCHELLE
UNIVERSITE



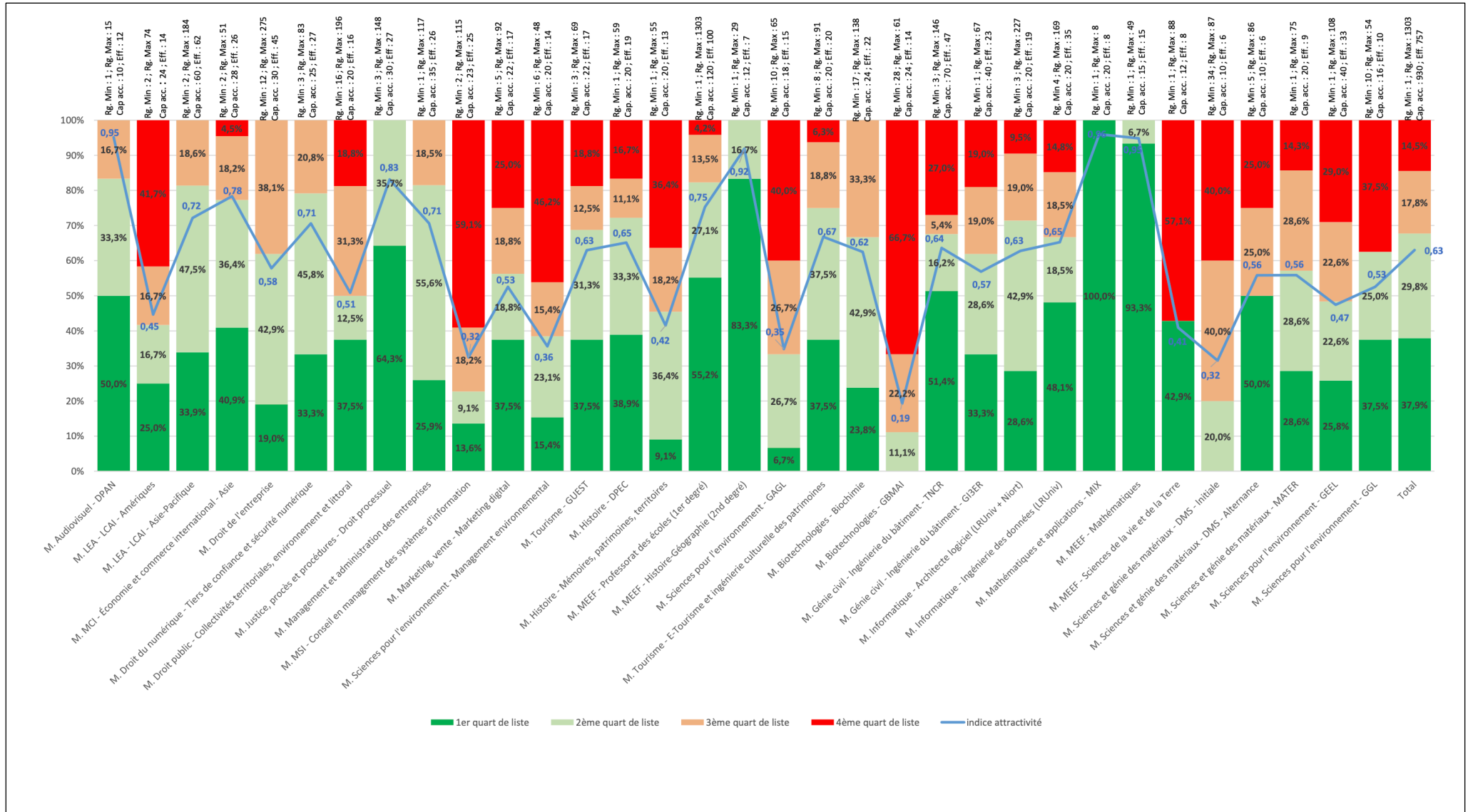
ANNEXE 4 FOCUS MASTER LA ROCHELLE UNIVERSITE



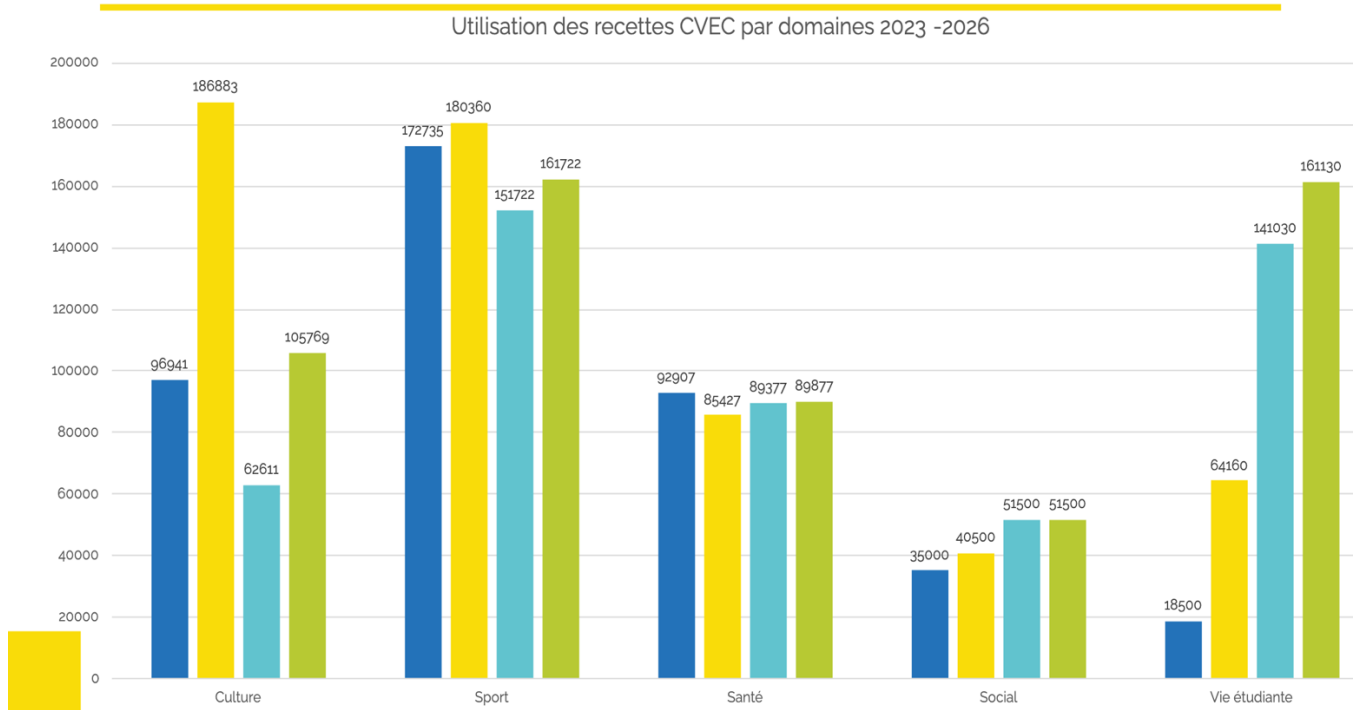
Effectifs et capacités d'accueil en M1

| | 2022-2023 | | | 2023-2024 | | | 2024-2025 | | | 2025-2026 | | |
|--|-------------------------|---------------------|--------------|-------------------------|---------------------|--------------|-------------------------|---------------------|--------------|---------------------|---------------------|--------------|
| | Effectifs au 15/01/2023 | Capacités d'accueil | Différentiel | Effectifs au 15/01/2024 | Capacités d'accueil | Différentiel | Effectifs au 15/01/2025 | Capacités d'accueil | Différentiel | Inscrits 15/01/2026 | Capacités d'accueil | Différentiel |
| Domaine Arts, Lettres, Langues | 110 | 132 | 22 | 115 | 129 | 14 | 110 | 124 | 14 | 114 | 122 | 8 |
| Domaine Droit, Economie, Gestion | 189 | 246 | 57 | 195 | 247 | 52 | 215 | 238 | 23 | 219 | 242 | 23 |
| Domaine Sciences Humaines et Sociales | 177 | 219 | 42 | 179 | 229 | 50 | 179 | 214 | 35 | 177 | 214 | 37 |
| Domaine Sciences, Technologies, Santé | 297 | 439 | 142 | 299 | 404 | 105 | 269 | 361 | 92 | 255 | 361 | 106 |
| Total LUDI : Master | 773 | 1036 | 263 | 788 | 1009 | 221 | 773 | 937 | 164 | 765 | 939 | 174 |

Indice d'attractivité des masters



ANNEXE 5 REPARTITION ACTUELLE DE LA CVEC



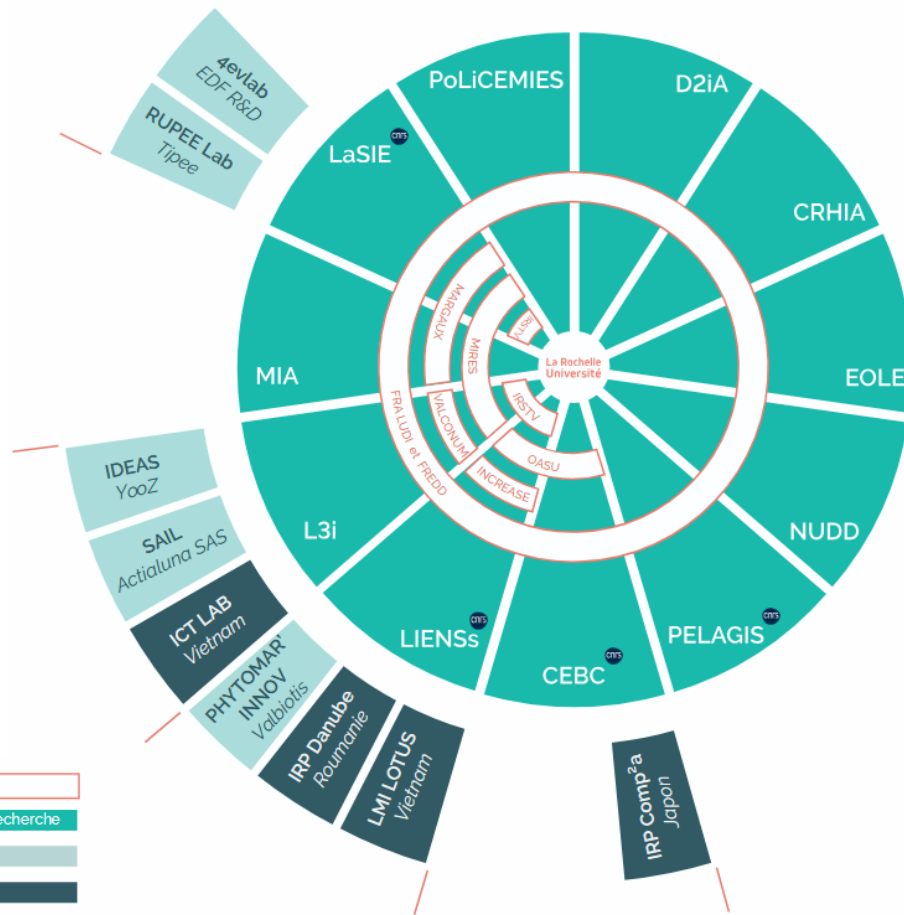


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

IDENTITÉ DE LA RECHERCHE

STRUCTURES DE RECHERCHE



Annexe Recherche

3 Unités Mixtes de Recherche (UMR)



- Centre d'Études Biologiques de Chizé (CEBC)**
Agro-écologie / Contaminants / Conservation / Démographie / Écologie fonctionnelle
- Littoral ENVironnement et Sociétés (LIENSS)**
Écologie / Risques / Biotechnologies / Gestion durable
- Laboratoire des Sciences de l'Ingénieur pour l'Environnement (LaSIE)**
Ingénierie environnementale / Modélisation en mécanique et phénomènes de transfert
Génie civil / Conception et comportement des matériaux / Corrosion

1 Unité d'Appui et de Recherche (UAR)



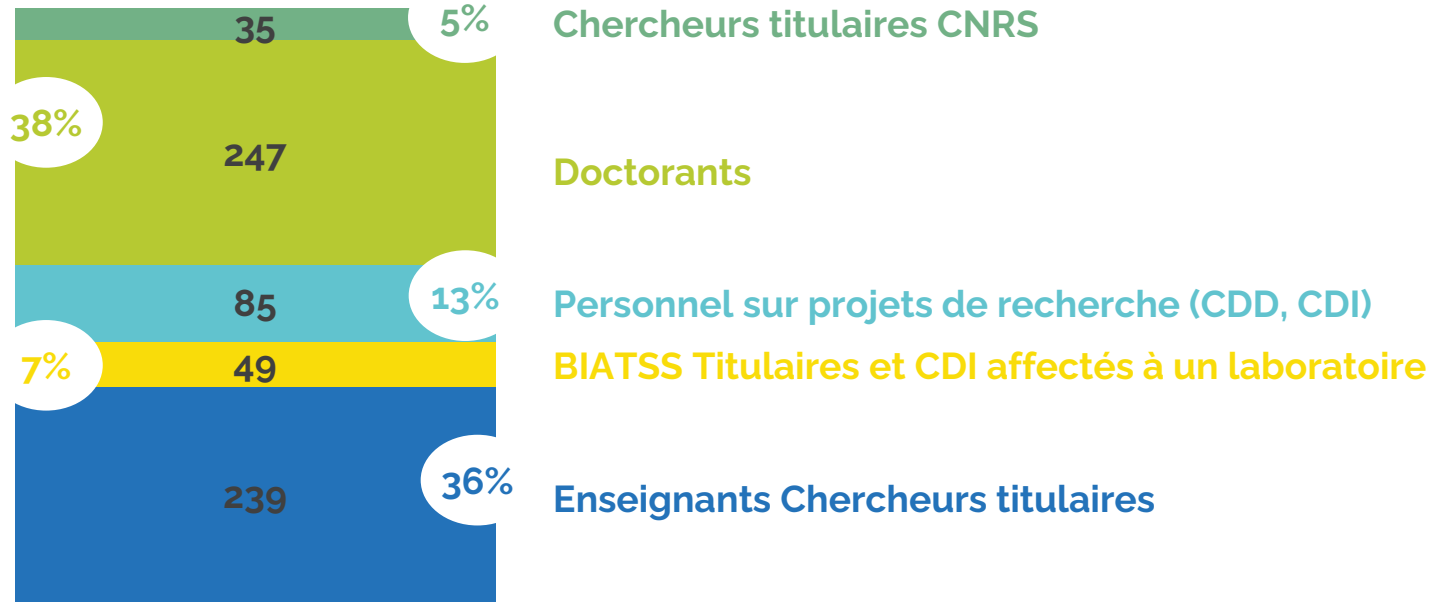
- Observatoire PELAGIS**
Conservation / Mégafaune marine / Politiques publiques / Échouages
Observations en mer

7 Unités de Recherche (UR)

- Centre de Recherches en Histoire Internationale et Atlantique (CRHIA)**
Villes / Cultures / Migrations / Atlantique / Amériques
- Environnement Organisation LEGislation (EOLE)**
Juridique / Gestion
- Dynamiques, interactions, interculturalité Asiatiques (D2iA)**
Nouvelles Routes de la Soie / Diaspora / Religion / Représentations / Linguistique, didactique
- Laboratoire Informatique, Image et Interaction (L3i)**
Documents numériques / Fouille de données / Internet des objets / Intelligence Artificielle / Big Data
- Mathématiques, Image et Applications (MIA)**
Ingénierie mathématique / Computer vision / Deep learning / Équations aux dérivées partielles / Géométrie appliquée
- Usage du Numérique pour le Développement Durable (NUDD)**
Numérique / Développement durable / Mobilité / Consommations connectées / Acceptabilité sociale
- Politique Littératures Cultures Écritures Médialité Idées Expressions Sciences (PoLiCEMIES)**
Études culturelles / Études visuelles / Sciences Politiques / Littératures française et étrangère

POTENTIEL RECHERCHE DU SITE EN 2024

655 personnels
rattachés à une
unité de recherche



Répartition des effectifs selon le statut

Effectifs issus de la DRRH sur la base des extractions pour le RSU (BIATSS, Personnel sur projets de recherche, EC) au 31/12/2024

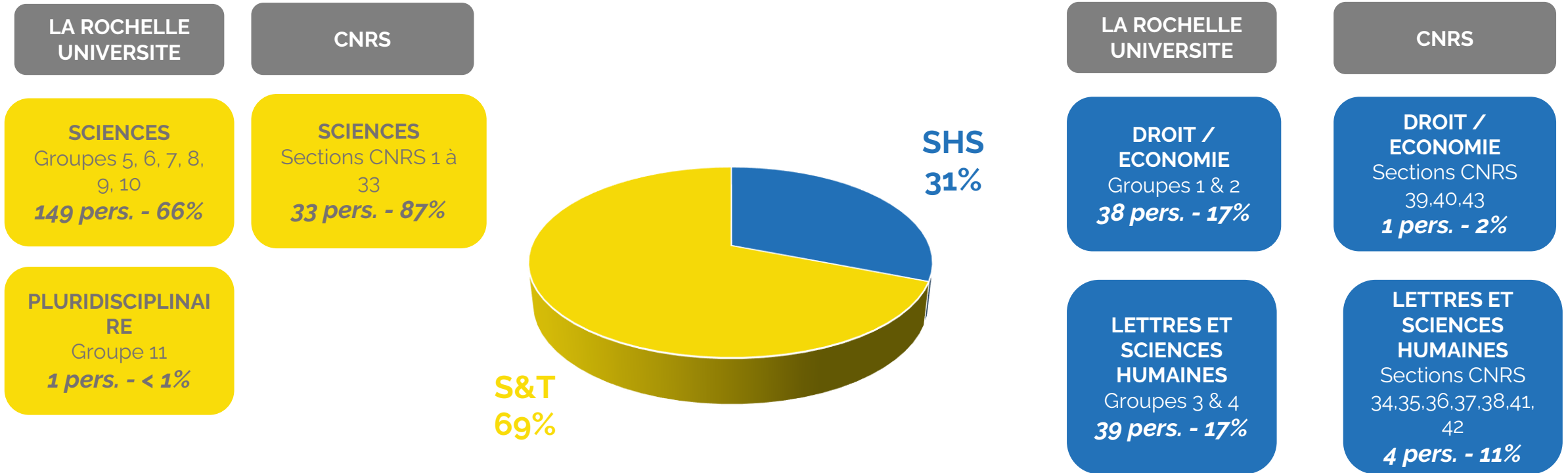
Effectifs consolidés à la direction de la recherche pour les titulaires CNRS au 01/01/2025

Effectifs doctorants remontés par les laboratoires au 31/12/2024

Exception des Enseignants Chercheurs Contractuels

IDENTITÉ SCIENTIFIQUE : LA CARTOGRAPHIE EN 2025

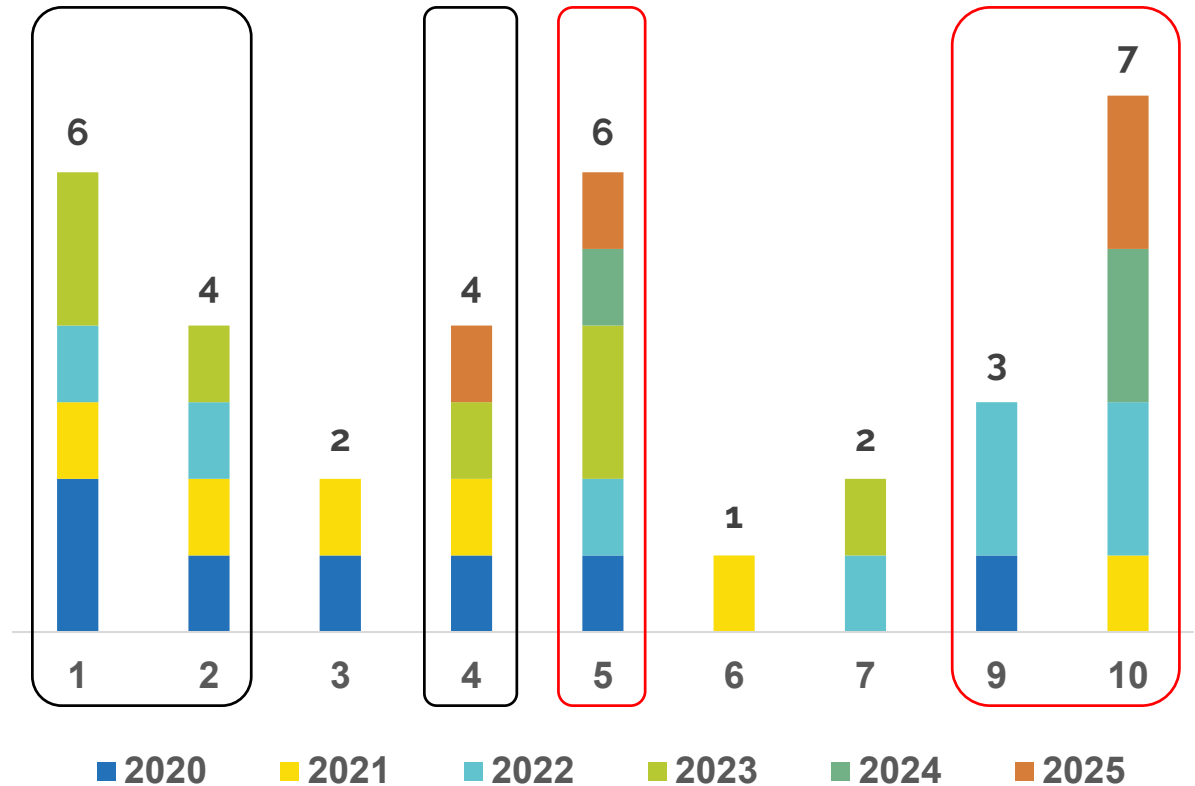
+ 265 Chercheurs et Enseignants Chercheurs titulaires rattachés à une unité de recherche de La Rochelle Université en 2025



LES RECRUTEMENTS D'EC TITULAIRES ENTRE 2020 ET 2025

- + Les groupes CNU 5, 9 et 10 représentent plus de 50% des recrutements entre 2020 et 2025
- + 46% des recrutements ont concernés les SHS

| | | |
|----------|---------|---|
| GROUPE 1 | 1 | Droit privé et sciences criminelles |
| | 2 | Droit public |
| | 3 | Histoire du droit et des institutions |
| | 4 | Science politique |
| GROUPE 2 | 5 | Sciences économiques |
| | 6 | Sciences de gestion |
| GROUPE 4 | 20 | Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire |
| | 21 / 22 | Histoire et civilisations |
| | 23 | Géographie physique, humaine, économique et régionale |
| | 24 | Aménagement de l'espace, urbanisme |



Recrutements d'EC titulaires par groupe CNU entre 2020 et 2025

A noter : ces données concernent les personnes toujours en poste à La Rochelle Université en 2025

LES CHERCHEURS DU CLASSEMENT DE STANFORD

14

Chercheurs et chercheuses dans le « World's Top 2% Scientist » du classement de Stanford.

6

Biologie

3

Sciences de la terre
et de l'environnement

3

Technologies génériques
et stratégiques

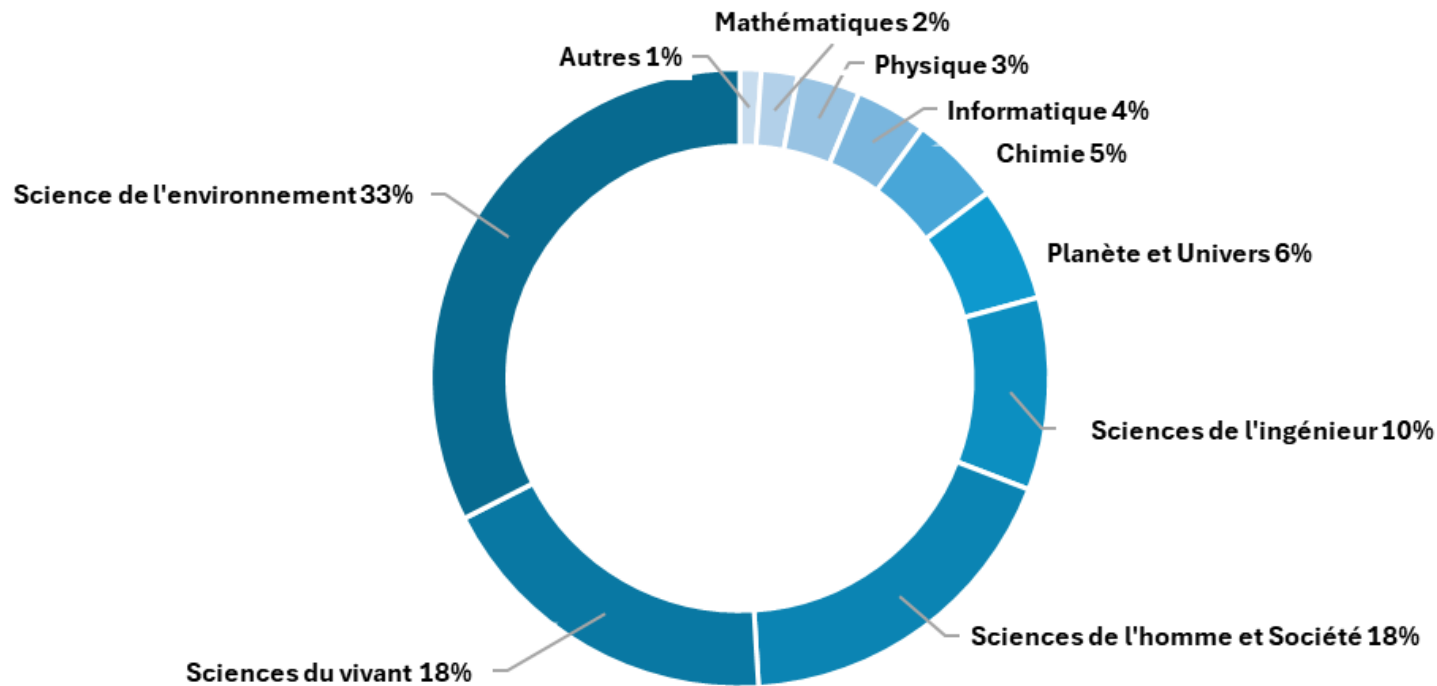
1

Ingénierie

1

Technologies de l'information
et de la communication

Répartition des articles par domaine (HAL)



Source : HAL La Rochelle,
02/02/2026/Scopus

Thématique de recherche forte sur les ODD 13, 14, 15



**OPEN
CAMPUS
INNOV**

L'innovation dans l'ADN de La Rochelle Université

La trajectoire de l'innovation à La Rochelle Université : 25 ans de montée en puissance



Dès sa création, l'université a inscrit l'innovation au cœur de sa stratégie et de son fonctionnement.



25 ans à structurer notre capacité d'innovation, avec récemment une reconnaissance nationale (PUI) et un **nouveau bâtiment en 2028**.

L'écosystème actuel

De la connaissance scientifique à l'impact territorial

1. Laboratoires

- Production de connaissances
- Publications

2. OpenCampusInnov

- Repère les résultats
- Finance
- Accompagne
- Forme

3. Collaborations avec entreprises

- Contrat de collaboration
- Prestation de recherche
- Laboratoires communs

4. Valorisation & Maturation

- Dépôt de brevet
- Prématuration
- Maturation

5. Entrepreneuriat

- Création d'entreprise
- Création d'association

7. Impact global

- Attractivité du territoire
- Utilité sociale de la recherche
- Ressources propres
- Souveraineté nationale

La chaîne de valeur en 5 étages depuis 2020

De la connaissance scientifique à l'impact territorial

1. Recherche académique

25%
de nos enseignants-chercheurs
ont participé à un
programme d'innovation

2. Détection & accompagnement

10%
de nos enseignants-chercheurs
accompagnés
individuellement

600
étudiants SNEE

LRUniv / National
11/₁₀₀₀ / **2**/₁₀₀₀

2M€
de dépenses internes

3. Collaborations avec les entreprises

200
collaborations

15 M€
irrigués vers
les laboratoires

LRUniv / National
121/₁₀₀₀ / **99**/₁₀₀₀

25
laboratoires communs et contrats cadre

LRUniv / National
81/₁₀₀₀ / **5**/₁₀₀₀

4. Valorisation & maturation

9
projets de valorisation

1,4 M€
investis dans la recherche

14
brevets déposés

5. Entrepreneuriat

75
créations
dont **10%** adossées à nos laboratoires

6500
étudiants sensibilisés

7. Impact global

+ 30
produits et services utilisés par la société

+ 200
emplois créés sur le territoire

Ce que l'innovation a permis depuis 2020

Des chiffres ? Voici ce qu'ils représentent VRAIMENT.



200

COLLABORATIONS

≈ 1 nouveau projet de R&D toutes les semaines depuis 2020



75

ENTREPRISES CRÉÉES

1 nouvelle entreprise tous les 25 jours, depuis 5 ans



14

BREVETS DÉPOSÉS

14 innovations protégées, prêtes à devenir des produits ou services



16,6 M€

de retours financier pour l'établissement
et les laboratoires de recherche

Le budget annuel d'une commune de 5 000 habitants — réinjecté
dans notre établissement



dont

3M€

de prélèvements établissement



dont

200k€

de retours financiers licences et brevets

Quels sont les enjeux à venir ?

Atouts clés

- Un ADN innovation ancré depuis plus de 25 ans, véritable signature de l'établissement
- Une trajectoire solide de structuration, portée par un écosystème OpenCampusInnov organisé, performant et déjà générateur de résultats, s'appuyant sur le succès de CampusInnov
- Une reconnaissance nationale, matérialisée par la labellisation **Pôle Universitaire d'Innovation**

Enjeux majeurs

- Un défi de soutenabilité économique lié au passage à l'échelle au sein du nouveau bâtiment, indispensable pour atteindre l'équilibre (objectif : x3 sur les recettes)
- Un risque de tension organisationnelle et financière dans cette phase d'accélération

Cap à tenir

Poursuivre le changement d'échelle tout en maîtrisant le risque : sécuriser le modèle, créer les conditions de robustesse économique et organisationnelle, et accompagner la montée en puissance sans fragiliser l'établissement.

Un modèle économique composite

Vers une soutenabilité du modèle économique

OpenCampusInnov

Dériskuer l'opération pour l'établissement

Recettes propres

- Prestations
- Contrats de recherche partenariale
- Formation
- Location d'espace et d'équipements

Subventions

- Ressourcement régional
- État

Filières prioritaires 2026-2028



Biotech & Santé

Valorisation des bio-ressources, santé, alimentation et bien-être.



Green Tech

Transition écologique, bâtiment durable, décarbonation et environnement.



NumTech

Intelligence artificielle, valorisation des données et transformation numérique.

Indicateurs cibles : ↑ Contrats récurrents · ↑ TRL · ↑ Ressources propres · ↑ Emplois & ancrage territorial

Et demain ? Le PROJET avec Tipee

Réflexion sur un centre de transfert territorial fédéré — Horizon 2028

Ambition : Externaliser l'innovation en créant un centre de transfert territorial fédéré et multi-domaines afin de dérisquer l'innovation pour l'établissement et passer un cap.



Gouvernance

Public/privé collégiale :
académiques + entreprises
décident ensemble



Adossement

Lien fort labos = clé de réussite,
garantit la qualité scientifique



Services mutualisés

RH, finance, BD, marketing +
ANR/UE partagés pour
économies d'échelle



Bâtiment dédié

3 400 m² SU, exploitation 300
k€/an, plateaux techniques
mutualisés



BU R&D & Plateaux

Tipee + OCI + autres centres
territoriaux fédérés

Implantation sur 2 sites Les Minimes (bâtiment OpenCampusInnov) ↔ Atlantech / Lagord (Nord)

OPEN
CAMPUS
INNOV

ANNEXE 8

L'évolution globale des RH par statut

Source : Université en chiffres / Rapport Social Unique (jusqu'en 2024)

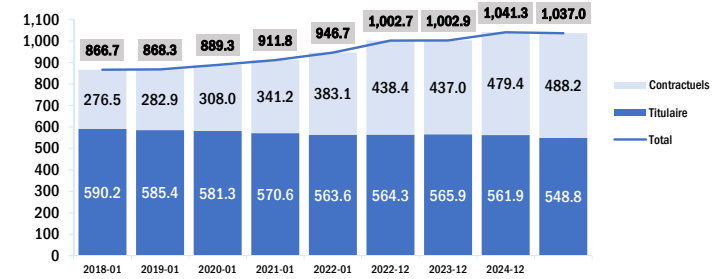
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Ecart période | |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------|
| | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | En nb | En % |
| BIATSS hors projets | 356.7 | 357.3 | 371.0 | 368.5 | 384.6 | 399.4 | 415.4 | 408.6 | +64.7 | +18% |
| Titulaire | 257.9 | 257.9 | 253.2 | 243.7 | 233.1 | 237.2 | 233.8 | 225.2 | -24.0 | -9.3% |
| Contractuel | 98.8 | 99.4 | 117.8 | 124.8 | 151.5 | 162.2 | 181.6 | 183.4 | +88.7 | +90% |
| BIATSS projets | 58.2 | 63.5 | 69.4 | 87.6 | 95.2 | 137.3 | 117.0 | 146.7 | +88.5 | +152% |
| Titulaire | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 3.0 | 0.0 | -3.0 | -100% |
| Contractuel | 55.2 | 60.5 | 66.4 | 83.6 | 91.2 | 133.3 | 114.0 | 146.7 | +91.5 | +166% |
| Contractuel doctorant | 76.0 | 74.0 | 66.0 | 77.0 | 78.0 | 83.0 | 79.5 | 89.0 | +5.0 | +7% |
| Enseignant-chercheur | 268.0 | 264.7 | 271.4 | 265.9 | 272.9 | 270.7 | 273.8 | 272.6 | +4.6 | +2% |
| Titulaire | 236.5 | 232.7 | 233.6 | 231.1 | 231.4 | 233.2 | 238.8 | 232.0 | +0.1 | +0% |
| Contractuel | 31.5 | 32.0 | 37.8 | 34.8 | 41.5 | 37.5 | 35.0 | 37.5 | +4.5 | +14% |
| Enseignant | 107.8 | 108.8 | 111.5 | 112.8 | 116.1 | 112.4 | 117.3 | 119.6 | +11.8 | +11% |
| Titulaire | 92.8 | 91.8 | 91.5 | 91.8 | 95.1 | 89.9 | 90.3 | 91.4 | -1.5 | -2% |
| Contractuel | 15.0 | 17.0 | 20.0 | 21.0 | 21.0 | 22.5 | 27.0 | 27.0 | +13.2 | +88% |
| TOTAL | 866.7 | 868.3 | 889.3 | 911.8 | 946.7 | 1,002.7 | 1,002.9 | 1,041.3 | +174.6 | +20% |
| Titulaire | 590.2 | 585.4 | 581.3 | 570.6 | 563.6 | 564.3 | 565.9 | 548.8 | -28.4 | -4.8% |
| Contractuels | 276.5 | 282.9 | 308.0 | 341.2 | 383.1 | 438.4 | 437.0 | 488.2 | +202.9 | +73% |

Forte variation des effectifs BIATSS hors projet qui s'explique par des décisions de créations nettes d'emploi dans les CE successives mais aussi des mesures nationales et locales (**une trentaine de postes**) telles que :

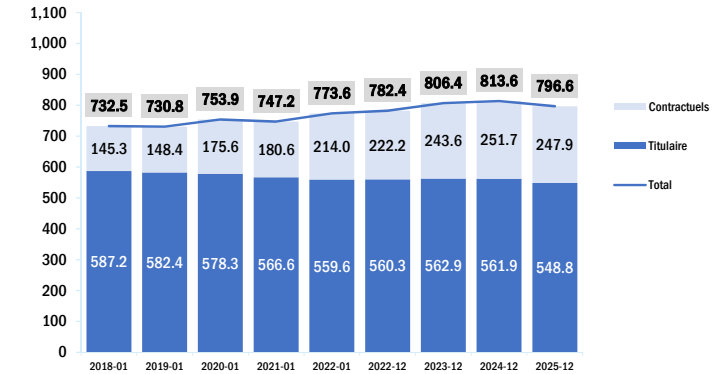
- La pérennisation d'une SCSP spécifique du Ministère de la Transition Ecologique, permettant la pérennisation de 12 emplois précédemment financés sur projet
- L'internalisation d'activités et des ressources associées (CCT, SDSU) pour 6,5 emplois
- Le recrutement sur de nouvelles ressources propres telles que le prélèvement sur contrat, les droits différenciés et la CVEC (7,5 emplois)
- Mesure nationale financée dans la SCSP : loi ORE pour les BIATSS (2,5 emplois)

| Focus BIATSS projet | 58.2 | 63.5 | 69.4 | 87.6 | 95.2 | 137.3 | 117.0 | 146.7 | 151.4 | +88.5 | +152% |
|----------------------------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| dont Recherche | 58.2 | 63.5 | 69.4 | 69.9 | 66.9 | 90.2 | 68.3 | 83.4 | 96.7 | +25.2 | +43% |
| dont Formation-Transversal | 0.8 | 3.8 | 9.7 | 17.7 | 28.3 | 47.1 | 48.7 | 63.3 | 54.7 | +62.5 | +7815% |

Evolution globale des effectifs



Evolution des effectifs hors PROJETS et Contractuels doctorants



La Rochelle Université - Evolution des ETP titulaires et effectifs étudiants

Hors financement sur projets (autre CRB)

Les chiffres 2025 sont encore en cours de fiabilisation

| Effectifs étudiants totaux | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 | 2025-2026 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Effectifs totaux | 8,820 | 8,732 | 8,862 | 8,691 | 8,655 | 8,255 | 7,977 | 7,957 | 8,125 |
| Evolution annuelle | -88 | +130 | -171 | -36 | -400 | -278 | -20 | +168 | |
| Evolution cumulée | -88 | +42 | -129 | -165 | -565 | -843 | -863 | -695 | |
| ETP ENS-EC tit pour 1000 étudiants | 37.3 | 37.2 | 36.7 | 37.2 | 37.7 | 39.1 | 41.2 | 41.2 | 39.8 |
| ETP BIATSS tit pour 1000 étudiants | 29.2 | 29.5 | 28.6 | 28.0 | 26.9 | 28.7 | 29.3 | 29.4 | 27.7 |

Ecart période

-695 -7.9%

| ENS et EC | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 |
| Total Titulaires | 329.3 | 324.5 | 325.1 | 322.9 | 326.5 | 323.1 | 329.1 | 328.0 | 323.6 |
| Evolution annuelle | -4.8 | +0.6 | -2.2 | +3.6 | -3.4 | +6.0 | -1.1 | -4.4 | |
| Evolution cumulée | -4.8 | -4.2 | -6.4 | -2.8 | -6.3 | -0.3 | -1.4 | -5.8 | |

Ecart période

-5.8 -1.7%

Ecart cumulé MS
Effet 2026* soit équiv**
-528,356 € 11.4 ETP ECC

| BIATSS | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 |
| Total Titulaires | 257.9 | 257.9 | 253.2 | 243.7 | 233.1 | 237.2 | 233.8 | 233.9 | 225.2 |
| Evolution annuelle | - | -4.7 | -9.5 | -10.6 | 4.1 | -3.4 | 0.1 | -8.7 | |
| Evolution cumulée | - | -4.7 | -14.2 | -24.8 | -20.7 | -24.1 | -24.0 | -32.7 | |

Ecart période

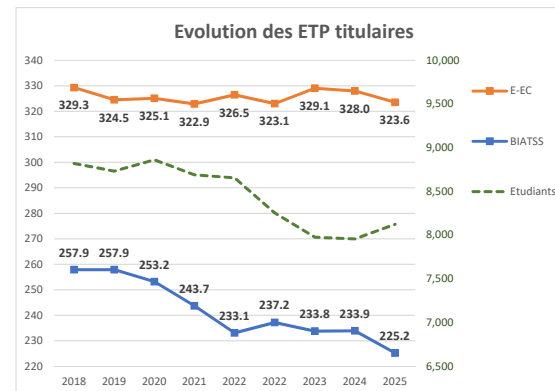
-32.7 -12.7%

Ecart cumulé MS
Effet 2026* soit équiv**
-1,717,273 € 49.6 ETP CONT.B

* Sur la base du coût moyen annuel du corps observé en 2018

* Sur la base du coût moyen annuel du corps observé en 2025

| hETD réalisées | 2027-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 | 2025-2026 |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------|
| Total hETD | 150,328 | 146,355 | 147,375 | 151,627 | 157,099 | 157,768 | 158,800 | 156,398 | |
| Evolution annuelle | -3,973 | +1,020 | +4,252 | +5,472 | +669 | +1,032 | -2,402 | | |
| Evolution cumulée | -3,973 | -2,953 | +1,299 | +6,771 | +7,440 | +8,472 | +6,070 | | |



Masse salariale annuelle (CP)

Source : Compte financier / Rapport Social Unique

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Ecart période | |
|------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------|
| CRB02-MS (hors OPE) | 54,538,534 € | 54,972,786 € | 55,401,348 € | 56,245,669 € | 57,856,014 € | 60,902,849 € | 64,530,430 € | 67,239,123 € | 67,838,892 € | +13,300,358 € | +24.4% |
| Autres CRB et OPE (=PROJETS) | 3,449,368 € | 4,401,041 € | 4,176,679 € | 4,554,151 € | 5,652,097 € | 6,456,473 € | 7,208,103 € | 7,579,441 € | 9,147,971 € | +5,698,604 € | +165.2% |
| Total masse salariale | 57,987,901 € | 59,373,827 € | 59,578,028 € | 60,799,820 € | 63,508,111 € | 67,359,322 € | 71,738,533 € | 74,818,563 € | 76,986,863 € | +18,998,962 € | +32.8% |
| <i>Evolution annuelle</i> | | +1,385,926 € | +204,201 € | +1,221,792 € | +2,708,291 € | +3,851,211 € | +4,379,211 € | +3,080,030 € | +2,168,300 € | | |
| <i>Evolution cumulée</i> | | +1,385,926 € | +1,590,127 € | +2,811,919 € | +5,520,210 € | +9,371,421 € | +13,750,632 € | +16,830,662 € | +18,998,962 € | | |
| CRB02-MS | | | | | | | | | | | |
| <i>Evolution annuelle</i> | | +434,253 € | +428,562 € | +844,321 € | +1,610,344 € | +3,046,835 € | +3,627,581 € | +2,708,692 € | +599,769 € | | |
| <i>Evolution cumulée</i> | | +434,253 € | +862,815 € | +1,707,136 € | +3,317,480 € | +6,364,315 € | +9,991,897 € | +12,700,589 € | +13,300,358 € | | |
| Autres CRB et OPE | | | | | | | | | | | |
| <i>Evolution annuelle</i> | | +951,673 € | -224,362 € | +377,472 € | +1,097,946 € | +804,376 € | +751,630 € | +371,338 € | +1,568,531 € | | |
| <i>Evolution cumulée</i> | | +951,673 € | +727,312 € | +1,104,783 € | +2,202,729 € | +3,007,105 € | +3,758,735 € | +4,130,073 € | +5,698,604 € | | |

| ENS et EC | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Ecart période | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | | |
| Total Titulaires | 329.3 | 324.5 | 325.1 | 322.9 | 326.5 | 323.1 | 329.1 | 328.0 | 323.6 | -5.8 | -1.7% |
| PR | 66.8 | 65.3 | 67.5 | 66.5 | 66.6 | 68.6 | 69.8 | 68.5 | 69 | +2.2 | +3.3% |
| MCF | 169.7 | 167.4 | 166.1 | 164.6 | 164.8 | 164.6 | 169 | 168.1 | 163 | -6.7 | -3.9% |
| ENS 1 ^{er} /2 nd degré | 92.8 | 91.8 | 91.5 | 91.8 | 95.1 | 89.9 | 90.3 | 91.4 | 91.6 | -1.3 | -1.3% |
| <i>Evolution annuelle</i> | | -4.8 | +0.6 | -2.2 | +3.6 | -3.4 | +6.0 | -1.1 | -4.4 | | |
| <i>Evolution cumulée</i> | | -4.8 | -4.2 | -6.4 | -2.8 | -6.2 | -0.2 | -1.3 | -5.8 | | |

| BIATSS | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Ecart période | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 01/01 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | | |
| Total Titulaires | 257.9 | 257.9 | 253.2 | 243.7 | 233.1 | 237.2 | 233.8 | 233.9 | 225.2 | -32.7 | -12.7% |
| A | 79.5 | 82.8 | 85.6 | 86.7 | 78.9 | 90.4 | 90.2 | 99.6 | 94.9 | +15.4 | +19.4% |
| B | 67.2 | 66.9 | 65.4 | 56.6 | 58.1 | 60.8 | 62.5 | 61.2 | 63.5 | -3.7 | -5.5% |
| C | 111.2 | 108.2 | 102.2 | 100.4 | 96.1 | 86 | 81.1 | 73.1 | 66.8 | -44.4 | -39.9% |
| <i>Evolution annuelle</i> | | - | -4.7 | -9.5 | -10.6 | 4.1 | -3.4 | 0.1 | -8.7 | | |

ANNEXE 9 – Prévisions de départs à la retraite des personnels titulaires

Tableau prévisionnel des départs à la retraite sur 5 ans (2026-2030), selon trois scénarios : âge moyen de départ, âge plancher et âge plafond. Distinguer BIATSS (catégories A, B, C, titulaires et Enseignants-Chercheurs / Enseignants (PR, MCF, PRAG/PRCE). Pour chaque ligne, indiquer le nombre total de départs sur la période et la moyenne annuelle.

| BIATSS | Effectifs | Scénario — Âge moyen | | | | | | |
|---------------------|------------|-------------------------|----------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| | 12/31/2025 | Part sortants 5 ans (%) | Nbre total départs 2026-30 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| Catégorie A | 98 | 10.2% | 10 | 4 | 0 | 1 | 1 | 4 |
| Catégorie B | 66 | 10.6% | 7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Catégorie C | 68 | 27.9% | 19 | 5 | 2 | 6 | 2 | 4 |
| TOTAL BIATSS | 232 | 15.5% | 36 | 10 | 3 | 9 | 5 | 9 |
| | | Scénario — Âge plancher | | | | | | |
| Catégorie A | 98 | 16.3% | 16 | 5 | 1 | 0 | 4 | 6 |
| Catégorie B | 66 | 13.6% | 9 | 4 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| Catégorie C | 68 | 32.4% | 22 | 13 | 0 | 2 | 3 | 4 |
| TOTAL BIATSS | 232 | 20.3% | 47 | 22 | 2 | 2 | 9 | 12 |
| | | Scénario — Âge plafond | | | | | | |
| Catégorie A | 98 | 4.1% | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Catégorie B | 66 | 3.0% | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Catégorie C | 68 | 10.3% | 7 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| TOTAL BIATSS | 232 | 5.6% | 13 | 6 | 0 | 2 | 2 | 3 |

| Enseignants / Enseignants - chercheurs | Effectifs | Scénario — Âge moyen | | | | | | |
|--|------------|-------------------------|----------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | 12/31/2025 | Part sortants 5 ans (%) | Nbre total départs 2026-30 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| Professeurs des Universités (PR) | 69 | 47.8% | 33 | 12 | 2 | 5 | 4 | 10 |
| Maîtres de Conférences (MCF) | 165 | 8.5% | 14 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| PRAG/PRCE | 96 | 12.5% | 12 | 6 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| TOTAL EC / E | 330 | 17.9% | 59 | 21 | 6 | 7 | 10 | 15 |
| | | Scénario — Âge plancher | | | | | | |
| Professeurs des Universités (PR) | 69 | 69.6% | 48 | 21 | 2 | 10 | 7 | 8 |
| Maîtres de Conférences (MCF) | 165 | 14.5% | 24 | 12 | 0 | 2 | 3 | 7 |
| PRAG/PRCE | 96 | 21.9% | 21 | 9 | 0 | 3 | 4 | 5 |
| TOTAL EC / E | 330 | 28.2% | 93 | 42 | 2 | 15 | 14 | 20 |
| | | Scénario — Âge plafond | | | | | | |
| Professeurs des Universités (PR) | 69 | 27.5% | 19 | 8 | 1 | 5 | 1 | 4 |
| Maîtres de Conférences (MCF) | 165 | 4.8% | 8 | 3 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| PRAG/PRCE | 96 | 7.3% | 7 | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL EC / E | 330 | 10.3% | 34 | 16 | 2 | 5 | 3 | 8 |

ANNEXE 10

Projections pluriannuelles financières (en k€)

| | 2026 (BI) | 2026 (BR) | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| DÉPENSES | | | | | | |
| Dépenses de fonctionnement décaissables | 17.56 | 17.43 | 16.84 | 17 | 16.58 | 16.6 |
| Dépenses décaissables de MS | 81.45 | 80.95 | 79.66 | 79.25 | 78.08 | 78.7 |
| Dépenses non décaissables | 5.3 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT | 104.31 | 103.68 | 101.8 | 101.55 | 99.96 | 100.6 |
| Dépenses d'investissement | 23.59 | 22.58 | 3.15 | 3.26 | 3.04 | 3 |
| TOTAL GÉNÉRAL DÉPENSES | 127.9 | 126.26 | 104.95 | 104.81 | 103 | 103.6 |
| RECETTES | | | | | | |
| SCSP (dont actions spécifiques) | 69.98 | 70.27 | 70.27 | 70.27 | 70.27 | 70.27 |
| Recettes encaissables — Autres | 27.54 | 27.49 | 25.63 | 25.21 | 24.85 | 25.13 |
| Recettes non encaissables | 3.78 | 3.78 | 3.78 | 3.78 | 3.78 | 3.78 |
| TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT | 101.3 | 101.54 | 99.68 | 99.26 | 98.9 | 99.18 |
| Recettes d'investissement | 20.94 | 20.94 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| TOTAL GÉNÉRAL RECETTES | 122.24 | 122.48 | 101.68 | 101.26 | 100.9 | 101.18 |
| INDICATEURS DE PILOTAGE FINANCIER | | | | | | |
| CAF (Capacité d'Autofinancement) [k€] | -1.49 | -0.62 | -0.59 | -0.77 | 0.47 | 0.11 |
| Variation du Fonds de Roulement [k€] | -4.14 | -2.26 | -1.74 | -2.03 | -0.57 | -0.89 |
| FDR Disponible [k€] | 5.10 | 7.00 | 5.20 | 3.20 | 2.60 | 1.70 |
| Nombre de jours de FDR | 19 | 26 | 20 | 12 | 10 | 7 |
| Masse salariale / Produits encaissables [%] | 83.5% | 82.8% | 83.1% | 83.0% | 82.1% | 82.5% |

Commentaires établissement

Grands principes méthodologiques

Le compte financier intègre les éléments prévisionnels identifiés à date, et différentes hypothèses retenues conformément au Plan de retour à l'équilibre financier (PREF-I) voté en février 2026.

Le point de départ est constitué du BI2026. Les exercices suivants (du BR2026 au BI2030) sont consolidées à partir de différentes hypothèses, déclinées ci-dessous.

Recettes

Le niveau des ressources propres est ajusté pour intégrer la fin des grands projets stratégiques sur la période, à savoir SmartCode en 2026, OpenCampusInnov en 2027 puis NCU en 2028 ; puis l'intégration des nouveaux projets stratégiques (innovation, SupFerro, Capemare). Il en est de même pour les dépenses afférentes. Pas d'impact sur le résultat financier, mais uniquement sur le ratio Dizambourg.

La SCSP est seulement ajustée du financement du CAS Pension non intégré au BI2026 (+300k€)

Investissement

Afin d'avoir une vision la plus sincère possible du résultat de fonctionnement, les investissements réalisés à l'appui d'une recette de fonctionnement sont supprimés.

Suite au GT PPI, le niveau des investissements faisant l'objet d'un prélèvement sur fonds de roulement sont ajustés au plus près du plan de charge et des investissements obligatoires sur la période

Masse salariale

La prévision du BI 2026 a d'abord été ajustée pour tenir compte des éléments nouveaux depuis sa préparation (mouvements de personnels, heures complémentaires, etc.), soit -500k€ dès le BR2026

Pour les exercices suivants, plusieurs hypothèses ont été retenues :

. Le **nombre de départs en retraite**, basé sur l'âge moyen des départs (après l'étude de 4 scénarios possibles)

. Le **remplacement de ces départs**, basé sur un taux de remplacement par contractuel ou titulaire voire une suppression de l'emploi. Plus précisément :

* Rentrée 2027 : 100% des départs retraite remplacés par des contractuels

* Rentrée 2028 : 50% des départs retraite remplacés par des titulaires, 50% par des contractuels

* Rentrée 2029 : 75% des départs retraite remplacés par des titulaires, 25% par des contractuels

* Rentrée 2030 : 100% des départs retraite remplacés par des titulaires

. Le **coût des avancements** ajouté chaque année, avec l'hypothèse d'une réduction progressive de -2% annuelle, du fait du nombre de titulaires qui se réduit progressivement

. Les **heures d'enseignement** font l'objet d'une réduction, intégrée dès le BI 2027 pour les mesures d'urgence de la rentrée 2026, puis en 2029 après application de la future offre de formation 2028-2029 ciblée à 130 000hETD au lieu des 160 000hETD actuelles, soit -1,5M€

Autres mesures

Des mesures internes de réaffectation des moyens sont également envisagées pour permettre le soutien aux charges de structure : ajuster la répartition des prélèvements internes, modifier l'allocation interne de la SCSP notamment

PROPOSITION DE DÉLIBÉRATION

CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

Plan de retour à l'équilibre financier interne (PREF-I)

Séance du 2 février 2026

EXPOSÉ DES MOTIFS

La Rochelle Université constate depuis plusieurs exercices budgétaires une dégradation de sa situation financière (Figure 1). Celle-ci est due à une montée en charge non maîtrisée du niveau d'activité et de la masse salariale. Il s'ensuit désormais un déficit d'exploitation (compte de résultat négatif) qui doit être compensé obligatoirement par un prélèvement sur fonds de roulement qui s'ajoute à celui pour financer le PPI¹. Le fonds de roulement a donc inévitablement diminué et s'approche aujourd'hui dangereusement du seuil critique de soutenabilité budgétaire. Si rien n'est fait, l'établissement est condamné à court terme à subir un plan de retour à l'équilibre financier sous l'autorité du rectorat de région académique.

La dynamique actuelle de fonctionnement budgétaire de La Rochelle Université n'est en effet plus soutenable au regard des trois indicateurs clés du contrôle budgétaire, qu'il s'agisse du poids de la masse salariale et des niveaux critiques du fonds de roulement et de la trésorerie (Figure 1). Comme l'établissement n'a pas procédé à une nécessaire correction de trajectoire au cours des exercices précédents, il doit désormais envisager une action immédiate et forte.

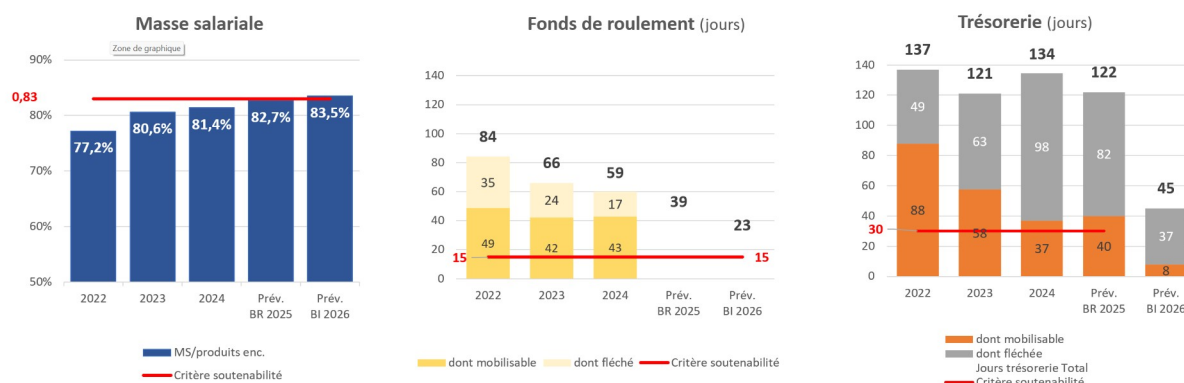


Figure 1 : évolution 2022-2026 des 3 critères de soutenabilité budgétaire.

Ce diagnostic financier et son analyse ont été présentés devant les instances de l'université et en assemblée générale des personnels fin 2025 par l'équipe présidentielle. A ces différentes occasions, le lien a été fait avec la situation de « suractivité » importante de l'établissement en l'objectivant par des indicateurs indiscutables et en invitant la communauté à faire « moins, mais mieux » pour retrouver l'apaisement nécessaire dans les conditions de travail et dans le dialogue social. Ces constats internes sont désormais partagés et validés par des expertises externes formalisées (Encadré 1) : la mission d'appui IGESR² conclut dans son rapport à une « crise de croissance » non maîtrisée et le Rectorat de Région académique (RANA³) alerte dans la phase de préparation du COMP⁴ sur l'absence de

¹ Programme Pluriannuel d'Investissement

² Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche

³ Rectorat Académique de Nouvelle-Aquitaine

⁴ Contrat d'Objectif de Moyens et de Performance

« soutenabilité de la trajectoire » budgétaire et souligne les fragilités liées à « la dispersion » de nos actions.

« Un établissement en crise de croissance avec notamment une administration qui a peiné à suivre les réformes engagées depuis 2016. Cette transformation a été amplifiée par la gestion de multiples projets, sans que les fonctions de soutien ne soient revues à la hauteur des enjeux. Le circuit de décision, flou et dispersé, manque de lisibilité. »

Rapport Mission d'appui de La Rochelle Université N° 24-25 201A – janvier 2025

« Le projet reste politiquement fragile, car fortement conditionné à un redressement du pilotage interne, à la stabilisation du modèle économique et à une visibilité financière accrue. La principale mise en garde concerne le risque de dispersion des ambitions, si la consolidation des fonctions supports, du contrôle interne et de la soutenabilité n'est pas traitée comme une priorité absolue du COMP. »

Courrier du Recteur délégué à l'ESRI relatif à la préparation du COMP, janvier 2025

Encadré 1 : extraits du rapport de l'IGESR et du courrier du RANA.

Depuis février 2025, l'équipe présidentielle a pris la mesure de ces difficultés aggravées par les mesures nationales sur les dépenses obligatoires de masse salariale non compensées. Pour éviter une mise sous tutelle budgétaire de l'État si rien n'est fait, la présidence propose une stratégie de remédiation échelonnée sur trois années sous la forme d'un **Plan de retour à l'équilibre interne** (PREF-I). Ce plan s'inscrit donc sur la durée du mandat restant à courir (2026-2028) pour **préserver l'établissement et son autonomie de décision et lui donner de vraies perspectives au-delà**. Il s'agit clairement de ne pas subir les conséquences inévitables du déni de réalité et de l'inaction, mais bien de choisir sa trajectoire en reprenant la maîtrise de nos activités et de leur coût. Des décisions souveraines sont nécessaires sur les deux sujets fondamentaux qu'impliquent la soutenabilité financière : discerner les priorités de missions de service public et déterminer la nature des ressources humaines, titulaires ou contractuelles, qu'il faut y engager.

I. DIAGNOSTICS DES FRAGILITÉS INTERNES

Trois difficultés majeures doivent être distinguées comme causes de la déstabilisation de notre organisation et dont la suractivité n'est que le symptôme global. Trop souvent renvoyées au lendemain, leur résolution ne peut plus attendre. Il s'agit de : (i) le recours à une contractualisation massive mal accompagnée par les ressources humaines, (ii) le manque de pilotage dans les circuits internes, (iii) une politique d'investissement dissociée de la réalité du cycle d'exploitation.

Diagnostic 1 : Contractualisation excessive des emplois liée à une suractivité

Sur une trajectoire décennale, la masse salariale et les effectifs de *La Rochelle université* ont connu une croissance notable (Figure 2 gauche) que la SCSP⁵ ne pouvait couvrir tandis que le nombre d'étudiants diminuait. La soutenabilité financière n'a été trouvée que par trois moyens : l'injection de ressources propres liées aux grands projets, la flexibilité des contrats des agents BIATSS⁶ et les autorisations de prélèvements sur fonds de roulement. Or, si le troisième moyen est désormais quasiment épuisé (Figure 1), les deux premiers ne pouvaient que déboucher sur une contractualisation massive des agents. C'est ainsi que *La Rochelle université* a alimenté une partie de sa croissance par la contractualisation du corps des BIATSS (Figure 2, droite), notamment par la transformation des postes libérés de titulaires en contractuels, permettant ainsi de dégager des marges financières significatives, car les charges employeurs diminuaient ainsi de 90% du salaire brut pour les titulaires (100% depuis cette année) à 40% pour les contractuels.

⁵ Subvention pour Charge de Service Public

⁶ Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Sociaux et de Santé

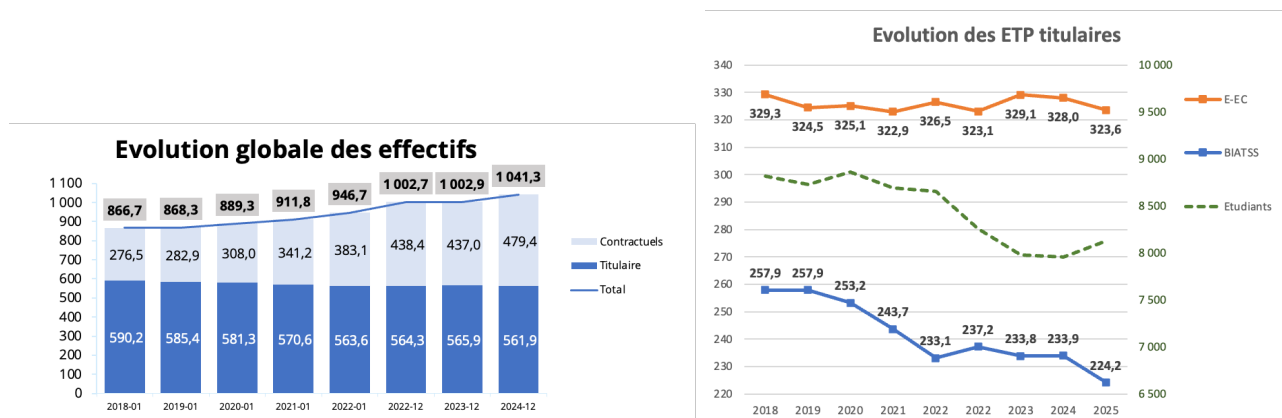


Figure 2 : évolution 2018-2025 des recrutements (titularisation versus contractualisation).

En conséquence, la « suractivité » ou « crise de croissance » a été en partie financée par la contractualisation qui s’est substituée au renouvellement des titulaires, permettant de répondre à l’augmentation non maîtrisée du niveau d’activité et à la pérennisation de fonctions initialement financées sur projets dits « d’amorce ». Un cycle non vertueux s’est enclenché : les corps d’enseignants et d’enseignants-chercheurs constituent désormais la dernière ressource mobilisable par la dynamique en cours. Un temps préservé par le maintien des effectifs sur une trajectoire décennale, le corps des enseignants et des enseignants-chercheurs fait donc maintenant face à une contractualisation qui monte en puissance depuis trois ans, puisque la logique de croissance des activités de l’établissement y a conduit inéluctablement, et que la dotation de l’État est contrainte par les mesures salariales non compensées.

Pour limiter le déficit prévisionnel du compte de résultat 2026, le Conseil d’administration n’a eu d’autre choix en décembre 2025 que d’adopter une « campagne d’emplois blanche ». Cela signifie que pour maintenir le nombre d’heures enseignées, les départs à la retraite des titulaires seront remplacés temporairement par des EC⁷ et ECC⁸ dont la masse salariale est significativement plus faible. Le gain financier ainsi obtenu participe à court terme à la maîtrise des coûts mais ne résout en rien la problématique de la suractivité et occasionnera des surcoûts lors de la transformation inverse de contractuels à titulaires. **C’est une impasse budgétaire.**

La Rochelle université se retrouve donc aujourd’hui face à **un premier choix stratégique** entre deux évolutions possibles à court-moyen terme du modèle structurel et fonctionnel de l’université :

- > Soit le maintien du niveau d’activité et de croissance de l’établissement et alors les marges financières nécessaires ne peuvent être obtenues que par une transformation massive des titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en contractuels (EC et ECC), comme dans le cas des BIATSS ;
- > Soit un changement de trajectoire en réduisant très significativement le niveau d’activité pour faire décroître le recours aux contractuels et retrouver des marges pour relancer l’emploi titulaire en général.

La Présidence propose la seconde option pour enrayer les excès de la contractualisation massive comme moyen de remédier au déficit structurel. Elle vise à créer les conditions pour redonner des perspectives à la fin du mandat en cours.

Diagnostic 2 : le manque de pilotage dans les circuits internes

Particulièrement scrutés par la mission d’appui et de conseil de l’IGESR (Encadré 2), il apparaît désormais que le pilotage de la masse salariale et des circuits de la dépense ou de la recette présente des faiblesses avérées. Elles sont en grande partie la résultante de la réorganisation de l’établissement lorsque cette dernière a accueilli les grands projets en silos, a parfois désarticulé les dépenses et les recettes entre les CRB⁹, ou encore a transféré des compétences financières à

⁷ Enseignants Contractuels

⁸ Enseignants-Chercheurs Contractuels

⁹ Centre de Responsabilité Budgétaire

l'institut LUDI qui échappaient au pilotage du central. L'exercice budgétaire 2025 a démontré que les ressources en SCSP et en RP¹⁰ n'étaient pas étanches l'une de l'autre alors que, paradoxalement, les grands projets l'étaient dans l'organisation de l'établissement. Des décisions politiques de dépense de masse salariale prises en Conseil d'administration, si elles se justifiaient lors de la prise de décision, ont ensuite été reconduites sans jamais être réinterrogées par l'évolution du contexte.

La mission constate l'absence de pilotage par l'établissement de ses emplois et de sa masse salariale dans une dimension pluriannuelle, en tenant compte de l'origine et de la nature des ressources correspondantes ; aucun rapprochement n'est fait avec les recettes qui permettent le financement des emplois pour en assurer la soutenabilité. La gestion des emplois de contractuels, financés sur projets et ressources propres non pérennes, constitue un point fort d'attention, dont le suivi fait défaut, avec un risque avéré de basculement sur la subvention pour charge de service public (SCSP), faute d'anticipation des fins de contrat, et de *CDIisation* obligatoire au vu de leur durée. Des choix de non-renouvellement de contrats seront nécessaires, faute de moyens ; ils présentent un risque de dégradation de la qualité de service rendu mais aussi du dialogue social, déjà fortement altéré selon les représentants des organisations syndicales. [...]

Le pilotage budgétaire global de l'établissement présente des insuffisances fortes, que les écarts conséquents entre le budget initial et le compte financier traduisent, du fait d'une qualité médiocre de prévision. [...] Cette situation est préoccupante au regard de l'évolution de l'activité de l'établissement. La fiabilisation du processus budgétaire rendue nécessaire par le développement des grands projets, PIA et EU CONEXUS en particulier, n'est pas atteinte. Elle l'est d'autant moins que la connaissance des coûts d'activité est encore trop insuffisante, ne permettant pas de sécuriser la gestion financière des dispositifs en place. La reprise sur SCSP d'opérations relevant de projets non pérennes illustre un manque d'évaluation préalable des dépenses nécessaires à leur conduite, et cela dès l'établissement des fiches financières des réponses aux appels à projets qui conditionnent l'attribution des fonds. Elle témoigne également d'un manque de fiabilisation du suivi et surtout de l'anticipation des fins de financement permettant de conserver les effets positifs de la mise en œuvre des projets.

Rapport Mission d'appui de La Rochelle Université N° 24-25 201A – janvier 2025

Encadré 2 : extrait du rapport de l'IGESR.

En conséquence, les fragilités du pilotage soulignées par l'IGESR trouvent leur origine dans la réorganisation inaboutie de l'établissement sur ses fondamentaux :

- > Circuits financiers déstabilisés
- > Pilotage insuffisant et inapproprié de la masse salariale
- > Contrôles internes défaillants

La gouvernance précédente s'est mise en capacité de lever des moyens sur les AAP¹¹, ce qu'elle a réussi à faire de belle façon, mais elle n'a pas su s'environner d'un pilotage robuste et n'a pas anticipé le caractère non pérenne des moyens obtenus qui ne pouvaient que démultiplier les contractualisations et augmenter les risques de transfert de dépenses sur la SCSP.

La Présidence propose d'amener à son terme la réorganisation encore inaboutie de l'établissement en corrigeant les incohérences entre les deux composantes Pôle Licences Collegium-Institut LUDI¹² et en sécurisant l'ensemble des circuits financiers, en s'inspirant des recommandations émises par l'IGESR. Cette démarche est indispensable pour garantir le retour à l'équilibre financier et le bon fonctionnement de notre organisation d'ensemble.

¹⁰ Ressources Propres

¹¹ Appels À Projets

¹² Littoral Urbain Durable Intelligent

Diagnostic 3 : une politique d'investissement dissociée de la réalité du cycle d'exploitation

La tendance à la baisse du fonds de roulement se manifeste depuis plusieurs années (Figure 1, centre) et s'explique par une politique d'investissement non subventionnée dynamique qui excède la capacité d'autofinancement (CAF). Le niveau actuel du fonds de roulement impose désormais de réduire au strict minimum les prélèvements à venir. Il est donc nécessaire de reconsidérer la politique d'investissement, de réviser le PPI et d'adapter en conséquence les échéances budgétaires.

La présidence engage donc un groupe de travail pour remettre à plat les opérations d'investissement non subventionnées pour supprimer celles qui ne sont pas prioritaires et décaler dans le temps celles qui doivent être réalisées pour des raisons de sécurité et d'accessibilité. Ces modifications seront évaluées en fonction du cahier des charges des services de la DPAL¹³.

Cette nouvelle programmation doit être validée et prise en compte dans le cadre du budget rectificatif 2026 qui sera voté par le conseil d'administration avant l'été.

II. ORIENTATIONS ET ACTIONS PRIORITAIRES A ENGAGER

Il est proposé au Conseil d'administration de faire des trois fragilités évoquées ses priorités à l'occasion d'un plan de retour à l'équilibre financier. Ce chantier est distinct de ceux, relatifs aux réglementations ou à la réorganisation, que le Conseil devra également piloter. **Les orientations qui vont suivre, et particulièrement les actions qu'elles impliquent, seront proposées à la réflexion des instances statutaires pour une mise en œuvre la plus rapide possible : Commission de la recherche, Commission des formations et de la vie étudiante, Conseil académique.** Elles constituent la feuille de route dont la programmation et la réalisation seront observées lors des exercices de débat d'orientation budgétaire et de dialogue budgétaire lors de l'élaboration et du vote des budgets initiaux et des budgets rectificatifs des trois années à venir. **Le calendrier et les objectifs budgétaires sont la trame du PREF-I arrêté par le conseil d'administration (cf. infra : III. Calendrier pluriannuel).**

Orientation 1 : réduction de la suractivité de l'établissement

Une embolisation de services statutaires ou suractivité non financée s'observe avec netteté dans les indicateurs de pilotage consolidés. Tandis que l'établissement dispose de 91 000 heures d'enseignement, en continu depuis 10 ans, il engage désormais près de 160 000 heures annuelles (Figure 3, droite). Le ratio service statuaire et HeqTD réalisées a basculé au-dessus de x 1,5 en 2023. L'effet de ciseau est saillant car cette inflation s'est mise en place alors que le nombre des étudiants chutait de 10% (Figure 3, gauche). Cette inflation horaire constitue une cause majeure de la contractualisation évoquée supra.

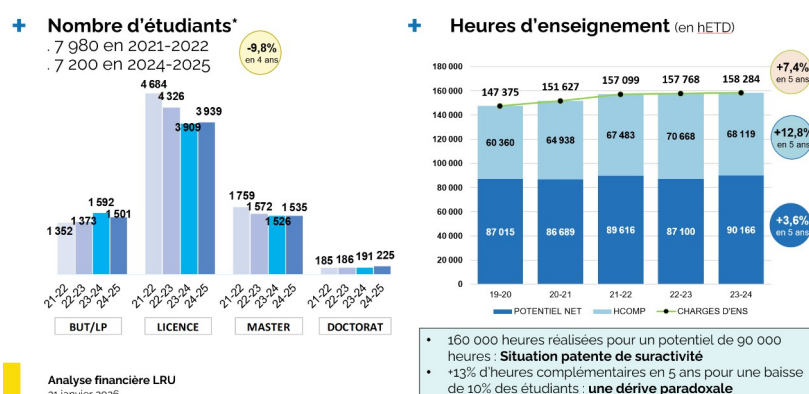


Figure 3 : évolution du nombre d'étudiants et d'heures d'enseignement.

¹³ Direction du Patrimoine et de la Logistique

Les actions suivantes devront être étudiées par les instances compétentes pour une mise en œuvre dans le cadre du PREF-I proposé :

- > Rationalisation de l'offre de formation sans dégrader la mission fondamentale de service public ; sans attendre la NOF¹⁴, il est confié à la CFVU la tâche d'inspecter l'offre de formation existante et de faire des propositions dès lors qu'elles n'entament pas la qualité du service d'enseignement délivré aux usagers
- > Fermeture des formations obsolètes ou n'attirant plus les étudiants, selon les propositions faites par la CFVU
- > Repli des enseignements transversaux lorsque l'analyse faite par la CFVU justifie une nouvelle évaluation des moyens engagés
- > Moratoire sur la création de nouvelles formations d'ici la mise en œuvre de la NOF, en dehors des projets assis sur un modèle économique avéré
- > Conception d'une NOF soutenable au regard des moyens titulaires déployés par l'établissement
- > Campagnes d'emplois « blanches » jusqu'à résolution du déficit, c'est-à-dire le déploiement de moyens temporaires en attente du retour de la soutenabilité
- > Mission d'études du conseil d'administration sur les volumes REH¹⁵, mal pilotés mais qui pèsent pour 24 000 HeqTd, qui entre dans sa seconde phase
- > Mise en place d'une GPEEC¹⁶ pour anticiper les départs à la retraite (un pic de départs prévisibles s'observe pour 2033) et les besoins de nouvelles compétences en lien avec les nouvelles formations, les orientations de la recherche et la prise en compte des nouveaux métiers dans les missions d'appui et de soutien
- > Application stricte du coût moyen, seul à même de garantir que les moyens en ressources humaines viennent couvrir les créations impulsées par l'établissement, sans quoi les heures complémentaires et les contractualisations s'ensuivent mécaniquement
- > Pas d'intégration des CDD à la clôture des grands projets.

Orientation 2 : réarticulation des circuits financiers internes et amélioration des prévisions budgétaires

Les fragilités du pilotage financier de l'établissement s'observent d'abord sur l'écart systématique qui se produit entre les prévisions d'activité et leur traduction budgétaire, d'une part, et la réalité de la réalisation telle que constatée lors du compte financier (CF), d'autre part. Elles se retrouvent aussi comme déjà mentionnées supra sur la difficulté de l'établissement à mettre en vis-à-vis l'ensemble des dépenses et des recettes. Ces difficultés trouvent leur cause dans la déstructuration des chaînes de la recette, de la dépense et de l'élaboration budgétaire entre les services centraux et les services de l'institut LUDI consécutivement à la transformation organisationnelle de l'établissement (voir les recommandations de l'IGESR).

Les actions suivantes devront être mises en œuvre dans le cadre du PREF-I proposé :

- > Préciser et nommer toutes les ressources de financement de l'université et identifier celles qui alimentent les dépenses de masse salariale
- > Confier la coordination budgétaire globale à la DAFAP¹⁷
- > Sanctuariser le bloc SCSP en détournant nettement les dépenses qu'il finance pour en rétablir l'étanchéité
- > S'appuyer et développer la démarche d'amélioration continue initiée par l'établissement en s'appuyant sur la cartographie des risques engagée
- > Proposer une typologie des ressources propres selon les catégories de fonction ou missions avec l'origine du financement : recherche stricte (ANR, Europe, Région...), recherche collaborative (R&D avec entreprises), formation, FC, TA, droits d'inscriptions globaux, projets France 2030, permettant de faire une analyse plus fonctionnelle garante d'un meilleur pilotage budgétaire en indiquant les ressources d'investissement
- > Dynamiser la culture administrative du contrôle interne et de la confiance a priori

¹⁴ Nouvelle Offre de Formation

¹⁵ Référence Equivalent Horaire

¹⁶ Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

¹⁷ Direction des Affaires Financières et de l'Achat Public

- > Installer un budget rectificatif méso-calendaire et réduire les écarts constatés ces dernières années sur le compte financier
- > Réviser la doctrine en matière de résultats financiers de projets, tant en reliquats qu'en déficit
- > Refondre la mécanique des prélèvements
- > Suivre le dialogue avec l'IUT à l'occasion du déploiement du COM IUT.

Orientation 3 : reprogrammation de l'investissement

Les actions suivantes devront être mises en œuvre dans le cadre du PREF-I proposé, dès la première étape du budget rectificatif de l'année budgétaire en cours pour stabiliser aussi vite que possible le niveau du fonds de roulement :

- > Revoir le PPI actuel avec la liste classée des investissements en distinguant ce qui est subventionné de ce qui ne l'est pas
- > Retravailler les plans de charge associés aux diverses opérations pour reprogrammer de façon plus réaliste les capacités à réaliser et étaler sur des exercices ultérieurs les opérations concernées
- > L'investissement en 2026 ne sera réalisé que sur subventions signées
- > Livrer et stabiliser le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) rapidement, car ce document est essentiel au pilotage et qu'il est absolument nécessaire pour solliciter des subventions de l'État
- > Préparer le futur PPI sur une période de 5 ans (2027-2031) en cohérence avec le SPSI et en tenant compte de la révision de l'actuel PPI.

III. CALENDRIER PLURIANNUEL

Le compte financier (CF) 2025 sera voté en mars 2026 par le conseil d'administration. Il permettra de faire un point zéro de la situation budgétaire constatée car elle peut s'écarter sensiblement des prévisions établies par le BR¹⁸ 2026. Le CF 2025 sera le point de départ du PREF-I pour préparer sa première étape avec le BR 2026. Celui-ci sera articulé avec le Débat d'Orientations Budgétaires (DOB) 2027 et la préparation du BI¹⁹ 2027 en suivant.

Il convient de bien échelonner la progressivité et la programmation des mesures à mettre en œuvre. Le PREF-I doit programmer notre plan budgétaire jusqu'en 2029 : deux étapes pour réduire le déficit (2027 et 2028) et une ouverture en forme de relance sur une vraie campagne d'emplois en 2029 qui pourra être mise en œuvre par la prochaine équipe présidentielle.

Le Conseil d'administration devra constater les progrès du plan à l'occasion du vote des BR et BI, ainsi que des DOB des exercices à venir. Il est ainsi proposé au vote du conseil d'administration le séquençage suivant avec les objectifs budgétaires à atteindre (sachant qu'ils sont liés aux actions listées supra qui seront mises en œuvre après validation des instances compétentes) :

- > BR 2026 : prise en compte des premières mesures de baisse du coût de l'offre de formation à proposer, discuter et valider en CFVU du 3 février 2025 (impact positif attendu sur la section de fonctionnement) et révision du PPI actuel (à finaliser par un groupe de travail dédié courant février et mars 2026 ; impact positif attendu sur la section d'investissement) ; **ces actions devraient réduire le prélèvement prévisionnel sur le fonds de roulement.**
- > DOB 2027 : se donner pour objectif de ramener le déficit prévisionnel du compte de résultat (en diminuant le ratio de masse salariale en-dessous de 83%) (section de fonctionnement) à hauteur de l'annuité d'amortissement (pas d'insuffisance d'autofinancement ou une capacité d'autofinancement égale à 0) et limiter les investissements non subventionnés ; **ces objectifs devraient arrêter les prélèvements sur fonds de roulement.**
- > DOB 2028 : se donner pour objectif d'équilibrer le compte de résultat prévisionnel (en continuant à diminuer le ratio de masse salariale vers 80%) (section de fonctionnement), **ce qui permettrait de dégager une capacité d'autofinancement**

¹⁸ Budget Rectificatif

¹⁹ Budget Initial

à hauteur de l'annuité d'amortissement et de relancer l'investissement ou renflouer le fonds de roulement.

- > DOB 2029 : se donner pour objectif un compte de résultat prévisionnel équilibré (en veillant à maintenir le ratio de masse salariale proche de 80%) **intégrant une campagne d'emplois avec des recrutements de titulaires tout en maintenant une capacité d'autofinancement pour investir ou renflouer le fonds de roulement.**

Proposition de délibération jointe.

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ**

**Délibération n° 2026-02-02-3-3 du 2 février 2026 adoptant le
plan de retour à l'équilibre financier interne (PREF-I)**

Séance du 2 février 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Vu le Code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu le rapport de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (IGESR) de janvier 2025,
Considérant la dégradation continue de la situation financière de l'Établissement, caractérisée par un déficit d'exploitation récurrent, un recours accru au fonds de roulement et une fragilisation des indicateurs de soutenabilité budgétaire ; l'augmentation non maîtrisée du niveau d'activité et de la masse salariale, en décalage avec l'évolution des ressources pérennes, notamment la subvention pour charge de service public ; la contractualisation croissante des emplois, notamment au sein des personnels BIATSS et des enseignants et enseignants-chercheurs, comme modalité de régulation budgétaire, générant des risques structurels à moyen et long terme ; la nécessité de préserver l'autonomie de gouvernance de l'Établissement et d'éviter toute mesure de mise sous tutelle budgétaire,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec n voix pour, n voix contre, n abstentions ou à l'unanimité,

DÉCIDE :

Article 1 : Est adopté le Plan de retour à l'équilibre financier interne (PREF-I) 2026-2029 annexé à la présente délibération.

Article 2 : La mise en œuvre du PREF-I s'effectue de manière progressive et concertée, dans le respect des compétences des instances statutaires, et est déclinée dans les budgets initiaux, budgets rectificatifs et débats d'orientation budgétaire des exercices concernés.

Article 3 : Le conseil d'administration assure le suivi de la trajectoire financière définie par le PREF-I à l'occasion de chaque vote budgétaire et des comptes financiers.

Fait à La Rochelle, le 2 février 2026.

Le président

Gérard Blanchard

| |
|--|
| Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le |
|--|



ANNEXE 12A

Les appels à projets

| Catégorie | Indicateur | Existant 2025 |
|---------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Régionaux | Nombre d'AAP répondus | 16 |
| Régionaux | dont lauréats | 8 |
| Régionaux | Montant total obtenu (k€) | 796,080 € |
| Nationaux (ANR, ADEME...) | Nombre d'AAP répondus | 74 |
| Nationaux (ANR, ADEME...) | dont lauréats | 14 |
| Nationaux (ANR, ADEME...) | Montant total obtenu (k€) | 2,316,384 € |
| Européens (HE, FEDER...) | Nombre d'AAP répondus | 46 |
| Européens (HE, FEDER...) | dont lauréats | 12 |
| Européens (HE, FEDER...) | Montant total obtenu (k€) | 7,879,024 € |
| Autres | Nombre d'AAP répondus | 36 |
| Autres | dont lauréats | 9 |
| Autres | Montant total obtenu (k€) | 275,529 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | Nombre d'AAP répondus | 172 |
| TOTAL GÉNÉRAL | dont lauréats | 43 |
| TOTAL GÉNÉRAL | Montant total obtenu (k€) | 11,267,017 € |

D'ici, on voit +loin !

INSTITUT LUDI

FINANCEMENTS EUROPÉENS

■ STRATÉGIE LA ROCHELLE
UNIVERSITÉ

Juin 2024

Sommaire

| | |
|---|----------|
| 1. Enjeux pour La Rochelle Université | 3 |
| 1. 1. Des ambitions affirmées | 3 |
| 1. 2. Une situation de départ encourageante..... | 3 |
| 2. Une implication de tout l'établissement au travers de 6 axes prioritaires | 4 |
| 2. 1. Pilotage – faire des FE un enjeu transversal..... | 4 |
| 2. 2. Soutien – accompagner les chercheurs-ses à toutes les étapes | 5 |
| 2. 3. Moyens – amorcer, inciter et faciliter la mise en œuvre..... | 6 |
| 2. 4. Politique RH – recruter et valoriser des acteurs impliqués | 6 |
| 2. 5. Communication – faire savoir en interne et à l'externe..... | 7 |
| 2. 6. Réseaux – renforcer l'identification et les compétences | 7 |
| 3. Mise en œuvre et réévaluation..... | 7 |
| 4. Annexes | 8 |
| 4. 1. Offre de service interne contribuant aux FE | 8 |
| 4. 2. Actions d'accompagnement ciblées : ERC, MSCA, Pilier 2..... | 8 |
| 4. 3. Lexique..... | 8 |

1. Enjeux pour La Rochelle Université

Forte d'une stratégie clairement positionnée en recherche et d'une ambition européenne affirmée par la coordination de l'Université européenne EU-CONEXUS, La Rochelle Université vise à développer ses financements européens.

1. 1. Des ambitions affirmées

Cet objectif de développement vient au service de deux axes clés de sa stratégie d'établissement. D'une part ces financements doivent venir au service du déploiement de sa **stratégie de recherche** concentrée sur les enjeux sociétaux liés au développement durable en zone littorale (le « Littoral Urbain Durable Intelligent »).

D'autre part, ils constituent un levier important du **développement de ses ressources propres**. La Rochelle Université est en effet lauréate de l'appel à projet ASDESR (Accélération des Stratégies de Développement des Établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche), son projet ExcelLR'H s'appuie sur deux axes : un axe Formation tout au long de la Vie et un axe Financements Européens qui a pour objectif **de multiplier par 3 les recettes générées en 9 ans**.

Cet objectif se décline en priorité sur les financements Horizon Europe et Recherche en général (73%) mais aussi ERASMUS+ (27%). Sur Horizon Europe, un premier focus est donné aux **ERC**, renforcé par l'objectif fixé à l'établissement dans le cadre de son Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) avec l'état. Un deuxième focus est de développer les candidatures en tant que **coordinateur** aux appels à projets du **Pilier 2** d'Horizon Europe, dont les différents Clusters proposent des appels ciblés constituant autant d'opportunités de consolider la stratégie LUDI en recherche. Ces clusters couvrent notamment les thématiques du climat et de l'énergie (Cluster 5), de l'environnement et la biodiversité (Cluster 6) ou de manière transversale les Sciences Humaines et Sociales (Cluster 2) et le numérique (Cluster 4 en particulier). Enfin une attention spécifique sera portée aux actions Marie Skłodowska-Curie, notamment en lien avec EU-CONEXUS.

En effet, ces ambitions propres à La Rochelle Université **convergent avec celles définies par notre Université Européenne**. Celle-ci a créé en 2021 un « Project Development Support Office » (PDSO), dont la mission est d'améliorer la capacité à lever des fonds européens, développer l'expertise en montage de projet au travers de pratiques partagées et faciliter les collaborations au sein de la communauté EU-CONEXUS en lien avec les enjeux LUDI.

1. 2. Une situation de départ encourageante

Face à ces ambitions, il est intéressant de noter que l'université est d'ores et déjà active sur les financements européens. Les **taux de succès** constatés sont **satisfaisants** (en moyenne 19%), en revanche les **dépôts** sont fluctuants et **à renforcer**. Ces deux constats sont cohérents avec les difficultés notées à l'échelle nationale (cf. le PAPFE).

Par ailleurs la **communauté de recherche** apparaît déjà investie dans des coopérations internationales, puisque depuis 2016, on identifie 36 porteurs de projets retenus et 80 porteurs de projets déposés sur une communauté qui représente environ 300 chercheurs (enseignants-chercheurs titulaires et contractuels, postdocs, hors chercheurs CNRS).

Enfin l'université a su **mobiliser des moyens supplémentaires** au service de ces ambitions : le projet ExcelLR'H permet de recruter **3 ingénieurs de projet européens** pour une période de 9 ans, le projet ExcelLR (Excellences sous toutes ses formes) apporte sur la même période **un autre** ingénieur de projet européen ainsi que des moyens permettant de **financer différents dispositifs** incitatifs (décharges, formations). Le PDSO mentionné ci-dessus démultiplie ces efforts à une échelle européenne : **première équipe support transversale de l'alliance**, il est composé de 6 ingénieurs de projets européens répartis dans 4 universités et travaillant en réseau avec l'ensemble des partenaires.

Toutefois le développement des financements européens ne peut reposer sur ces seules ressources, il nécessite un ensemble de leviers qui relèvent d'une véritable politique d'établissement.

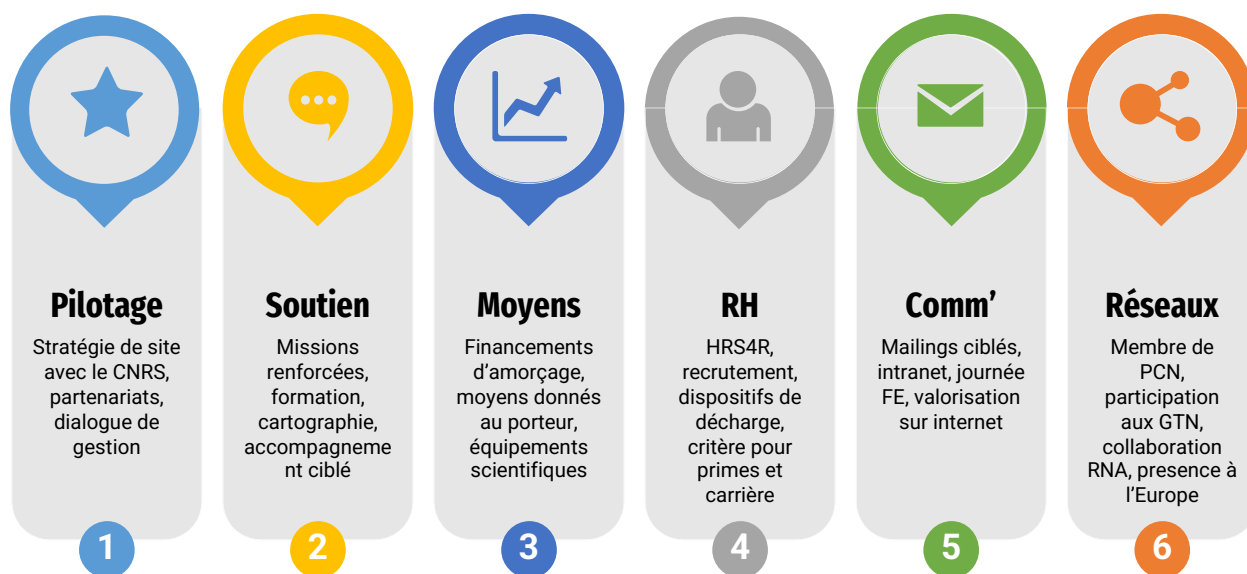
2. Une implication de tout l'établissement au travers de 6 axes prioritaires

L'un des premiers axes de travail menés dans le cadre du projet ExcellR'H a été, au regard des objectifs posés, de définir une stratégie d'établissement sur les financements européens. Menés par la **Cellule Ingénierie de projets et conventions de l'Institut LUDI**, ces travaux s'appuient sur les documents de référence nationaux (PAPFE mentionné ci-dessus, mais aussi étude de la CPU, du CNRS), une observation des pratiques au niveau européen (notamment chez les partenaires d'EU-CONEXUS), une analyse des forces et faiblesses de l'université et enfin des entretiens avec les experts internes ayant l'expérience des financements européens et des freins et leviers à leur développement.

Il en ressort qu'au-delà du soutien essentiel et de la coordination portée par la Cellule Ingénierie de projets, l'ensemble des acteurs liés au pilotage, aux activités et au soutien aux activités de recherche et de formations doit être associé à une stratégie de développement des financements européens. Au sein de La Rochelle Université, cela concerne notamment :

- La présidence
- Les directions de laboratoires
- La Cellule Talents et Compétences Recherche (Institut LUDI)
- La Bibliothèque Universitaire
- La Direction de la Communication
- Le MediaLab (Institut LUDI)
- CampusInnov (Institut LUDI)
- La Direction des Relations Internationales, de l'Europe et de la Francophonie
- La Direction Administrative et Financière et ses relais (Institut LUDI et laboratoires)
- La Direction des Ressources Humaines

L'opérationnalisation de cette stratégie a été déclinée en 6 axes concourant chacun au développement des financements européens (FE).



2. 1. Pilotage – faire des FE un enjeu transversal

L'un des aspects essentiels de la stratégie FE est de considérer qu'il s'agit d'une **politique de site partagée avec le CNRS**. Concrètement, quelle que soit la gestion des FE obtenus, l'objectif est d'associer les forces des équipes CNRS et LRUniv en termes de sensibilisation, de formation et de détection au service des enseignants-chercheurs du site. Cela se traduit par une coopération renforcée des équipes et par la conduite d'actions communes (en 2024 : ERC et Pilier 2).

Par ailleurs, il s'agit de **partager** régulièrement avec la communauté universitaire les enjeux et perspectives mais aussi les objectifs et **résultats** chiffrés obtenus. Cela passe par une présence renforcée dans les instances (Commission de la recherche, du LUDI, des Directions d'Unités de recherche) et une communication directe auprès de tous (cf. 2.5 – intranet). L'inscription des FE comme à la fois un objectif et un moyen de financement dans le **Dialogue de gestion** dès 2024 préfigure l'intégration de ce volet dans les contrats d'objectifs et de performance qui pourraient être mis en place au sein l'université.

Enfin, le pilotage passe également par une meilleure visibilité des **réseaux et relations partenariales** en Europe et à l'international. Un travail de capitalisation transverse de ces données est par conséquent nécessaire et d'ores et déjà initié avec la Direction du Développement.

2. 2. Soutien – accompagner les chercheurs-ses à toutes les étapes

Le renforcement de la Cellule Ingénierie de Projets (de 1 ETP Europe à 4,5 fin 2024) permet d'élargir et **diversifier les missions de soutien** aux FE. Ainsi au-delà des missions historiques de sécurisation administrative et budgétaire, l'équipe renforce ses compétences pour améliorer le nombre de dépôt et la qualité des dossiers, notamment sur tous les volets transverses en lien et en appui sur les compétences internes (cf. annexe 1).

Cela passe également par un accompagnement plus **individualisé** des chercheurs qui ont des besoins ciblés en fonction de leur profil et de leur parcours. Une attention particulière peut ainsi être portée à certains profils (porteurs de chaires par exemple) ou en fonction de l'expérience antérieure et de l'intérêt affirmé par le chercheur. Cette offre ciblée se décline de l'amont (identification des appels adaptés) à l'aval (exploitation des Evaluation Summary Report) et peut être renforcée pour développer des FE prioritaires, en particulier les ERC et la coordination de projets Cluster (cf. annexe 2).

Offre de service de la Cellule Ingénierie de Projets

Représentation / Réseaux Participation et représentation de LRUniv au sein des réseaux régionaux, nationaux et européens (Cap ANR, Relais HE des PCN, Correspondants Europe de FU, participation aux GTN...)

Sensibilisation, formation sur les programmes de financement & principes de montage de projets en réponse aux principaux AAP (Europe, ANR, Région...).

Veille et diffusion d'informations sur les appels à projets et opportunités de financement (nature, règlement, modalités de réponse, échéances...). Veille personnalisée à la demande.

Accompagnement au montage et dépôt de projets en réponse aux AAP ou dossiers de financement

Orientation, conseil, identification des financements et des partenariats. RDV individuels pour définir les besoins/identifier les AAP potentiels.

Appui à la préparation du projet: appui au cadrage, coordination avec les partenaires, avis sur le dimensionnement, aide au montage du budget, etc.

Appui à la rédaction: relecture de la proposition, contribution à la rédaction sur les aspects non scientifiques (science ouverte, genre, éthique, comm' & dissémination...)

Appui au dépôt du projet: mise à la signature de la proposition ou de la lettre d'engagement, dépôt en ligne sur la plateforme (infos administratives). Post évaluation, analyse des ESR.

Suivi des projets Suivi des relations avec les organismes financeurs
Suivi de l'instruction des projets déposés
Assistance à la formalisation et à la contractualisation des projets retenus
Organisation des réunions de démarrage du projet
Conseil et accompagnement dans l'exécution et la justification des projets

Comm', indicateurs
Communication (diffusion d'actualités Univ'infos)
Evaluation, statistiques (indicateurs).

La formation des enseignants-chercheurs notamment en début de carrière (R1 et R2 selon la classification européenne) est essentielle. Un axe « Financements par appels à projets : Europe et autres » a été créé dans le **plan de formation** en 2024 pour inscrire ces formations dans le parcours du chercheur. La Cellule Ingénierie de Projets offre désormais une dizaine de formations par an, en concertation avec la **Cellule Talents & Compétences Recherche** (CTCR). Cette dernière propose également une approche individualisée et ses missions devraient être amenées à se développer à l'image d'un « Researcher Development Center » offrant un plan de formation continue et de développement de carrière pour chacun.

Enfin, l'accompagnement et la formation des **équipes supports** est également assurée par la Cellule Ingénierie de Projets pour favoriser le partage de bonnes pratiques et d'outils partagés et consolider l'environnement du chercheur lors de la mise en œuvre de son projet.

2. 3. Moyens – amorcer, inciter et faciliter la mise en œuvre

La Rochelle Université offre différents dispositifs pour faciliter et inciter au dépôt de financements européens qu'il s'agit de faire connaître et renforcer. L'université offre tout d'abord divers **financements d'amorçage** permettant **d'initier des projets et coopérations** au travers d'actions de recherche LUDI, de colloques, d'actions pour les jeunes chercheurs-ses, de mobilité. De la même façon, EU-CONEXUS encourage les collaborations au sein de l'alliance au travers de son « **Seed funding** ». Le motif de candidature à des financements européens et en particulier la coordination de clusters sera également intégré comme un critère d'attribution des financements LUDI, spécifiquement pour les projets ExcellLR (projet Excellences). Pour aller plus loin, l'université réfléchit à un dispositif de type « seal of excellence » pour encourager au dépôt de bourses postdoctorales Marie Skłodowska-Curie.

Un dispositif incitatif que l'université souhaite maintenir autant que possible est la mise à disposition **du porteur de projet de 100% de la valorisation des personnels permanents**, moyens pouvant être librement utilisés pour financer des charges en recherche (recrutements, décharges, fonctionnement, etc.). De la même façon depuis 2023, l'université expérimente un dispositif de **mise à disposition des reliquats sur projets à hauteur de 50% et dans la limite d'une année** civile après clôture financière du projet, qui pourra être revu et éventuellement étendu en 2025.

En termes **d'équipes support**, l'université souhaite garantir un European Project Manager en proximité pour les projets en coordination, tout en inscrivant ces personnels dans un réseau expert indispensable à leur montée en compétences. Sur le plan de la gestion administrative et financière, outre la formation des équipes, il pourra être envisagé de centraliser la gestion des financements européens au sein de l'Institut LUDI de manière à harmoniser le niveau de service rendu au porteur de projet et constituer une équipe formée et anglophone sur ces financements spécifiques.

Enfin une réflexion est menée sur l'allocation des locaux et le recensement des **équipements scientifiques** en lien avec la Fédération LUDI, de manière à mieux les valoriser mais aussi favoriser l'investissement futur dans des plateformes de recherche « uniques » attractives dans le cadre de consortiums européens.

2. 4. Politique RH – recruter et valoriser des acteurs impliqués

La Rochelle Université a défini dans le cadre du dépôt de sa candidature pour la labellisation **HRS4R** une politique RH Recherche qui vient souligner ses différents engagements.

En matière de financements européens, l'université utilise l'ensemble des leviers (figure ci-contre), à commencer par le **recrutement**, la contribution aux FE entrant en compte dans la gestion prévisionnelle des emplois et compétences et par conséquent dans les décisions de compagnes d'emplois. Ce critère est systématiquement mis en en avant dans les descriptifs de postes publiés pour les personnels enseignants-chercheurs et valorisé dans les critères des comités de sélection. Pour certains profils (Chaires de Professeurs Juniors), des objectifs spécifiques sont définis en lien avec les FE.

Les **nouveaux arrivants** bénéficient d'une sensibilisation aux FE dans le cadre de la journée d'accueil recherche, mais aussi des formations biannuelles. Une rencontre est proposée à chaque nouveau personnel titulaire.

L'établissement permet de dégager le temps nécessaire à la préparation d'un projet au travers des dispositifs habituels de CRCT ou de modulation de service et propose des **dispositifs de décharge** :



- > Montage de projet ERC ou Coordination de projet collaboratif (Pilier 2) : 96 hETD (financement ExcellLR)
- > Mise en œuvre de projet ERC ou Coordination de projet collaboratif (Pilier 2) : 96 hETD
- > Mise en œuvre d'autres projets collaboratifs ou mono bénéficiaires (notamment ANR JCJC) : jusqu'à 64 hETD sur avis du CACR

Enfin le critère de participation au FE, d'ores et déjà indirectement pris en compte dans **l'avancement** de carrière et l'attribution de **prime** (C3) devrait être inscrit explicitement dans les prochaines lignes directrices de gestion.

2. 5. Communication – faire savoir en interne et à l'externe

La Cellule Ingénierie de Projets communique les informations relatives aux FE et relaie les informations des PCN (Points de contact nationaux) via des **mailings** à la communauté pour les informations transversales et grâce à des **listes de diffusion** ciblées (sur inscription par cluster et appel). Ces informations seront prochainement également partagées sur **l'intranet** Fil'R de manière à pouvoir les retrouver à tout moment. L'espace intranet permettra de donner accès aux supports de formation, aux calendriers des appels et à des conseils pratiques pour la rédaction ou encore au guide du porteur de projet. Par ailleurs, c'est via l'intranet que sont partagés les indicateurs sur les FE, à la fois les objectifs et le réalisé en nombre de projets déposés et obtenus.

Une **journée des Projets européens** permettra chaque année de faire connaître les projets lauréats de l'année, les dispositifs d'accompagnement (outils, financements, formations et coaching interne ou externe) mais aussi les experts internes (lauréats ou évaluateurs).

Enfin le **site internet** présente la [liste des projets](#), il sera revu de manière à mettre en avant les projets européens et les lauréats pour améliorer la visibilité à l'externe de ces FE.

2. 6. Réseaux – renforcer l'identification et les compétences

Déjà très inscrite dans les **réseaux nationaux** (relais Horizon Europe des PCN, correspondants FU) l'Ingénierie de Projet participe depuis peu aux **Groupes Thématiques Nationaux** (GTN) de manière à relayer les orientations prioritaires de l'université dans les futurs programmes de travail. Cette contribution passe par l'animation de « groupe miroirs » composé de chercheurs volontaires.

Le travail de concertation avec les représentants de la Région Nouvelle-Aquitaine à Bruxelles a également vocation à être renforcé, notamment pour encourager la mise en place de dispositifs incitatifs régionaux.

Enfin, la stratégie de réseau européenne se déploie également au niveau de l'Université Européenne, que ce soit au niveau du PDSO (cartographie partagée des acteurs) ou de la gouvernance d'EU-CONEXUS.

3. Mise en œuvre et réévaluation

Au regard des enjeux couverts et de la durée dans laquelle s'inscrit cette stratégie (ExcellR'H couvrant une période de 9 ans de 2023 à 2032), il a été décidé de porter cette stratégie devant les instances de l'université. Ainsi le Conseil Académique est consulté en sa séance du 19 juin 2024, ainsi que le Conseil d'Administration du 8 juillet 2024.

Le suivi de l'impact de cette stratégie sera partagé avec la communauté au travers des indicateurs publiés annuellement sur l'intranet (cf. 2.5) et amènera à réévaluer autant que nécessaire les orientations ainsi que les actions portées au sein de chaque axe.

4. Annexes

4. 1. Offre de service interne contribuant aux FE

| Acteur | Contribution aux FE | Mission |
|---|---|---|
| VP Égalité QVCT | Genre, égalité, diversité inclusion | https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/nos-engagements-societaux/egalite-et-diversite/ |
| Chargé de Mission Intégrité Scientifique | Éthique | https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/organisation/deontologie-mediation-et-integrite-scientifique/ |
| Bibliothèque Universitaire | Science ouverte | https://www.univ-larochelle.fr/recherche/science-et-societe/science-ouverte/ |
| Institut LUDI | Interdisciplinarité Plans de gestion des données | Animation transversale Expertise et formation sur la gestion des données de la recherche (data management plan) |
| Direction de la communication | Plan de communication | Expertise et formation sur les plans et outils de communication |
| MEDIALAB | Dissémination | https://www.univ-larochelle.fr/recherche/science-et-societe/label-saps-science-avec-et-pour-la-societe/ |
| CampusInnov | Exploitation | https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/notre-vision/soutenir-linnovation/campusinnov/ |
| Cellule Ingénierie de Projets & Conventions | Propriété intellectuelle (Intellectual Property Rights) | Conseiller sur la méthode de gestion de la PI et rédiger les clauses relatives à la propriété intellectuelle dans l'accord de consortium. |

4. 2. Actions d'accompagnement ciblées : ERC, MSCA, Pilier 2

| | | |
|---|--|---|
| <p>ERC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre conjointe avec le CNRS : formation et entretiens individualisés • Cabinets <ul style="list-style-type: none"> • STG / CONS : Formation avec Valoriscience • ADV / SYG : Go / No Go avec Enspire • Offre détaillée sur Intranet <p style="text-align: right; font-size: small; color: white;">ExcelLR</p> | <p>MSCA PF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avec EU-CONEXUS • Programme d'information / formation / coaching de binômes • Mise en relation des candidats & superviseurs • Promotion de LRUniv comme Host : Site Internet, EURAXESS <p style="text-align: right; font-size: small; color: white;">PDSO</p> | <p>Pilier 2 : 6 Clusters</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appui à la rédaction du volet Impact (formation des IPE) • Avec le CNRS : atelier comment lire un topic/ un template • Entretiens avec PI potentiels • Ateliers par Cluster d'analyse du nouveau programme de travail (2025) <p style="text-align: right; font-size: small; color: white;">ExcelLR'h</p> |
|---|--|---|

4. 3. Lexique

CPU : Conférence des Présidents d'Universités, ancienne dénomination de France Université (FU)

CRCT : Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques

ERC : L'European Research Council ([ERC](#)) est le premier organisme européen de financement pour une recherche exploratoire d'excellence.

ESR : Evaluation Summary Report – rapport de synthèse de l'évaluation remis au porteur de projet suite à soumission d'un projet européen.

FU : France Université

HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers – stratégie européenne de soutien aux institutions de recherche pour le déploiement des principes de la [Charte européenne](#) pour les chercheurs et du Code de Conduite pour le recrutement des chercheurs.

MSCA : Marie Skłodowska-Curie Actions, ensemble d'actions Marie Skłodowska-Curie promouvant le développement des chercheurs par l'ouverture à l'interdisciplinarité, l'intersectorialité et l'international.

PAPFE : [Plan](#) d'action national d'amélioration de la participation française aux dispositifs européens de financement de la recherche et de l'innovation

PCN : Points de Contacts Nationaux, relais du programme Horizon Europe



**D'ici
on voit
+ loin !**

La Rochelle Université

Institut Littoral Urbain Durable Intelligent
Avenue Michel Crépeau
17042 La Rochelle cedex 1



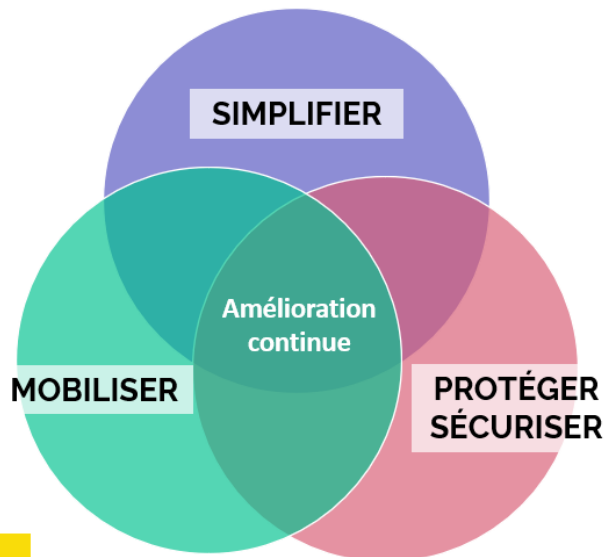
univ-larochelle.fr

ANNEXE 13A - Structuration de la démarche d'amélioration continue et du contrôle interne financier

Extrait du cadrage voté en CA le 02/02/2026



OBJECTIF : acculturer l'ensemble des agents à la démarche d'amélioration continue et l'inscrire dans les différentes activités de l'université



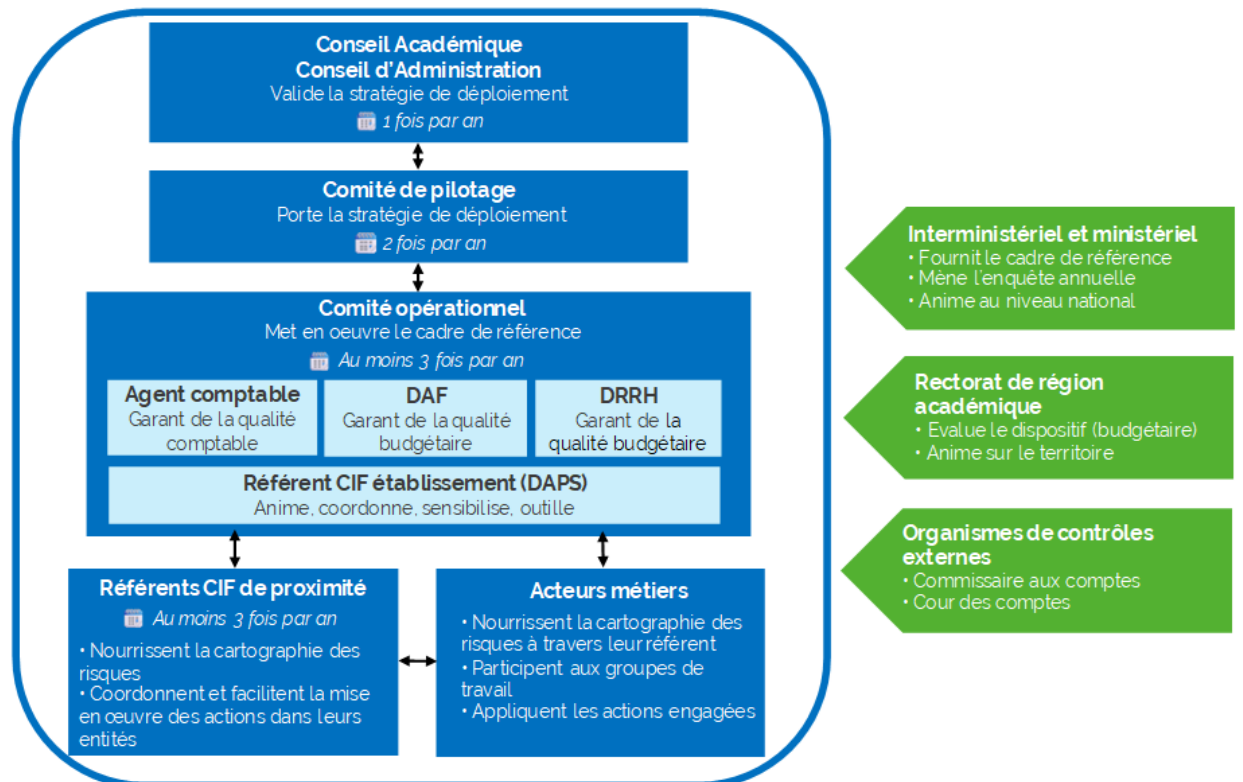
- Simplifier :**
- Les démarches pour les bénéficiaires de service/usagers
 - Le quotidien de travail des agents

- Mobiliser :**
- La communauté universitaire
 - Les managers
 - Les usagers

- Protéger et sécuriser :**
- Par une approche risques
 - Par le suivi d'indicateurs de pilotage



LE CONTRÔLE INTERNE FINANCIER À LRUNIV GOUVERNANCE ET ACTEURS



| Macro-Processus | Actions à mettre en place | Pilote(s) | Livrable attendu | Échéance |
|--|---|---------------------------------------|--|-------------------------------|
| 1 - DÉFINIR LA STRATÉGIE BUDGÉTAIRE ET METTRE À DISPOSITION LES RESSOURCES | Formaliser les Organigrammes Fonctionnels Nominatifs (OFN) sur la chaîne de la programmation budgétaire (DAFAP + CRB + SO + DRRH + Gouvernance + DAPS, etc.) | DAFAP-SCP | OFN pour toutes les entités concernées | Jun-26 |
| | Etre en capacité de modéliser de manière pluri-annuelle les masses financières (PPI, GPEC, AAP, prélèvements) => davantage de scénarios | DAPS, DAFAP-SCP, DRRH-SQP | PPI établissement (période à définir) tous financements confondus Outil Excel de simulation des grands agrégats selon scenarii | mars-avril 2026 |
| | Requestionner le dialogue de gestion , les outils et le calendrier budgétaire (articulation politique/opérationnel), y compris arbitrages | DAPS, DAFAP-SCP | Document-cadre présentant les modalités du dialogue de gestion 2026-2027 (acteurs, outils, calendrier, etc.) | mars-avril 2026 |
| | Mettre en place un tableau de bord infra-annuel partagé pour piloter l'évolution de la masse salariale et des emplois (cf. MP2-Dépenses également) | DRRH-SQP | Tableau de bord infra-annuel de suivi de la masse salariale et des emplois | Jun-26 |
| | Mettre en place un tableau de bord automatisé annuel et infra-annuel partagé pour suivre les consommations d'hETD et le coût des maquettes (cf. MP2-Dépenses également) | Co-portage DAPS et DEVU-SCE | Tableau de bord infra-annuel de suivi des hETD et du coût des maquettes | année universitaire 2026-2027 |
| 2 - RÉALISER LES DÉPENSES | Construire/formaliser un plan de contrôle couvrant l'ensemble de la chaîne de la dépense, y compris les rémunérations | DAFAP-FIN, AC, DRRH-SQP, DRRH-SGP | Plan de contrôle formalisé | Mar-27 |
| | Réaliser les Organigrammes Fonctionnels Nominatifs (OFN) sur l'ensemble de la chaîne de la dépense, notamment au niveau des CRB et des SO | DAFAP-FIN | OFN pour toutes les entités | Jun-26 |
| | Renforcer le parcours de formation pour tous les acteurs de la chaîne de la dépense, en incluant un volet spécifique sur la masse salariale et sur les marchés | DAFAP | Plan de formation détaillé avec indicateurs de suivi mesurés | Jun-27 |
| | Instaurer un espace de travail régulier dédié aux éditions , permettant : - la collecte des besoins d'exports et d'ajustements - la priorisation et la validation d'un plan de développement - le suivi partagé de l'avancement des travaux | DAFAP | Document-cadre précisant les modalités de mise en œuvre (acteurs, calendrier, valideur, etc.) Tableau annuel présentant les besoins exprimés, priorisés, déployés | Sep-26 Mar-27 |
| | Déployer un dispositif de communication, de sensibilisation sur les règles applicables aux achats sur marchés publics | DAFAP-MARCHÉ | Plan d'actions détaillé avec indicateurs de suivi mesurés | Jun-27 |
| | Construire et mettre en œuvre un plan d'actions ciblé aux marchés de travaux , en lien avec la DPAL et les composantes : formations et procédures | DAFAP-MARCHÉ | Plan d'actions détaillé avec indicateurs de suivi mesurés | Jun-27 |
| 3 - RÉALISER LES RECETTES | Proposer une formation interne dédiée à la recette (métier, outils) auprès des gestionnaires | DAFAP-FIN | Plan de formation détaillé avec indicateurs de suivi mesurés | Jun-27 |
| | Sensibiliser les SO aux éléments nécessaires à la mise à jour de la base clients et à la facturation, en le formalisant dans une procédure dédiée | AC | Procédure dédiée | Dec-26 |
| | Pour pallier l' insolvabilité , définir l'organisation générale et l'outillage associé : - Avant la signature de la convention - Pendant la vie du projet, avec une veille de solvabilité mensuelle (par rapprochement des bases Agrhum et base nationale) | AC | Procédure dédiée | Dec-26 |
| | Mettre en place un plan d'action spécifique pour les recettes formation continue et alternance à déployer après le plan d'urgence en cours (contrat-type OPCO et FC, document justificatif, organisation inter-services, etc.) | DIDEV | Plan d'action détaillé avec indicateurs de suivi mesurés | Jun-26 |
| | Rédiger et diffuser le guide/vademecum du porteur de projet | SERVICE CONVENTION | Guide/vademecum du porteur de projet | Dec-26 |
| | Circuit d'instruction des conventions à rappeler / diffuser , à travers notamment : - Une clarification du circuit et des rôles des différents services - Une sensibilisation des porteurs de projets, enseignants, délégataires | Co-portage SERVICE CONVENTION et DAJS | Procédure dédiée, et plan de communication associé | Mar-27 |
| | En matière de tarifs, procédures et règles de gestion à préciser , affiner : - Rédiger des conditions générales de vente (exemple règles sur les indus et remboursements) - Préciser la procédure pour définition, mise à jour des tarifs - Préciser le cadre d'application des tarifs, notamment locaux (HT, TTC), à travers la diffusion d'un catalogue à jour - Valider les tarifs des colloques par arrêté | DAPS | Conditions générales de vente Procédure dédiée, associée au catalogue | Jun-27 |
| 4- | Réinterroger le calendrier de clôture de janvier pour avancer la collecte des pièces DAFAP d'une semaine | Co-portage DAFAP et AC | Calendrier de clôture revu | clôture exercice 2026 |

| Macro-Processus | Actions à mettre en place | Pilote(s) | Livrable attendu | Échéance |
|---|--|---|---|-----------------------|
| CLOTURER L'EXERCICE | Réaliser les Organigrammes Fonctionnels Nominatifs (OFN) sur toute la chaîne de la clôture afin d'assurer une continuité de service sur toutes les étapes (en particulier Agence Comptable) | AC | OFN pour toute la chaîne de la clôture | clôture exercice 2026 |
| 5-COMPTABILITÉ ET TRÉSORERIE | Réinterroger le rythme d'émission des titres de recettes (au fil de l'eau tout au long de l'année) | AC | Suivi des indicateurs infra-annuels sur les exercices antérieurs et identification d'actions le cas échéant | Dec-26 |
| MP TRANSVERSAL | Renforcer le dispositif de contrôle interne financier en : - Cartographiant et définissant le plan d'actions du MP6-Gérer les immobilisations - Créant un tableau de bord dédié aux indicateurs pré-définis - Concevant et déployant un parcours de formation destiné aux référents contrôle interne financier | DAPS | Cartographie et plan d'actions associé | Dec-26 |
| | | | Tableau de bord infra-annuel | Jun-26 |
| | | | Plan de formation détaillé avec indicateurs de suivi mesurés | Jun-27 |
| | Formaliser et diffuser la liste des binômes fonctionnels/techniques par application SI, en précisant le périmètre d'activité de chacun | DSI, DRRH, DAFAP | Document-cadre précisant le périmètre d'activité fonctionnels/techniques | Dec-26 |
| | | | Fiches de poste à jour | Mar-27 |
| | Sécuriser la gestion des droits dans le SI , en : - Automatisant le retrait des droits aux agents sortants - Rédigeant et diffusant un protocole pour gérer les droits au moment du départ/changement de fonction des agents | DSI | Document-cadre précisant les modalités de gestion des accès/habilitations des agents | Dec-26 |
| | | | Sécuriser le processus de délégations pouvoir/signature | DAJS |
| | Plan de contrôle formalisé sur la signature des actes (papier et dématérialisé) | Dec-26 | | |
| | Procédure sur la MAJ des délégations de pouvoir/signature | Jun-27 | | |
| | Sécuriser la gestion des archives en renforçant le cadre de gestion des archives RH en lien avec les processus financiers | DRRH-SGP | Procédure d'archivage papier à jour | Jun-27 |
| Tableau de récolement des archives définitives | | | Jun-27 | |
| Etat des lieux des archives intermédiaires | | | Jun-27 | |
| Sécuriser et renforcer les pratiques RGPD au sein des processus financiers | DAFAP, DRRH, AC | Règles établissement sur le traitement des pièces financières sensibles | Jun-27 | |
| | | Plan de contrôle des habilitations aux dossiers numériques partagés sur le réseau | Jun-27 | |

AC : Agence comptable

DAFAP-FIN : Direction des affaires financières et achats publics-Service financier

DAFAP-MARCHE : Direction des affaires financières et achats publics-

DAFAP-SCPB : Direction des affaires financières et achats publics-Service de coordination et pilotage budgétaire

DAJS : Direction des affaires juridiques et statutaires

DAPS : Direction d'appui au pilotage et à la stratégie

DEVU-SCE : Direction des études et de la vie universitaire-Service des charges d'enseignement

DRRH-SQP : Direction des relations et ressources humaines-Service qualité et prospective

DRRH-SGP : Direction des relations et ressources humaines-Service gestion des personnels

DSI : Direction des systèmes informatiques

ANNEXE 13C – Cartographie des risques financiers

Extrait de la cartographie votée en CA le 02/02/2026

COTATION DES RISQUES : KESAKO ?

- + Pour évaluer le **niveau de priorité** du risque, il faut pouvoir **le coter**
- + Plusieurs critères de cotation sont retenus : **probabilité**, **impact** et **maîtrise** du risque
- + Classement final du risque en 4 catégories : **Traiter en urgence**, **Traiter**, **Surveiller**, **Rester attentif**

Exercice collectif

| Probabilité | | X | Impact | | = | Criticité (C) | |
|-------------------|---|-------------|--------------|--------|-----------|---------------|----------------|
| Constant/fréquent | 4 | | Critique | 4 | | Critique | Entre 12 et 16 |
| Probable | 3 | | Important | 3 | | Elevé | De 8 et 11 |
| Peu fréquent | 2 | | Significatif | 2 | | Modéré | De 4 et 7 |
| Exceptionnel | 1 | Presque nul | 1 | Mineur | De 1 et 3 | | |

4 critères d'Impact :

- > Financier
- > Légal
- > Efficacité/qualité
- > Image

3 critères de **Maitrise** :

- > Organisation
- > Documentation
- > Traçabilité/contrôles

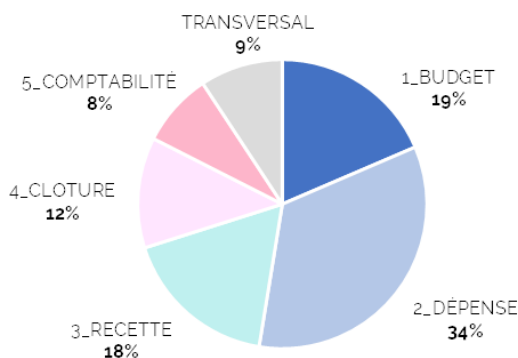
| Maîtrise (M) | | X | Priorité (P) | |
|--------------|---|-----------------|--------------------|----------------|
| Nulle | 4 | | Traiter en urgence | Entre 39 et 64 |
| Faible | 3 | | Traiter | Entre 27 et 38 |
| Modérée | 2 | | Surveiller | Entre 13 et 26 |
| Forte | 1 | Rester attentif | Entre 1 et 12 | |

- + Tous les risques identifiés sont **cartographiés** et représentés dans une **matrice**, servant de base au **plan d'actions prioritaires**

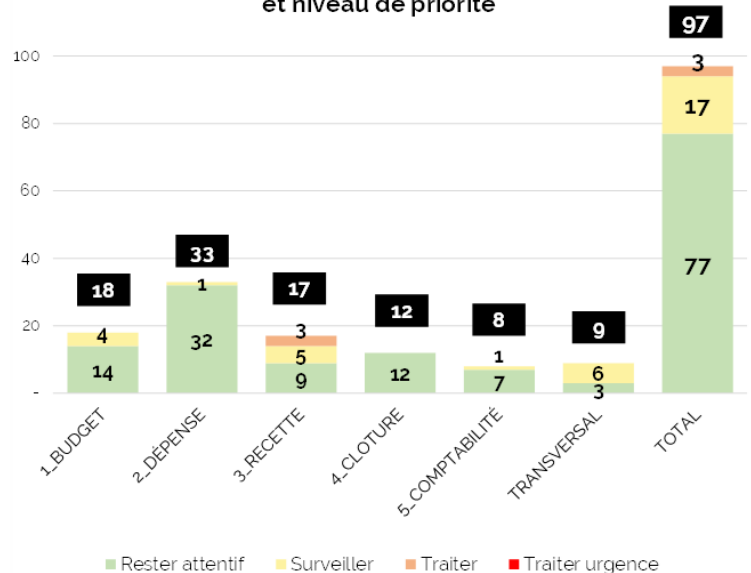
LA CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES LRUNIV CHIFFRES-CLÉS

- + 6 sur 7 macro-processus cartographiés*
- + 97 risques identifiés
- + Dont 17 à surveiller et 3 à traiter
- + **Aucun risque** en zone rouge (traiter en urgence)

Répartition des risques par macro-processus



Nombre de risques par macro-processus et niveau de priorité

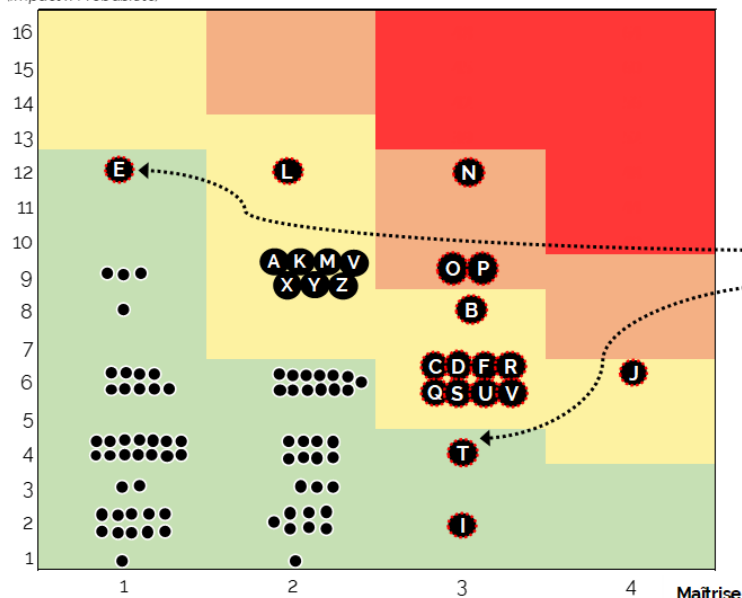


*Hors macro-processus immobilisations

LA CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES LRUNIV

MATRICE GLOBALE, RISQUES PRIORITAIRES ET PLAN D' ACTIONS

Criticité
(Impact x Probabilité) **Priorité (P) = Criticité (C) x Maîtrise (M)**



+ 23 risques prioritaires (classés de A à Z)

+ Un risque prioritaire est un risque :

- > positionné d'office en zone jaune, orange ou rouge
- > et/ou dont le niveau de criticité est très fort (entre 12 et 16)
- > et/ou dont la maîtrise est faible ou nulle (entre 3 et 4)

+ 27 actions identifiées prioritaires pour 2026-2027*

Légende :

- N° du risque
- Niveau de criticité très forte et/ou niveau de maîtrise faible/nul

- Traiter en urgence
- Traiter
- Surveiller
- Rester attentif

* Les pistes d'amélioration identifiées mais non priorisées ont été recensées et tracées dans un document dédié

ANNEXE 14 ANTICIPATION DE L'ATTERRISSAGE DES GRANDS PROJETS

1 - Pilotage du calendrier de fin des projets PIA et Europe

Année de fin des financements

| AnneeFin | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2032 |
|---------------------------|------|----------------------|-------------------|----------------------|------------|------------|
| EU-CONEXUS CE C | | | | | | |
| EU-CONEXUS I am student C | | | | | | |
| FEDER-FSE C | | | | | | |
| LRTZC C CRB12 | | | | | | |
| Transfères C | | | | | | |
| | | EU-CONEXUS PIA ANR C | | | | |
| | | LRTZC C | | | | |
| | | LRTZC2 C CRB12 | | | | |
| | | MSCA Cofund C | | | | |
| | | | OpenCampusInnov C | | | |
| | | | OpenCV C | | | |
| | | | Smart Places C | | | |
| | | | | EU-CONEXUS Enables C | | |
| | | | | Smart Rooms LAS C | | |
| | | | | | CAP&MARE C | |
| | | | | | CODA C | |
| | | | | | | ExceLLR C |
| | | | | | | ExceLLRH C |

2 - Etude des projets et évaluation des dispositifs

Chaque projet est décomposé en dispositifs.
Chaque dispositif est évalué d'une part en fonction de la création de valeur et d'autre part sous l'analyse du chef de projet, de la direction métier et de la gouvernance politique

Liste des dispositifs portés par le projet

| Dispositif_WP | Dispositif Etat | Création valeur Etudiants | Création valeur Enseignement | Création valeur Recherche | Création valeur Gouvernance | Création Fonctions Supports |
|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| WP0_Gestion transversale du projet | Clos au cours du projet | | | | ★ 3 | |
| WP1_Cellule pédagogique | Prévu pour être pérennisé | ★ 3 | ★ 5 | | | ★ 5 |
| WP2_Plateforme orientation | Prévu pour être pérennisé | ★ 5 | | | | |
| WP3_Smart Places | Prévu pour être pérennisé | ★ 3 | | | | |
| WP3_Smart Rooms | Prévu pour être pérennisé | ★ 5 | ★ 3 | | | |
| WP4_Plateforme réussite | Prévu pour être pérennisé | ★ 5 | ★ 5 | | ★ 3 | ★ 5 |

| Evaluation par ChefdeProjet | Evaluation par Direction Métier | Evaluation par Gouvernance | A |
|-----------------------------|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Indispensable | Indispensable | Indispensable | |
| Indispensable | Indispensable | Nécessaire | |
| Indispensable | Nécessaire | Nécessaire | |
| Nécessaire | Souhaitable | Souhaitable | |
| Nécessaire | Souhaitable | Indispensable | U é i é a c |
| Indispensable | Nécessaire | Indispensable | |
| Nécessaire | Optionnel | Nécessaire | A s |

3 - Etude des ressources nécessaires à la pérennisation des dispositifs

3.1 Evaluation des RH nécessaires

Chaque dispositif est décomposé en tâches à réaliser, évaluée en ETP, affectées par poste et direction

3.2 Evaluation des dépenses de fonctionnement nécessaires

3.3 Evaluation des surfaces m2 nécessaires

| Dispositif | Direction / Service dernière année | Activité | ETP affecté au Projet dernière année | Dépense annuelle F I | Immobilier Surface dernière année |
|--------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| WP0_Gestion du transversal SmartCODE | | | 1,88 | | 51 |
| WP1_Cellule pédagogique | DPI | Accompagnement à l'hybridation des enseignements | 0,20 | | |
| | | Accompagnement à l'hybridation des enseignements (mise en forme graphique) | 0,40 | | |
| | | Accompagnement à l'hybridation et à la comodalité des enseignements | 0,40 | | |
| | | Mise à jour du fonds de ressources à disposition des enseignants | 0,00 | | 30 |
| | | Pédagogie innovante | | | |
| | | Total | 1,00 | | 30 |
| | DSI | Accompagnement des enseignants dans la création de pédagogies innovantes audiovisuel | 0,50 | | |
| | | Production audiovisuelle pour la promotion de Smart CODE | 0,20 | | |
| | | Total | 0,70 | | |
| WP2_Plateforme orientation | | | 0,70 | 50 000 € | 15 |
| WP3_Smart Places | | | 0,95 | 5 000 € | 7 |
| WP3_Smart Rooms | | | 2,00 | 10 000 € | |
| WP4_Plateforme réussite | | | 4,40 | | 30 |

ANNEXE 14 ANTICIPATION DE L'ATTERRISSAGE DES GRANDS PROJETS

4 - Etude d'impact sur les ETP

Fin de financement

| Type de Contrat | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2032 | Total |
|-----------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| + | 1 | 1 | | 1 | | | | 3 |
| + | 1 | | | 1 | | | | 2 |
| + | 34 | 14 | 4 | 11 | 1 | 2 | 16 | 82 |
| + | 3 | | | 3 | | | 1 | 7 |
| + | | | | | | | 1 | 1 |
| Total | 39 | 15 | 4 | 16 | 1 | 2 | 18 | 95 |

Contrat à échéance 3 ans

Colonnes = année de fin de contrat ; Lignes = année d'échéance 3 ans

| Année | 31/01/25 | 30/06/25 | 03/07/25 | 04/07/25 | 31/08/25 | 30/09/25 | 06 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1902 | 7 | | | | | | |
| 2022 | | | | | 1 | 1 | |
| 2023 | | | | | | | |
| 2024 | 1 | | | | | | 2 |
| 2025 | | | | | | | |
| 2026 | | 1 | 1 | | 1 | | |
| 2027 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | |
| 2028 | | | | | | | |
| Total | 8 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 |

5 - Etude d'impact sur les agents

- Date de fin de contrat
- Missions remplies
- Compétences
- Devenir

Liste des agents du projet

| Direction | Ressources | Poste | Agent |
|-----------|------------|-------|-------|
| ☐ | ☐ | | |
| ☐ | ☐ | | |
| ☐ | ☐ | | |
| ☐ | ☐ | | |
| ☐ | ☐ | | |
| ☐ | ☐ | | |
| ☐ | ☐ | | |
| ☐ | ☐ | | |
| ☐ | ☐ | | |

| Type de Contrat | Date de fin de contrat | Ancienneté à fin de contrat | Date Echéance 3 ans | Date Echéance 6 ans | Financement du poste en dernière année +1 | Financement du poste en cas de pérennisation |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------|---|--|
| CDD | 31/12/25 | 3,7 | 10/04/25 | 10/04/28 | ★ Etablissement Prélèvements | ★ Etablissement |
| CDD | 30/09/25 | 6,0 | 30/09/22 | 30/09/25 | - | - |
| CDD | 07/01/26 | 2,0 | 07/01/27 | 07/01/30 | FEDER-FSE 8 mois | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 1,3 | 22/09/27 | 22/09/30 | FEDER-FSE 8 mois | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 2,3 | 03/09/26 | 03/09/29 | FEDER-FSE 8 mois | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 0,7 | 13/04/28 | 13/04/31 | | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 3,0 | 08/01/26 | 08/01/29 | ★ FEDER-FSE 8 mois ou Etablissement Droits différenciés | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 1,2 | 20/10/27 | 20/10/30 | ★ Etablissement | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 3,9 | 02/02/25 | 02/02/28 | ★ Etablissement | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 3,2 | 31/10/25 | 31/10/28 | ★ Etablissement | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 1,2 | 30/09/27 | 30/09/30 | OpenCV | ★ Etablissement |
| CDD | 31/12/25 | 2,8 | 31/03/26 | 31/03/29 | FEDER-FSE 8 mois | ★ Etablissement |

Agent

Premier Poste

Premier Projet

Smart CODE C
Premier Financement du poste en...

Argumentaire pérennisation du poste

Argumentaire sur le devenir de l'agent par la Direction métier

Compétences spécifiques

Plats de repositionnement

Accompagnement souhaité pour l'agent

6 - Etude d'impact sur les organisations

- Organigrammes avec :
- Pour chaque poste le détail des financement et date de fin de financement
- Pour chaque agent la date de fin de contrat

| | ORGANISATION | | | STRUCTURATION | OUTILS |
|----------------------------|---|----------|---|--|--|
| Gouvernance | BUREAU PRESIDENTIEL ou COPILOTEUR ORGANISATION 2027 Pilote la feuille de route politique | 2 / AN | Coordination DAPS : Appui méthodologique, outillage et synergies | <u>Feuille de route politique 2025-2028</u> <u>COMP 2026-2030</u> <u>Organisation 2027</u> | <u>Outil décisionnel SmartPilot</u> <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage de l'avancement (actions, objectifs opérationnels, objectifs) • Pilotage des livrables • Pilotage des indicateurs • Arbitrages et prises de décisions |
| Coordination | COORDINATION TRANSVERSALE : Pilote le COMP à travers les objectifs opérationnels | 1 / TRIM | | <ul style="list-style-type: none"> • Projets structurants • Les objectifs • Les objectifs opérationnels • Indicateurs nationaux et locaux | |
| | COORDINATIONS POLITIQUE-ADMINISTRATIVE : Effectuer une revue des objectifs opérationnels d'un volet | 1 / MOIS | | | |
| Opérationnalisation | CHEFS/CHEFFES DE PROJET par objectif opérationnel Coordonner la mise en œuvre du plan d'actions d'un objectif opérationnel Effectuer la revue de projet auprès du binôme VP+Adm | | | <u>Fiches projets et fiches objectifs opérationnels</u> <ul style="list-style-type: none"> • Pilotes • Décomposition de l'objectif opérationnel en plan d'actions • Livrables • Jalons • Indicateurs | <u>Outil de gestion de portefeuilles de projets</u> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de l'avancement des actions • Gestion des jalons • Gestion des livrables • Gestion des indicateurs |

ANNEXE 15 ORGANISATION DU PILOTAGE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT - COMP 2026-2030 - ORGANISATION CIBLE 2027

Outils

Outil décisionnel SmartPilot

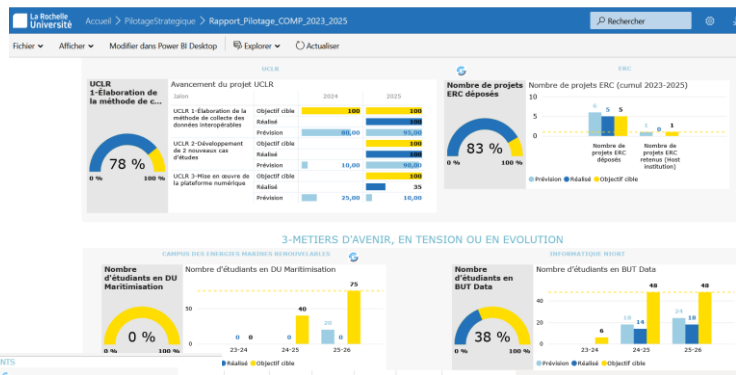
Tableaux de bord pour :

- Pilotage de l'avancement (actions, objectifs opérationnels, objectifs)
- Pilotage des livrables
- Pilotage des indicateurs

Outil de gestion de portefeuilles de projets

Application pour :

- Gestion de l'avancement des actions
- Gestion des jalons
- Gestion des livrables
- Gestion des indicateurs



| TITRE ENGAGEMENT | CODE PROJET | NOM DU PROJET | CHIFFRE PROJET | BUDGET ESTIMÉ GLOBAL | BUDGET COMMENTAIRE | OBJECTIFS | INDICATEURS | MÉTH | TENDANCE | % FINANCEMENT | FINANCEMENT | RISQUES | PROBLÈMES / ARRÊTÉS |
|------------------|-------------|-------------------------------------|----------------|----------------------|--|--|---|------|----------|---------------|--|--|---|
| 2 - COMP | 3.1 | #COMP 0 - Pilotage Transversal | 0 | 0,00 € | 15/10/2024 : B 2025 : Intégration des... | | | | → | 100% | 19/03/2025 : envoi de la demande de redaction des rapports d'actions / | 19/03/2025 : une sous-consommation est... | 06/11/2024 : surveiller le pilotage de la dépense par les chefs de projet et p... |
| 2 - COMP | CMP-1-1 | #COMP 1-1 - Performance Énergétique | 10 | 90 000,00 € | 15/10/2024 : Vers un campus économe et frugalité | Objectif 1.1 : B2025 : utilisation prévue des crédits | Consommation unitaire de gaz naturel et... | | → | 100% | Travaux COMP 2025 au 31/12/2024 à première équivalence | - Difficulté à maintenir les gains sur la durée | Dépenses préliminaires COMP 2025 Budget disponibles 9617 € TTC |
| 2 - COMP | CMP-1-2 | #COMP 1-2 - TEDS + DU TRANSFÈRES | 10 | 60 000,00 € | 15/10/2024 : ER 2024 - Une dépense | Former tous les étudiants de licence à la transition énergétique | Part des étudiants de licence ayant accès à la... | | → | 100% | 30/03/2025 : V1 du socle commun lancé en février 2025 : base de travail pour | - Difficulté à maintenir les gains sur la durée | Dépenses préliminaires COMP 2025 Budget disponibles 9617 € TTC |
| 2 - COMP | CMP-2 | #COMP 2 - UCLR | 10 | 630 000,00 € | 15/10/2024 : B 2025 : Un système innovant | Développer un système innovant d'actions / | Nombre de projets ERC déposés / | | → | 100% | 01/04/2025 : Déploiement de la V1 de l'outil pour le 10 août | La révision des ambitions de l'implémentation de | 01/06/2025 Comment l'en sorte que le mois T2025 soit rendu délég |
| 2 - COMP | CMP-3-1 | #COMP 3-1 - Campus EMR | 10 | 145 000,00 € | 15/10/2024 : B2024 - ICT 4.1 | Co-construire | Indicateurs 2022. | | → | 100% | Travail sur refonte du budget suite subvention | délais de mise en œuvre et de | Sous-consommation évaluée à 27 500 euros |



The screenshot displays a detailed view of a project, including:

- SYNTHÈSE**: A summary table with columns for 'AVANCEMENT', 'RISQUES', 'PROBLÈMES / ARRÊTÉS', and 'RELÈVÉ DE DÉCISION'.
- JALONS**: A Gantt chart showing key milestones from January 2024 to February 2026.

Projet d'établissement

COMP 2026-2030

Organisation cible 2027

| GOUVERNANCE | |
|--|--|
| <p><u>BUREAU PRESIDENTIEL</u> ou <u>COFIL ORGANISATION CIBLE 2027</u> : Piloter la feuille de route politique et le COMP 2026-2030 Prendre les décisions politiques Piloter avec l'outil décisionnel et gestion de portefeuilles accessibles en permanence</p> | 2 / an |
| COORDINATION | |
| <p><u>COORDINATION TRANSVERSALE</u> Piloter le COMP à travers les objectifs opérationnels Mener les revues des projets, décisions d'opérationnalisation Préparer des bureaux présidentiels</p> | 1 / trimestre |
| <p>COORDINATION DAPS : Appui méthodologique, outillage et synergies</p> | |
| OPERATIONNALISATION | |
| <p><u>Cheffes ou chefs de projets projet - Pilotes de groupes de travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de l'avancement des actions • Gestion des jalons • Gestion des livrables • Gestion des indicateurs | |
| Outils | |
| <u>Outil décisionnel SmartPilot</u> | <u>Outil de gestion de portefeuilles de projets</u> |

| Axe | objectif | action | |
|---|---|---|--|
| <p style="color: red; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Axe 1 - Gouvernance</p> | <p style="text-align: center;">Objectif 1 Ancrer la démarche DDRSE dans le pilotage de l'Université</p> | <p>Action 1.1.1 Confirmer la dimension stratégique et transversale du DDRSE</p> | |
| | | <p>Action 1.1.2 Renforcer le pilotage du DDRSE</p> | |
| | | <p>Action 1.1.3 Former les instances à la transition écologique</p> | |
| | | <p>Action 1.1.4 Définir les moyens alloués à la transition écologique pour fixer des objectifs ambitieux</p> | |
| | <p style="text-align: center;">Objectif 2 Créer de l'émulation autour des enjeux DDRSE et assurer la pérennité du schéma directeur</p> | <p>Action 1.2.1 Créer des assises DDRSE pour suivre, développer les actions du SD DDRSE et impliquer la communauté universitaire</p> | |
| | | <p>Action 1.2.2 Renforcer le rôle et la légitimité des référents développement durable</p> | |
| | | <p>Action 1.2.3 <i>Assurer un suivi constant et garantir une évolution cohérente des indicateurs du schéma directeur DDRSE</i></p> | |
| | <p style="text-align: center;">Objectif 3 Agir sur le Développement Durable et la Responsabilité Sociétale en lien avec nos partenaires territoriaux</p> | <p>Action 1.3.1 S'appuyer sur la Fondation pour développer des projets en lien avec le DDRSE</p> | |
| | | <p>Action 1.3.2 S'engager en tant que membre du consortium du projet La Rochelle Territoire Zéro Carbone</p> | |
| | | <p>Action 1.3.3 Jouer un rôle pour le développement de l'enseignement supérieur sur le territoire Rochelais</p> | |
| | | <p>Action 1.3.4 S'engager pour une communication responsable</p> | |
| | | <p style="text-align: center;">Objectif 1 Enseigner la transition écologique à la communauté universitaire en lien avec la spécialisation LUDI de l'Université</p> | <p>Action 2.1.1 Créer et intégrer un socle commun Transition Ecologique pour un Développement Soutenable (TEDS) dans la nouvelle offre de formation (NOF) pour les étudiants de licence</p> |
| | | | <p>Action 2.1.2 Former les personnels enseignants et enseignants chercheurs aux enjeux de la transition écologique pour un développement soutenable</p> |
| <p>Action 2.1.3 Intégrer des enseignements à la transition écologique pour un développement soutenable dans le disciplinaire</p> | | | |
| <p>Action 2.1.4 Former les personnels BIATSS aux enjeux de la transition écologique pour un développement soutenable</p> | | | |

Axe 2 - Formation

Action 2.1.5
Former aux nouveaux métiers : créer un campus professionnel des métiers des énergies marines renouvelables et de la décarbonation des mobilités

Action 2.1.6
Intégrer les enjeux du LUDI dans l'offre de formation continue pour aider le monde socio-économique à agir pour la transition

Objectif 2
Développer l'engagement étudiant et la vie étudiante

Action 2.2.1
Poursuivre la mise en œuvre et assurer le suivi du Schéma directeur de la vie étudiante

Action 2.2.2
Renforcer le soutien à la vie associative et aux initiatives étudiantes à travers la FSDIE et le B2E

Action 2.2.3
Elaborer un référentiel des compétences pour valoriser l'engagement étudiant

Action 2.2.4
Mettre en place un statut officiel de l'étudiant engagé

Axe 3 - Recherche

Objectif 1
Consolider la stratégie de la recherche autour des problématiques du développement durable en zone littorale

Action 3.1.1
Mettre en œuvre la Fédération LUDI pour renforcer l'intégration de projets transdisciplinaires sur les enjeux du développement durable en zone littorale

Action 3.1.2
Développer et soutenir les projets en lien avec le développement durable en zone littorale

Action 3.1.3
Veiller à ce que les futures orientations de la stratégie de recherche de l'établissement demeurent toujours en accord avec la transition écologique

Objectif 2
Poursuivre le dialogue entre la science et la société

Action 3.2.1
Promouvoir la science auprès du grand public

Action 3.2.2
Soutenir les projets science et société

Objectif 3
Renforcer la mobilisation de l'expertise scientifique en appui aux politiques publiques

Action 3.3.1
Accompagner la transition écologique et sociale du territoire

Action 3.3.2
Développer un observatoire de la mobilité pour La Rochelle Université avec l'appui d'un groupe de recherche interdisciplinaire sur la mobilité durable

Action 3.3.3
Valoriser les données et les outils numériques de la recherche pour un littoral durable

Objectif 1
Décarboner les déplacements de la communauté universitaire

Action 4.1.1
Promouvoir la mobilité durable pour les trajets domicile-Université à travers le déploiement du plan mobilité

Action 4.1.2
Réduire l'impact carbone des déplacements professionnels

Objectif 2

Action 4.2.1
Implémenter une politique d'achats responsables et définir des objectifs de décarbonation

Axe 4 - Environnement

| | |
|---|--|
| <p>Objectif 2 Renforcer l'adoption de modes de consommation plus durables</p> | <p>Action 4.2.2 Mettre en œuvre le schéma directeur pour un numérique responsable</p> |
| | <p>Action 4.2.3 Optimiser la gestion des déchets et définir des objectifs de réduction</p> |
| | <p>Action 4.3.1 Evaluer et suivre l'empreinte carbone des laboratoires</p> |
| | <p>Action 4.3.2 Mettre en place un plan d'action DDRSE</p> |
| | <p>Action 4.4.1 Définir des leviers d'action pour renforcer la sobriété énergétique</p> |
| <p>Objectif 3 Décarboner les pratiques de la recherche : engagement des laboratoires dans la démarche labos 1point5</p> | <p>Action 4.4.2 Mettre en place des actions d'efficacité énergétique par l'optimisation des consommations et la rénovation des bâtiments</p> |
| | <p>Action 4.4.3 Accroître la production d'énergie renouvelable de l'Université</p> |
| | <p>Action 4.5.1 Renforcer la sensibilisation et la formation de la communauté universitaire pour encourager les actions en faveur de la biodiversité</p> |
| <p>Objectif 4 Poursuivre les actions en faveur de la sobriété et de la rénovation énergétique des bâtiments</p> | <p>Action 4.5.2 Encourager le développement de projets en faveur de la biodiversité et intégrer sa préservation dans tous les nouveaux projets</p> |
| | <p>Action 5.1.1 Poursuivre le déploiement et assurer le suivi du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2027</p> |
| <p>Objectif 5 Etablir une politique en faveur de la biodiversité et de la préservation du vivant</p> | <p>Action 5.1.2 Poursuivre la mise en œuvre et assurer le suivi de la démarche Qualité de Vie et Condition de Travail pour les membres du personnel</p> |
| | <p>Action 5.1.3 Poursuivre l'accompagnement des personnels en situation de handicap</p> |
| | <p>Action 5.2.1 Adapter la politique RH aux besoins stratégiques de spécialisation scientifique de l'établissement</p> |
| <p>Objectif 1 Promouvoir une politique d'égalité et de qualité de vie au travail (QVCT) au sein de l'Université</p> | <p>Action 5.2.2 Recruter des talents</p> |
| | <p>Action 5.2.3 Accompagner le parcours professionnel des agents par le développement de leurs compétences au sein de l'Université</p> |
| | <p>Action 5.3.1 Poursuivre les actions dédiées à l'inclusion des étudiantes et étudiants en situation de handicap ou à profil spécifiques et assurer leur transversalité dans les activités de l'Université</p> |
| <p>Objectif 2 Déployer une démarche GPEEC pour le développement des compétences des agents de l'Université et pour accompagner l'Université dans sa spécialisation scientifique autour des enjeux de développement durable</p> | <p>Action 5.3.2 Favoriser la réussite étudiante par l'élaboration d'un schéma directeur de la réussite étudiante</p> |
| | <p>Objectif 3 Favoriser la réussite de toutes les étudiantes et tous les étudiants</p> |

Axe 5 - Politique sociale

Action 5.3.3

Développer la qualité de la vie étudiante en favorisant un accès qualitatif au logement, à la restauration et à la mobilité et maintenir les dispositifs de solidarité existants

ANNEXE 16

Les partenariats stratégiques

| Nom du partenaire | Statut (Public/Privé/Asso.) | Date de signature | Date de fin de convention | Actions en commun (description) | Financements apportés par l'Université (k€ / an) | Financements apportés par le partenaire (k€ / an) | Observations |
|---|-----------------------------|-------------------|---------------------------|---|--|---|--|
| CDA La Rochelle | Public | 1/1/2026 | 12/31/2029 | Convention cadre de soutien pluriannuel | Variable selon année | 492 000 € / an | |
| CDA La Rochelle | Public | 7/9/2024 | 8/31/2027 | Mise en place de 2 LAS | | 728 000 € sur 3 ans | 190 000 € (année 1) + 242 000 € (année 2) + 296 000 € (année 3) |
| CDA La Rochelle | Public | 3/19/2026 | 12/31/2029 | Mise en place d'un Lab Com | / | / | Il s'agit d'une convention cadre à partir de laquelle se peuvent se décliner des conventions spécifiques sur des travaux de recherche particuliers |
| Département de Charente-Maritime | Public | 9/8/2023 | 12/31/2027 | Convention cadre pluriannuelle - Financement d'actions en recherche, formation, insertion (thèses, colloques, cordées etc) | Variable selon année | 960 000 € sur 4 ans | Le soutien départemental varie chaque année en fonction du programme d'actions |
| CNRS | Public | 11/2/2023 | 12/31/2027 | Convention sur la politique partagée CNI | / | / | Convention cadre |
| Ville de La Rochelle | Public | 6/11/2024 | 6/11/2028 | Utilisation d'un local ville pour hébergement du Common'Lab | 3 138, 20 €/mois. | | Le Common'Lab est l'espace de diffusion de la culture scientifique de l'université prévu dans le cadre du projet Excel LR |
| Commission européenne | Public | 11/1/2022 | 10/31/2026 | Convention de financement du projet EU 20% du projet | | 2,172,426 | Financement socle Erasmus + qui est ensuite associé à un accord de consortium qui prévoit les m |
| ANR | Public | 9/7/2023 | 6/30/2027 | Convention de financement du projet EU-CONEXUS | | 1,600,000 € | PIA adossé au financement de la commission européenne sur EU-CONEXUS |
| Adera | Privé | 9/9/2025 | 6/30/2027 | Convention cadre qui définit les modalités de gestion entre l'Adera et l'Université | / | / | Y sont notamment abordés les modalités de prélèvement, les reliquats, la gestion des personnels et la mise en place d'actions spécifiques |
| SAAT AST | Privé | 10/1/2019 | 12/31/2027 | Accord cadre qui définit les modalités de partenariat entre la SAAT et l'Université | / | / | |
| Groupe Hospitalier La Rochelle ré Aunis | Public | 1/1/2023 | 1/1/2026 | Convention cadre de partenariat | / | / | En cours de renouvellement |
| Aquarium et Pelagis | Assoc | 10/15/2025 | 10/27/2027 | Financement du projet REMOA de Pelagis | | 190 000 € sur 3 ans | Fonds versés via la Fondation La Rochelle Université |
| Banque populaire | Privé | 2024 | 2027 | Financement d'une chaire "Valeurs coopératives et RSE" | | 320 000 € sur la période | Fonds versés via la Fondation La Rochelle Université |

Annexe 18 : Calendrier des actions

| 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---|---|--|--|
| FORMATION | | | | |
| Mise en place de Cap'Eole Lettre d'intention CTI pour Sup'Ferro Expérimentation parcours gradués sur plusieurs masters Premiers jalons du programme COMPEOLE Diminution volume horaire de la formation | Possible élargissement des parcours gradués Définition stratégie FTLV Premiers DU COMPEOLE Ouverture LP Systèmes embarqués EU-CONEXUS Phase III Schéma directeur de la formation | Ouverture de l'école d'ingénieurs SupFerro Nouvelle Offre de Formation Ouverture du master Eole Aboutissement réflexion avec Niort | Retour d'expérience et amélioration continue | |
| VIE ETUDIANTE | | | | |
| Mise en place du GT « Rythmes étudiants » Mise en place du congé menstruel Schéma directeur de la vie étudiante Expérimentation élargissement pause méridienne étudiante | Schéma directeur de l'accompagnement à la réussite Mise en place d'une plateforme de signalement VSS Nouveaux rythmes étudiants | Mise en œuvre opérationnelle du renforcement des collaborations avec le CROUS | Retour d'expérience et amélioration continue | |
| RECHERCHE | | | | |
| Création du LabCom UAR Écologie et Environnement Candidature AAP Instituts Carnot Colloque inaugural Fédération SHS 1 ^{ère} convention d'application LabCom Rendu des conclusions GT IA | EMR Lasie Équipe INRIA-Lasie 2 ^{ème} convention d'application LabCom | Ouverture du bâtiment OpenCampusInnov Institut fédératif de recherche en SHS | 3 ^{ème} convention d'application LabCom Retour d'expérience et amélioration continue | Retour d'expérience et amélioration continue |
| PILOTAGE | | | | |
| Vote du PREFI Règlements intérieurs GT évolutions organisationnelles Nouveaux tableaux de bord de suivi de la masse salariale Nouvelle charte des contractuels Vote du SPSI | Nouveaux statuts et ajustements de l'organisation de l'université Refonte de la DGS | Renouvellement potentiel convention avec le Département Hypothèse CPER 2028-2034 | Retour d'expérience et amélioration continue Renouvellement potentiel convention avec CDA La Rochelle | |



ANNEXE 19

Indicateurs contractuels

Indicateurs obligatoires

- N03 - Vie étudiante - Indicateur composite
- N04 - Montant des contrats Horizon Europe
- N05 - Structuration de l'activité d'innovation dans le cadre du PUI
- N06 - Taux d'unités mixtes de recherche (UMR) en délégation globale de gestion (DGG)
- N07 - Taux de ressources propres
- N08 - Niveau de trésorerie en nombre de jours de fonctionnement (en crédits de paiement hors investissement)
- R08 - Moyens alloués par axe et par type de ressource

Autres indicateurs

- L01 - Nombre d'heures équivalent TD
- L02 - Taux de satisfaction-recommandation des formations par les étudiants
- L03 - Doctorat - Flux entrants et niveau de financement
- L04 - Maturité partenariale CROUS-Université
- L05 - Nombre de publications scientifiques
- L06 - Score de maturité de la démarche GPEEC
- L07 - Score de maturité du contrôle interne financier

INDICATEUR NATIONAL — N-03 | Vie étudiante — Indicateur composite

| | |
|--------------------------|--|
| Indicateur | Score composite sur 5 dimensions : santé/bien-être – compétences psycho-sociales – accueil & action sociale – égalité & inclusion – pilotage & ancrage territorial |
| Unité | Score 0–1 (position relative) |
| Date de la mesure | Données N-2 |
| Source | Enquêtes Vie étudiante, CVEC, Handicap (DGESIP) |

Indicateur composite sur 5 dimensions. Sous-indicateurs issus des fiches établissement (enquête VE 2025, données 23-24). Données communiquées par la DGESIP

DIMENSION 1 — SANTÉ

| Sous-indicateur | 2025 (réf.) | Cible 2026 | Cible 2027 | Cible 2028 | Cible 2029 | Cible 2030 | Commentaire |
|--|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Nombre de consultations de santé (soin, prévention, social) / Effectif étudiant | 0,8 | | | | | | |
| Nombre de bénéficiaires de consultations de santé (y compris établissements conventionnés) / Effectif étudiant | 1 | | | | | | |
| Nombre de consultations de santé mentale (hors dispositif santé psy étudiant) / Effectif étudiant | 1 | | | | | | |
| Nombre d'étudiants relais santé, secouristes en santé mentale et sentinelles / Effectif étudiant | 0,4 | | | | | | |

DIMENSION 2 — BIEN-ÊTRE, COMPÉTENCES PSYCHO-SOCIALES ET CITOYENNETÉ

| Sous-indicateur | 2025 (réf.) | Cible 2026 | Cible 2027 | Cible 2028 | Cible 2029 | Cible 2030 | Commentaire |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Nombre de bénéficiaires d'activités sportives (inscrits SUAPS/bureau des sports) / Effectif étudiant | 1 | | | | | | |
| Nombre d'inscrits × heures d'activités culturelles (ateliers artistiques, radio, patrimoine...) / Effectif étudiant | 0,4 | | | | | | |
| Étudiants reconnus engagés / Effectif étudiant | 0,6 | | | | | | |
| Lien SSE/offre de santé et service des sports (SUAPS/STAPS) : sport sur ordonnance, APA (Oui/Non) | 1 | | | | | | |

DIMENSION 3 — ACCUEIL ET ACTION SOCIALE

| Sous-indicateur | 2025 (réf.) | Cible 2026 | Cible 2027 | Cible 2028 | Cible 2029 | Cible 2030 | Commentaire |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Présence d'un guichet unique d'accueil de rentrée en lien avec le CROUS (Oui/Non) | 1 | | | | | | |
| Nombre d'étudiants couverts restauration / Effectif étudiant | 1 | | | | | | |
| Dialogue en cours avec le CROUS sur la pause méridienne (Oui/Non) | 1 | | | | | | |
| Existence d'un ou plusieurs dispositifs d'aide au logement mis en place par l'établissement ou en partenariat (Oui/Non) | 1 | | | | | | |
| Existence d'un ou plusieurs dispositifs de restauration mis en place par l'établissement ou en partenariat (Oui/Non) | 1 | | | | | | |

DIMENSION 4 — ÉGALITÉ ET INCLUSION

| Sous-indicateur | 2025 (réf.) | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Commentaire |
|---|----------------|------|------|------|------|------|-------------|
| Étudiants en situation de handicap (ESH) / Effectif étudiant | 1 | | | | | | |
| Présence d'un schéma directeur du handicap (Oui/Non) | 1 | | | | | | |
| Étudiants à besoins particuliers hors handicap / Effectif étudiant | 0,4 | | | | | | |
| Présence d'un ou plusieurs référents besoins particuliers hors handicap (Oui/Non) | 1 | | | | | | |

DIMENSION 5 — PILOTAGE ET ANCRAGE TERRITORIAL

| Sous-indicateur | 2025 (réf.) | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Commentaire |
|--|----------------|------|------|------|------|------|-------------|
| Reliquats CVEC non fléchés / Budget CVEC total | 1 | | | | | | |
| Part du budget hors CVEC dans le budget vie étudiante | 1 | | | | | | |
| Existence d'un SDVE (Oui/Non) et, si oui, existence d'un comité de suivi | 0 | | | | | | |

INDICATEUR NATIONAL — N-05 | Recherche — Innovation (PUI)

| | |
|--------------------------|---|
| Indicateur | Structuration de l'activité d'innovation dans le cadre du PUI |
| Unité | Score moyen 1-4 (moyenne des 3 volets) |
| Date de la mesure | A la fin de chaque année civile |
| Source | Données établissement (chef de file PUI) |

Grille d'évaluation qualitative sur 3 volets, 4 niveaux : 1=Insuffisant · 2=Partiel · 3=Satisfaisant · 4=Excellent

Score global = moyenne simple des 3 volets. Cible recommandée : +0,5 point par période de 2 ans.

GRILLE D'AUTOÉVALUATION — 1=Insuffisant | 2=Partiel | 3=Satisfaisant | 4=Excellent

| Axe | Item / Description | Évolution 1→4 | Niveau 1 Insuffisant | Niveau 2 Partiel | Niveau 3 Satisfaisant | Niveau 4 Excellent | Remarques |
|--|---|---|--|---|--|--|-----------|
| Coordination en faveur de l'innovation | Rôle et responsabilités dans la coordination du PUI | <i>D'une implication faible à un leadership reconnu</i> | Présence ponctuelle sans rôle défini | Participation régulière mais consultative | Rôle actif, responsabilités formalisées | Rôle moteur, influence stratégique sur l'écosystème | |
| | Processus décisionnels dans l'écosystème d'innovation | <i>De processus peu explicités à des processus structurés</i> | Processus peu explicités | Processus flous ou peu documentés | Processus décrits, pilotage partiel | Processus pilotés, transparents, bien documentés | |
| Stratégie & déploiement en matière d'innovation | Cohérence entre la stratégie du PUI et celle de l'établissement | <i>D'une stratégie peu formalisée à une stratégie pleinement intégrée</i> | Stratégies juxtaposées sans articulation | Alignement partiel sur certaines priorités | Alignement structuré avec feuilles de route | Établissement pleinement inscrit dans la stratégie PUI | |
| | Modalités de pilotage de la stratégie d'innovation | <i>D'un pilotage informel à un pilotage par la donnée</i> | Pilotage informel, sans instance dédiée | Pilotage structuré mais partiel | Pilotage organisé, outillé, suivi de KPI | Pilotage stratégique intégrant les outils de données | |
| Impact & effet transformant | Évolutions organisationnelles et dynamique de mutualisation | <i>De changements ponctuels à une transformation durable</i> | Ajustements ponctuels non formalisés | Évolutions identifiées mais limitées | Réorganisation structurée et cohérente | Transformation systémique à l'échelle du PUI | |
| | Renforcement des interactions avec le monde socio-économique | <i>De peu d'interactions formalisées à un réseau structuré</i> | Peu d'interactions formalisées | Intensification opportuniste et peu structurée | Dispositif structuré, partenariats formalisés | Réseau dense avec diversification des interactions | |

TABLEAU D'ENGAGEMENT — Trajectoire d'amélioration du score par année

| Volet | 2025 (réf.) | Cible 2026 | Cible 2027 | Cible 2028 | Cible 2029 | Cible 2030 | Justification |
|---|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| Coordination en faveur de l'innovation | 2,5 | | | | | | |
| Stratégie & déploiement | 2 | | | | | | |
| Impact & effet transformant | 2 | | | | | | |
| SCORE GLOBAL (moyenne) | 2,2 | | | | | | |

INDICATEUR NATIONAL — N-06 | Recherche — Organisation (UMR-DGG)

| | |
|-------------------|--|
| Indicateur | Taux d'unités mixtes de recherche (UMR) en délégation globale de gestion (DGG) |
| Unité | Pourcentage (%) |
| Date de la mesure | À la fin de chaque année civile |
| Source | À préciser (DGESIP) |

 CET ONGLET EST RÉSERVÉ — Précisions sur l'indicateur DGG attendues de la DGESIP.

TABLEAU DE SUIVI — Taux d'unités mixtes de recherche (UMR) en délégation globale de gestion (DGG)

| Ligne | 2025 (réf.) | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Tendance 2025→2030 | Commentaire |
|---|----------------|------|------|------|------|------|-----------------------|-------------|
| Nombre d'unités mixtes de recherche | 3 | | | | | | | |
| Nombre d'unités mixtes de recherche en délégation de gestion | 0 | | | | | | | |
| Taux d'unités mixtes de recherche (UMR) en délégation globale de gestion (DGG) | 0% | | | | | | | |

INDICATEUR NATIONAL — N-07 | Trajectoire de ressources propres

| | |
|----------------------------|---|
| Indicateur | Taux de ressources propres = Ressources propres / Produits encaissables × 100 |
| Unité | Pourcentage (%) |
| Date de la mesure | Année civile |
| Source | Compte financier N-1 ; Budget Initial ou Rectificatif N ; BI N+1 |
| Formule | Ressources propres = Produits encaissables – SCSP |
| Référence nationale | Universités : fourchette 9–30 % (rapport IGF-IGESR) ; Écoles d'ingénieurs : 30–51 % |

TABLEAU DE SUIVI — Taux de ressources propres

| Ligne | CF 2024 | CF 2025 | BI 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Tendance 2025→2030 | Commentaire |
|---|------------|------------|------------|------|------|------|------|-----------------------|-------------|
| Taux de ressources propres (%) — CIBLE | 31% | 28% | 32% | | | | | | |

▸ Seuil de référence : taux de ressources propres moyen dans l'ESR = 24 % (rapport IGF/IGESR).

INDICATEUR NATIONAL — N-08 | Niveau de trésorerie

| | |
|----------------------------|--|
| Indicateur | Niveau de trésorerie en nombre de jours de fonctionnement en crédits de paiement hors investissement |
| Unité | Nombre de jours |
| Date de la mesure | Année civile |
| Source | Compte financier N-1 ; Budget Initial ou Rectificatif N ; BI N+1 |
| Formule | Jours = Trésorerie finale / (Crédits de paiement hors invest. / 360) |
| Seuil réglementaire | Minimum 30 jours. En dessous → Plan de retour à l'équilibre obligatoire. |

TABLEAU DE SUIVI — Niveau de trésorerie

| Ligne | CF 2024 | CF 2025 | BI 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Tendance 2025→2030 | Commentaire |
|--|------------|------------|------------|------|------|------|------|-----------------------|-------------|
| Nombre de jours de trésorerie — CIBLE | 136 | 128 | 45 | | | | | | |
| dont mobilisable | 31 | 31 | | | | | | | |
| dont fléchée | 105 | 97 | | | | | | | |

INDICATEUR OBLIGATOIRE R-08 | Alignement Ressources / Stratégie — COMP 2026-2030

| | |
|--------------------------|---|
| Indicateur | Moyens alloués par axe (recherche, formation, vie étudiante, pilotage) et par type de ressource (SCSP, ressources propres, ETP, m²) |
| Source | Compte financier N-1, Rapport Social Unique |
| Méthode de calcul | Répartition inter-axes en fonction de clés de répartition internes |
| Date de la mesure | Année civile, observée en avril N+1 |

| Axe | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | A dupliquer chaque année | | | |
|---------------|----------------|------------------------------|------------------|---------------|-----------|-------------------------|----------|-----------------------------|-----------|-------------------------|----------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------|----------|-----------------------------|
| | SCSP 2025 (k€) | Ressources propres 2025 (k€) | ETP 2025 (31/12) | m² 2025 | SCSP (k€) | Ressources Propres (k€) | ETP | Décisions institutionnelles | SCSP (k€) | Ressources Propres (k€) | ETP | Décisions institutionnelles | SCSP (k€) | Ressources Propres (k€) | ETP | Décisions institutionnelles |
| Recherche | 18 372 | 10 467 | 400,6 | 16 407 | | | | | | | | | | | | |
| Formation | 29 906 | 7 572 | 381 | 43 751 | | | | | | | | | | | | |
| Vie étudiante | 1 751 | 2 004 | 27,6 | 12 679 | | | | | | | | | | | | |
| Pilotage | 18 770 | 2 227 | 227,8 | 12 286 | | | | | | | | | | | | |
| Total | 68 797 | 22 270 | 1037 | 85 123 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | |

INDICATEUR LOCAL— L-01 | Formation — heures équivalent TD (hETD)

| | |
|--------------------------|---|
| Indicateur | Nombre d'hETD délivrées, au niveau total de l'établissement (toutes composantes, tous types d'enseignement, tous types de diplômes) |
| Unité | hETD |
| Date de la mesure | Année universitaire |
| Source | Service des Charges d'Enseignement |

A partir de -, un outil unique de décompte des hETD (OSE) qui permettra un pilotage centralisé des données

| Type de diplôme | 2024/2025 (réf.) | 2025/2026 | 2026/2027 | 2027/2028 | 2028/2029 | 2029/2030 | Commentaire |
|---------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Total annuel | 156 398 hETD | | | | | | |

INDICATEUR LOCAL— L-02 | Formation — Satisfaction étudiante

| | |
|--------------------------|---|
| Indicateur | Taux de satisfaction-recommandation des formations par les étudiants |
| Unité | Echelle de réponse à 4 niveaux : Oui tout à fait - Plutôt oui - Plutôt non - Non pas du tout |
| Date de la mesure | Enquête menée entre avril et juin de l'année universitaire en cours |
| Source | Enquête d'évaluation des formations auprès des étudiants (L1, L2, L3, LP, BUT1, BUT2, BUT3, M1 et M2) |

Question : "Recommanderiez-vous cette formation à un ami ?"

| Type de diplôme | 2024/2025 (réf.) | 2025/2026 | 2026/2027 | 2027/2028 | 2028/2029 | 2029/2030 | Commentaire |
|--|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Etudiants en BUT | 96,1% | | | | | | |
| Etudiants en Licence | 85,3% | | | | | | |
| Etudiants en Licence pro | 68,8% | | | | | | |
| Etudiants en Master | 78,6% | | | | | | |
| Taux de satisfaction global (sur répondants) | 87,8% | | | | | | |

INDICATEUR LOCAL — L-03 | Attractivité & Financement du doctorat

| | |
|-------------------|---|
| Indicateur | Flux entrants (nouvelles inscriptions 1ère année) + taux de doctorants financés (toutes années) |
| Benchmark | Objectif national 80 % de doctorants financés · Seuil d'alerte < 50 % (rapport Strauss 2021) |
| Source | Données école doctorale |
| Date de la mesure | Année universitaire complète |

📌 Privilégier le flux entrant (nouvelles inscriptions) au stock total — mesure le dynamisme du recrutement.

📄 Financement = contrat doctoral ED · CIFRE · ANR/PIA · bourse étrangère · financement entreprise.

TABLEAU 1 — ATTRACTIVITÉ (flux entrants)

| Sous-indicateur | 2025 (réf.) | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Évol. 25→30 | Commentaire |
|--|----------------|------|------|------|------|------|----------------|-------------|
| Nouvelles inscriptions doctorat (1ère année, hors réinscriptions) | 49 | | | | | | | |
| Nbre total doctorants inscrits (stock) | 242 | | | | | | | |
| Nbre soutenances dans l'année | 43 | | | | | | | |

TABLEAU 2 — FINANCEMENT (taux doctorants financés)

| Sous-indicateur | 2025 (réf.) | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Évol. 25→30 | Commentaire |
|---|----------------|------|------|------|------|------|----------------|-------------|
| Nbre doctorants avec financement (toutes sources) | 217 | | | | | | | |
| Taux de doctorants financés (%) | 90% | | | | | | | |
| <i>dont répartition par source (%)</i> | | | | | | | | |
| Dotations ministère / établissement | 25% | | | | | | | |
| Autre financements ministériels | 3% | | | | | | | |
| Financements collectivités territoriales | 8% | | | | | | | |
| Financements Organismes Nationaux de recherche (dont CNRS) | 10% | | | | | | | |
| Financements par agences françaises de financement (ANR, PIA,...) | 12% | | | | | | | |
| Financements par la Commission Européenne | 2% | | | | | | | |
| Financements privés (CIFRE, associations, contrats privés,...) | 19% | | | | | | | |
| Boursiers | 9% | | | | | | | |
| Financements par des organismes internationaux | 1% | | | | | | | |

INDICATEUR LOCAL— L-04 | Maturité partenariale CROUS / Université

| | |
|-------------------|--|
| Indicateur | Score composite 0-1 · 6 items pondérés · 0 = absent · 0,5 = partiel · 1 = effectif |
| Source | Documents partenariaux · Convention-cadre · SDVE · Programme CVEC |
| Date de la mesure | Annuelle — bilan partenariat CROUS |

🚩 Score ≥ 0,8 = maturité élevée · 0,5-0,79 = en développement · < 0,5 = à structurer · Pondération item 2 (NOF/pause méridienne) = 0,5

TABLEAU DE SUIVI — Items de maturité partenariale

| Item (pondération) | Description | 0 — Absent | 0,5 — Partiel | 1 — Effectif | Score 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|--------------------|---|---|--|--|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Item 1 (0,1) | Convention-cadre CROUS/Univ. en cours de validité + dispositif de pilotage formalisé | Aucune convention ou convention expirée | En cours de rédaction ou renégociation | Convention signée, en vigueur, pilotage actif | 0 | | | | | |
| Item 2 (0,5) | Inscription dans la NOF de la nécessité de travailler les conditions de la pause méridienne | Aucune prise en compte | Mention sans protocole opérationnel | Protocole co-construit, appliqué, évalué | 0,5 | | | | | |
| Item 3 (0,1) | Programmation commune sur fonds CVEC (co-construction, co-décision, reporting partagé) | Programmation séparée | Projets ponctuels co-construits | Instance de co-gouvernance CVEC active | 0,5 | | | | | |
| Item 4 (0,1) | Intégration dans le SDVE des ambitions partagées et engagements réciproques CROUS/Univ. | SDVE sans mention CROUS | Références ponctuelles | Volet CROUS structuré avec engagements mutuels | 0 | | | | | |
| Item 5 (0,1) | Participation réciproque à des instances conjointement identifiées | Aucune participation | Ponctuelle, non formalisée | Régulière et formalisée | 0,5 | | | | | |
| Item 6 (0,1) | Organisation de rencontres bilatérales sur calendrier annuel partagé | Aucune rencontre | Ponctuelles sans calendrier | Calendrier annuel partagé et suivi | 0 | | | | | |
| SCORE TOTAL | | | | | 0,35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

INDICATEUR LOCAL— L-06 | Recherche — Visibilité de la recherche - Publications scientifiques

| | |
|--------------------------|--|
| Indicateur | Nombre de publications scientifiques |
| Unité | Nombre de publications |
| Date de la mesure | Janvier au titre de l'année civile N-1 |
| Source | HAL |

Nombre de publications HAL émanant des chercheurs de LRUniv (Tous profils, tous labos, tous thèmes)

| | 2025 (réf.) | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Commentaire |
|--------------------------------------|----------------|------|------|------|------|------|-------------|
| Nombre de publications scientifiques | 786 | | | | | | |

INDICATEUR LOCAL — L-06 | Maturité de la démarche GPEEC

| | |
|-------------------|--|
| Indicateur | Score entre 0–1 (0 = absent · 0,5 = partiel · 1 = effectif) · 8 items pondérés · |
| Source | DRRH |
| Date de la mesure | A la fin de l'année civile |

| Étape / Jalon GPEEC | Score 2025 | Commentaires | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Commentaires |
|--|------------|--------------|------|------|------|------|------|--------------|
| 1. Diagnostic initial et constitution du socle de pilotage | 0,5 | | | | | | | |
| 2. Cartographie des métiers et référentiel des compétences | 0,5 | | | | | | | |
| 3. Fixation des objectifs stratégiques RH | 0,5 | | | | | | | |
| 4. Plan de recrutement prévisionnel | 0 | | | | | | | |
| 5. Plan de formation et développement des compétences | 0,5 | | | | | | | |
| 6. Politique de mobilité interne | 0,5 | | | | | | | |
| 7. Politique d'attractivité et de fidélisation | 0 | | | | | | | |
| 8. Évaluation et révision du dispositif GPEEC | 0 | | | | | | | |

INDICATEUR LOCAL — L-07 | Maturité du contrôle interne financier

| | |
|-------------------|--|
| Indicateur | Note moyenne située entre 1 et 4 (1-Non fiable à 4-Optimisé) |
| Source | DAPS |
| Date de la mesure | A la fin de chaque année civile |

🚩 Basé sur l'outil d'auto-évaluation du contrôle interne financier, construit par la DGEFIP et mis à disposition de l'ensemble des acteurs publics engagés dans une démarche de renforcement du CIF. Chacun des leviers est décliné en items plus détaillés, faisant chacun l'objet d'une cotation et d'éléments probants associés

| Item | Description | Score 2025 (réf.) | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---|-------------------|------|------|------|------|------|
| Pilotage du dispositif de maîtrise des risques | Organisation du dispositif, supports de pilotage du contrôle interne, évaluation et reporting | 1,6 | | | | | |
| Levier Organisation | Organisation des acteurs, des contrôles, de la protection des actifs | 2,3 | | | | | |
| Levier Documentation | Formation, documentation de l'organisation, des procédures et des contrôles, des risques | 2,3 | | | | | |
| Levier Traçabilité | Traçabilité des acteurs, des opérations, des contrôles | 3,0 | | | | | |

INDICATEUR LOCAL— L-08 | Pilotage — Etat d'avancement des schémas directeurs

| | |
|-------------------|---|
| Indicateur | Etat d'avancement des schémas directeurs |
| Unité | Moyenne en % |
| Date de la mesure | A la fin de chaque année civile |
| Source | Directions pilotes des schémas directeurs |

Les schémas directeurs sont décomposés en axes, objectifs, actions. L'avancement est évalué en % selon une grille type d'avancement appliqué à chacune des actions. Puis moyenné au niveau des objectifs, puis des axes et enfin du schéma directeur.

| Schéma directeur | | 2025 (réf.) | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | Commentaire |
|---|--------------|----------------|------|-------------------------------|------|------|------|-------------|
| Schéma directeur DDRSE 2025-2030 | Statut | En cours | | | | | | |
| | % avancement | 48% | | | | | | |
| Schéma Pluri annuel de stratégie Immobilière 2026- | Statut | Création | | | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Schéma directeur du numérique 2023-2026 | Statut | En cours | | Mise à jour ou renouvellement | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Schéma directeur de la vie étudiante 2026- | Statut | Création | | | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Schéma directeur Handicap 2022-2026 | Statut | En cours | | Mise à jour ou renouvellement | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Plan égalité Femmes Hommes 2022-2027 | Statut | En cours | | Mise à jour ou renouvellement | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Schéma directeur de la formation 2026- | Statut | Création | | | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Schéma directeur de l'accompagnement à la réussite 2027- | Statut | Création | | | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Schéma directeur de la diffusion de la culture scientifique 2026- | Statut | Création | | | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Schéma Directeur des Ressources Humaines 2027- | Etat | Création | | | | | | |
| | % avancement | | | | | | | |
| Schéma directeur du numérique responsable 2022-2025 | Statut | En cours | | Mise à jour | | | | |
| | % avancement | 76% | | | | | | |



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Délibération n° 2026-06-08-3-3 du 8 juin 2026
adoptant le Plan d'actions issu de la démarche
« Écoutons pour agir »**

Séance du 8 juin 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 111-6 et L. 712-3,
Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 133-1, L. 133-2 et L. 133-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du 29 mai 2026,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

APPROUVE le Plan d'actions issu de la démarche « Écoutons pour agir » annexé à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DÉMARCHE « ÉCOUTONS POUR AGIR »

Plan d'action

CONTEXTE ET CONSTATS: DES ACTIONS ENGAGÉES MAIS DES ATTENTES NOUVELLES

- + Depuis 2019, La Rochelle Université a engagé des actions dans le domaine de la lutte contre les VSS et le harcèlement**
 - > *Vice-présidence dédiée, plan « Égalité femmes-hommes », Cellule « L'université me protège » devenu « relais d'écoute étudiants », dispositif « Stop harcèlement », Création du réseau « EgaliTer », Signature d'une convention renforçant la prise en charge des étudiants et personnels LR Univ et CROUS entre 7 partenaires, etc*
- + Mais en 2025 des demandes nouvelles et des attentes supplémentaires ont pu s'exprimer, aussi bien dans la communauté étudiante que chez certains personnels.**
 - > Face à ces questionnements nouveaux, la présidence a pris l'engagement de se saisir du sujet. La volonté est ainsi de mieux appréhender ces attentes pour mener ensuite et si nécessaire des actions permettant d'ajuster, de renforcer ou de modifier les politiques et les dispositifs de lutte contre les VSS et le harcèlement à l'université.
- + ▶ Lancement de la démarche « Écoutons pour agir » en septembre 2025**

CONTEXTE: UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE POUR AJUSTER COLLECTIVEMENT LES POLITIQUES ET DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES VSS ET LE HARCÈLEMENT



12,3% de répondants
chez les étudiants
34,1% de répondants
chez le personnel

+ **Chez les personnels**

- > 46% des personnels considèrent que le milieu universitaire est propice aux VSS et harcèlement
- > La hiérarchie directe est le premier contact alerté en cas de VSS
- > La connaissance des actions et dispositifs de l'université reste contrastée. En outre plus d'un personnel sur 2 s'estime assez peu informé sur les politiques, dispositifs et outils existant à l'université. Place importante d'Univ Infos dans l'accès à l'info.
- > 1 personne sur 2 se dit insuffisamment formée et désireuse de l'être
- > 82% des personnels juge utile la création d'une cellule spécifique

+ **Chez les étudiants**

- > 22% des étudiants disent avoir refusé de se rendre à une fête par peur des VSS
- > 78% ne connaissent pas le relais d'écoute.
- > 1 étudiants sur 5 ne sait pas vers qui se tourner en cas de VSS. 1 sur 6 environ préfère ne pas en parler
- > Mauvaise connaissance d'autres actions de l'université: plan égalité F/H, dispositif Libra, convention visant à renforcer la prévention... En moyenne, 90% des étudiants ne les connaissent pas.
- > 3 étudiants sur 4 s'estiment peu ou pas du tout informés sur les politiques VSS à l'université
- > 90% jugent très satisfaisante ou satisfaisante la nouvelle composition de la cellule d'écoute

BILAN DE LA PHASE 2

- + 5 ateliers participatifs proposés à la communauté**
 - > 2 ateliers pour les étudiants: fin novembre et le 4 décembre
 - > 2 ateliers pour les personnels: 15 décembre et 8 janvier
 - > 1 atelier spécial doctorants: 22 janvier

- + Une faible participation...**
 - > Annulation du premier atelier étudiant faute de participants
 - > Une quinzaine d'étudiants lors du deuxième atelier
 - > Environ 45 membres du personnel sur les deux ateliers dédiés
 - > Atelier doctorants : 16 doctorants

- + Mais des échanges de qualité et des publics forces de proposition (et de critiques)**
 - > Le deuxième atelier étudiant s'est prolongé jusqu'à 15h45, tout comme l'atelier des doctorants
 - > Des échanges nourris chez les personnels, notamment lors du deuxième atelier
 - > Plus de 10h d'échanges au total
 - > Suggestions complémentaires reçues par mail

- + Un corpus précieux pour travailler et tenter de définir des actions nouvelles, en + du questionnaire de la phase 1**

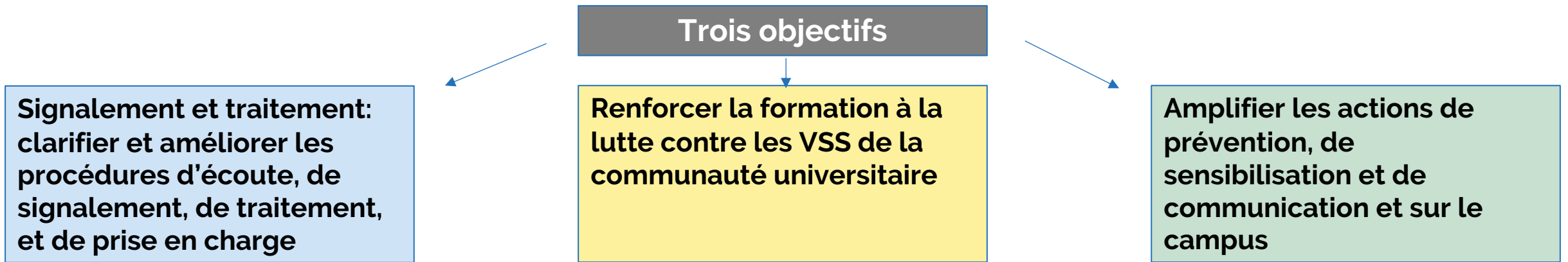
+ Des obligations nouvelles

- > loi du 31/07/2025 sur la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine
 - article L. 121-1 code de l'éducation : obligation générale des universités de formations des étudiants en matière de lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine.
 - article L. 811-3-1 code de l'éducation : obligation de formation des élus étudiants
 - article R. 712-14 + R. 811-13-4 code de l'éducation : obligation de formation spécifique aux membres de la section disciplinaire
 - article L. 719-11 code de l'éducation : obligation de formation des personnes recevant les signalements

MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION

- + Prises en compte des demandes formulées lors de l'enquête et lors des ateliers participatifs**
- + Retour d'expérience sur l'existant**
- + Prise en compte des nouvelles obligations réglementaires**
- + Arbitrages rendus par le Copil VSS, en articulant les demandes avec les évolutions internes de l'établissement**
- + Des propositions d'actions non retenues pour l'instant pourront éventuellement être intégrées ultérieurement**

PROPOSITION D'UN PLAN D'ACTION : 3 OBJECTIFS



► *Instance de suivi et d'accompagnement du plan d'action : COPIL VSS*

- + Le plan d'action issu de la démarche « Écoutons pour agir » ne doit pas se « superposer » à l'existant. Il se positionne en complémentarité, en corrigeant/ajustant les dispositifs qui n'auraient pas démontré leur efficacité et en imaginant éventuellement de nouvelles actions, en lien avec les attentes formulées lors des phases 1 et 2 et en cohérence avec les moyens de l'université.
- + Il s'agit également d'articuler ce plan avec certains projets appelés à voir le jour, notamment du côté de la DRH qui a présenté récemment son plan de formation ou de la direction de la prévention qui travaille aujourd'hui sur de nouvelles actions potentielles. Ces différents projets pourraient ainsi être intégrés au plan d'action.
- + A ce stade, la faisabilité et les modalités (techniques, juridiques, organisationnelles, financières) de mise en œuvre de toutes les actions ne sont pas encore toutes définies. Elles devront l'être dans le cadre d'un travail à conduire, en lien avec d'autres sujets et schémas directeurs.

SIGNALEMENT ET TRAITEMENT: CLARIFIER ET AMÉLIORER LES PROCÉDURES D'ÉCOUTE, DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE PRISE EN CHARGE

Création d'une plateforme de signalement à destination des personnels et des étudiants

Plateforme commune aux étudiants et personnels qui concerne VSS, RPS et discriminations. Anonyme ou non. Elle remplacera les outils de signalement existants. Pour les personnels, la plateforme s'intègre dans la refonte des procédures de signalement RPS.

Transfert de la fonction d'écoute des signalants VSS à un partenaire externe et spécialisé

Façon d'objectiver et d'impartialiser encore davantage le traitement des situations + Répondre aux demandes formulées lors des ateliers participatifs. Échanges en cours avec le CIDFF pour définir le contenu précis du transfert

Création d'un guide du signalement et des enquêtes –

Format à définir (numérique / papier)
Un guide plus large de « lutte contre les VSS » peut aussi être envisagé, intégrant cette dimension « signalement et enquête » et reprenant éventuellement les éléments déjà existants dans le guide « Stages » de l'université

Mise en place au sein des associations étudiantes d'un référent VSSD

Disposition à intégrer dans la Charte des associations signées par les associations étudiantes. Formation à prévoir et à dispenser pour ces référents?

Création d'une « task force »

Task force d'enquêteurs /
Objectif: réduire les délais de traitement en créant une équipe de 2 personnes chargées de conduire une enquête si la cellule de traitement le préconise

RENFORCER LA FORMATION AUX VSS DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Mise en place d'un parcours de formation spécifique et complet sur les VSS pour les personnels

Il s'agit d'aller plus loin que la simple possibilité de suivre les 2h actuelles sur Geforp. Ce parcours sera plus dense et plus complet. Action à définir au travers des travaux conduits dans le cadre du plan de déploiement des compétences et de l'élaboration du Plan égalité F-H et de lutte contre les discriminations et les violences.

Mise en place de formations obligatoires pour certains personnels

Action à définir précisément dans le cadre des travaux sur le plan égalité F-H et de lutte contre les discriminations et les violences. Publics concernés à identifier. « Publics en responsabilité » souvent identifiés dans la phase 1 et 2.

Mise en place d'une formation obligatoire pour les élus étudiants et membres section disciplinaire

Cf loi du 31 juillet 2025. Cette formation peut être mutualisée avec celle envisagée pour les référents VSSD associatifs étudiants

Mise à disposition de tous les étudiants une formation en ligne concernant la lutte contre les VSS

Proposition de mise en ligne d'une formation accessible à tous les étudiants

AMPLIFIER LES ACTIONS DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION SUR LE CAMPUS

Elargir l'accès au jeu « Sexisme sans façon » à toute la communauté



Désormais également accessible aux étudiants, selon des conditions à définir par le comité de pilotage VSS.

Soutenir et organiser des événements de sensibilisation aux VSS sur le campus



Mise en place d'une programmation avec des événements récurrents (journée de la prévention, Amphis de rentrée, rentrée des doctorants, Green party...) portés par l'établissement et des événements plus ponctuels qui pourront être organisés par l'université ou ses partenaires, et qui seront dédiés aux VSS ou intégreront un volet VSS. Des actions ponctuelles sont déjà prévues sur 26-27

Déployer régulièrement des campagnes de communication et de sensibilisation



Ces campagnes pourront alternativement ou conjointement viser deux objectifs : mieux faire connaître les dispositifs existants à l'université d'une part et sensibiliser de façon globale à la lutte contre les VSS d'autre part, en lien si besoin avec des campagnes ou des événements nationaux. Un plan de communication sur la période 2027-2029 devra être défini en ce sens. Prévoir par exemple deux campagnes par an ?

+ Fonctions

- > Associé à l'élaboration et au suivi de la démarche « Écoutons pour agir »
- > Maintien nécessaire pour assurer l'amélioration continue du plan de lutte contre les VSS: collecte des retours d' expériences, évaluation des dispositifs mis en place, propositions de nouveaux projets...

+ Composition actuelle

- > VP QVCT, égalité, lutte contre les VSS, DAJ, DRH, DirPrev, Dircom, Dircab, 1 représentant F3SCT, VP étudiant, 1 représentant école doctorale, référent égalité du LIENSs, SDSU, BU, DEVU

PROPOSITION DE CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE

| | | 2026 | 2027 | | | 2028 | | | 2029 | | |
|----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | S → D | J → A | M → J | S → D | J → A | M → J | S → D | J → A | M → J | S → D |
| 1 | Plateforme de signalement | | | | | | | | | | |
| 2 | Externaliser cellule d'écoute | | | | | | | | | | |
| 3 | Guide du signalement (ou guide VSS) | | | | | | | | | | |
| 4 | Référent VSSD dans les associations étudiantes | | | | | | | | | | |
| 5 | Mise en place d'une task force d'enquêteurs | | | | | | | | | | |
| 6 | Parcours spécifique et complet VSS – Personnel | | | | | | | | | | |
| 7 | Formation obligatoire pour certains personnels | | | | | | | | | | |
| 8 | Formation obligatoire élus étudiants | | | | | | | | | | |
| 9 | Mise à dispo formation en ligne pour tous les étudiants | | | | | | | | | | |
| 10 | Sexisme sans façon | | | | | | | | | | |
| 11 | Évènements sur le campus | | | | | | | | | | |
| 12 | Campagnes régulières de communicat° / Plan de com | | | | | | | | | | |

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-06-08-3-4 du 8 juin 2026 adoptant les Charte et guide pour l'utilisation de l'Intelligence artificielle de La Rochelle Université

Séance du 8 juin 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le règlement (UE) 2024/1689 du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) no 300/2008, (UE) no 167/2013, (UE) no 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle), notamment son article 1,

Vu le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 modifié, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données),

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3 et L. 712-6-1,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu le règlement intérieur de l'usage du système d'information,

Vu l'avis du comité social d'administration d'établissement du 22 mai 2026,

Vu l'avis du conseil académique du 2 juin 2026,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

APPROUVE les charte et guide pour l'utilisation de l'Intelligence artificielle annexés à la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

Charte et guide pour l'utilisation de l'Intelligence Artificielle

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| 1. Contexte | 3 |
| 2. Pour tous les personnels et usagers..... | 3 |
| 3. Règles spécifiques | 4 |
| 3.1. Etudiants et étudiantes | 4 |
| 3.2. Enseignants et enseignantes..... | 4 |
| 3.3. La recherche | 4 |
| 4. Cadre de référence général | 5 |
| 4. 1. Intégrité scientifique..... | 5 |
| 4. 2. Respect du droit d'auteur et de la propriété intellectuelle | 5 |
| 4. 3. Sécurité des données et risques d'ingérence étrangère | 5 |
| 4. 4. Protection des données personnelles et partage de responsabilités..... | 6 |
| 5. Glossaire..... | 7 |
| 5. 1. Données personnelles..... | 7 |
| 5. 2. Données sensibles | 7 |
| 5. 3. Données stratégiques | 7 |
| 5. 4. Outil d'IA générative | 8 |
| 5. 5. IA à haut risque | 8 |
| 5. 6. IA responsable | 8 |
| 5. 7. IA souveraine..... | 9 |
| 5. 8. IA externe et IA non souveraine | 9 |
| 6. Guide de bonnes pratiques | 11 |
| 6. 1. Pour tous les personnels et usagers..... | 11 |
| 6. 2. Pour les Étudiants et Étudiantes | 11 |
| 6. 3. Pour les Enseignant et Enseignant es | 11 |
| 6. 4. Pour la Recherche..... | 12 |

1. Contexte

Le déploiement et l'adoption de systèmes d'Intelligence Artificielle (IA) dans la société sont une opportunité autant qu'un risque.

L'intelligence artificielle générative vient particulièrement questionner les pratiques dans l'enseignement supérieur, tout en soulevant des enjeux majeurs en matière d'impact environnemental et climatique. En effet, l'entraînement et l'utilisation de ces modèles s'accompagnent d'une consommation énergétique élevée, d'une utilisation importante d'eau pour le refroidissement des data centers, ainsi que d'une empreinte carbone significative, liée à la fois à la production d'électricité et à l'extraction des ressources nécessaires à la fabrication des infrastructures numériques.

La Rochelle Université se dote de la présente charte afin d'encadrer l'utilisation de ces technologies. Elle s'adresse à l'ensemble des usagers de La Rochelle université, qu'il s'agisse des étudiantes et étudiants ou des personnels (enseignants, enseignantes, enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, et fonctions support et soutien).

La Rochelle Université s'engage à créer un environnement où les solutions d'IA génératives sont utilisées de manière éthique, responsable, durable, transparente et bénéfique pour tous.

La charte a pour objectif de poser un cadre d'usage des outils d'IA générative au sein de l'université de La Rochelle. Elle s'accompagne d'un guide de bonnes pratiques, régulièrement mis à jour, pour une meilleure compréhension des usages possibles.

La charte s'inscrit dans le cadre de la législation applicable (Règlement Général de Protection des Données, Sécurisation et Régulation de l'Espace Numérique, Code de l'éducation) et respecte le règlement 2024/1689 du Parlement Européen et du Conseil Européen du 13 juin 2024.

2. Pour tous les personnels et usagers

Tous les utilisateurs d'outils intégrant l'IA se doivent de respecter des grands principes :

- > Les outils d'IA sont des assistants et ne sauraient se substituer au travail et à la réflexion des utilisateurs.
- > Aucune donnée personnelle et/ou sensible ne doit être envoyée dans des outils d'IA n'ayant pas été validés par l'Université. Les utilisateurs doivent être conscients qu'ils perdent la maîtrise des usages potentiels de ces données dès lors qu'elles sont utilisées pour interagir avec un modèle d'IA externe ou non souverain
- > Les personnels et usagers se doivent d'utiliser l'IA de manière responsable à plusieurs égards : ils doivent en avoir un usage mesuré au regard de l'empreinte énergétique et environnemental des outils ; Les personnels et usagers sont responsables des contenus que les IA produisent à leur demande. Les personnels et usagers se doivent d'utiliser l'IA de manière transparente : l'usage de l'IA doit être impérativement mentionné.
- > Les personnels et les usagers se doivent d'utiliser l'IA de manière critique : ils doivent avoir conscience que ces outils sont des outils de simulation d'intelligence pouvant introduire des biais et des erreurs. Les personnels et les usagers se doivent d'exercer leur propre esprit critique dans son usage.

L'établissement s'engage à accompagner et former les étudiants, les étudiantes, les personnels enseignants et personnels non-enseignants aux opportunités et risques liés à l'usage de l'IA.

3. Règles spécifiques

En complément des principes généraux, des règles spécifiques s'appliquent aux publics suivants :

3.1. Etudiants et étudiantes

L'usage de l'IA doit se faire un accord avec le règlement des études. Tout étudiant et toute étudiantes doit en prendre connaissance.

Son usage impose le respect des règles suivantes :

- > S'assurer auprès de l'enseignant ou l'enseignante du droit et de la manière d'utiliser l'IA générative spécifiquement pour le cours ou l'évaluation concernée.
- > Si autorisation, préciser et documenter l'utilisation de l'IA selon les consignes de l'enseignant ou l'enseignante.
- > L'étudiant ou l'étudiante expérimentant l'IA est responsable de ce qu'il produit avec l'aide de l'IA et veille à apporter un esprit critique à ses productions.

3.2. Enseignants et enseignantes

- > Communiquer explicitement aux étudiants et étudiantes les consignes d'usages de l'IA.
- > Mettre à disposition les consignes d'utilisation sous forme de document écrit dès le premier cours et les rendre disponibles pour la période.
- > Accompagner les étudiants et étudiantes vers un usage de l'IA raisonné et proportionné aux besoins d'apprentissage et pertinent dans leur future pratique professionnelle.
- > Adapter les critères et formats d'évaluation en fonction des utilisations autorisées de l'IA générative.
- > Les enseignants utilisant l'IA pour créer des contenus pédagogiques (cours, supports pédagogiques, exercices, quizz ou sujets de projets ou d'examen) doivent mettre en place un processus systématique de vérification par l'humain afin de garantir la cohérence, l'exactitude et l'équité des éléments produits ou évalués. Il veille aussi à l'absence d'erreurs factuelles, scientifiques ou méthodologiques, ainsi qu'à la neutralité et à l'absence de biais discriminants.

3.3. Chercheurs et chercheuses

Tout chercheur se doit de consulter la charte de déontologie, d'intégrité scientifique et de médiation. (CA 8 juillet 2024)

Extrait de la charte s'appliquant également dans le cadre de l'utilisation de l'IA :
« Les principes déontologiques et d'intégrité scientifique doivent guider l'action des agents dans l'exercice de leurs fonctions, en cohérence avec l'article L.123-6 du code de l'éducation, en vertu duquel le service public de l'enseignement supérieur « promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité ».

- > Préserver la confidentialité et la valeur stratégique de l'information dans l'utilisation des outils qui manipulent l'IA.
 - > Vérifier si le contenu généré provient de sources existantes afin d'ajouter les références appropriées si nécessaire.
-

- > Distinguer le contenu généré par l'IA du reste du document.
- > Vérifier le cadre légal et le point de vue des revues, des éditeurs ou des financeurs concernant l'utilisation d'IA.

4. Cadre de référence général

L'utilisation des outils d'intelligence artificielle au sein de l'établissement s'inscrit pleinement dans le cadre éthique, scientifique et juridique qui régit l'ensemble de nos activités de recherche et d'enseignement. À ce titre, tout recours à l'IA doit respecter les principes et obligations rappelés ci-après.

4. 1. Intégrité scientifique

L'usage de l'IA ne saurait déroger aux exigences d'intégrité scientifique auxquelles sont soumis l'ensemble des membres de la communauté académique. En particulier, le recours à des outils d'IA génératifs expose à des risques réels de plagiat, y compris sous sa forme indirecte : la reprise, même reformulée, de contenus générés automatiquement sans mention explicite de leur origine constitue une atteinte à l'honnêteté intellectuelle. De même, l'utilisation de l'IA aux fins de falsification ou de fabrication de données, de résultats ou de références bibliographiques est assimilée à une fraude scientifique et traitée comme telle. Tout document produit avec le concours d'un outil d'IA doit le mentionner de manière transparente, conformément aux recommandations en vigueur.

4. 2. Respect du droit d'auteur et de la propriété intellectuelle

L'usage de l'IA doit s'inscrire dans le respect scrupuleux du droit d'auteur et, plus largement, de la propriété intellectuelle. Les contenus générés par des systèmes d'IA sont susceptibles d'incorporer, de reproduire ou d'adapter des œuvres protégées sans que cela soit apparent pour l'utilisateur. Il appartient à chacun de s'assurer que les productions issues de ces outils ne portent pas atteinte aux droits de tiers, qu'il s'agisse de textes, d'images, de données ou de codes informatiques. Par ailleurs, la question de la titularité des droits sur les contenus co-produits avec l'IA demeure juridiquement incertaine : les membres de l'établissement sont invités à la plus grande prudence quant à la valorisation ou à la diffusion de tels contenus.

4. 3. Sécurité des données et risques d'ingérence étrangère

L'utilisation de plateformes d'IA, pour la plupart hébergées par des acteurs extra-européens, expose l'établissement à des risques significatifs de captation de données stratégiques. Toute donnée saisie dans un outil d'IA tiers, qu'il s'agisse de résultats de recherche non publiés, de données personnelles, de données sensibles ou de propriété industrielle, est susceptible d'être collectée, traitée et exploitée dans des conditions ne satisfaisant pas aux exigences du droit européen, notamment le RGPD. Dans un contexte marqué par des tensions géopolitiques accrues et des risques documentés d'ingérence étrangère dans les milieux académiques et scientifiques, il est formellement déconseillé d'introduire dans ces outils toute information relevant du secret des affaires, de projets de recherche sensibles ou de données à caractère stratégique. Les membres de l'établissement sont invités à se conformer aux recommandations émises en la matière par les autorités nationales compétentes, notamment l'ANSSI et la direction générale de la sécurité intérieure (DGSI).

4. 4. Protection des données personnelles et partage de responsabilités

L'utilisation d'outils d'IA impliquant la transmission volontaire de données personnelles ou sensibles vers des services externes, non maîtrisés par l'établissement, est interdite en l'absence d'un cadre préalablement validé par les instances compétentes de l'établissement. Cette interdiction vise à prévenir tout traitement de données en dehors du périmètre de conformité défini par le RGPD et les politiques internes de sécurité des systèmes d'information.

Toutefois, cette exigence ne saurait faire obstacle à l'usage normal des outils professionnels mis à disposition par l'établissement, y compris lorsque ceux-ci intègrent des fonctionnalités d'IA, qu'il s'agisse de systèmes d'exploitation, de suites bureautiques ou d'autres environnements de travail fournis et configurés par l'établissement. Dans ce cadre, la responsabilité personnelle de l'agent ne peut être engagée dès lors qu'il n'a procédé à **aucune transmission volontaire** ou détournée de données vers un service externe non autorisé.

La responsabilité de la conformité réglementaire incombe en premier lieu à l'établissement, qui assume la charge du choix, de la configuration et du déploiement des outils mis à disposition, dans le respect du cadre juridique applicable, notamment le RGPD et les référentiels de sécurité en vigueur. Cette répartition claire des responsabilités a pour objet de garantir un environnement de travail numérique à la fois fonctionnel et sécurisé, sans faire peser sur les agents une charge de conformité qui excède leur périmètre d'action.

5. Glossaire

5.1. Données personnelles

Une donnée personnelle est toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Mais, parce qu'elles concernent des personnes, celles-ci doivent en conserver la maîtrise.

Une personne physique peut être identifiée :

- > Directement (exemple : nom et prénom).
- > Indirectement (exemple : par un numéro de téléphone ou de plaque d'immatriculation, un identifiant tel que le numéro de sécurité sociale, une adresse postale ou courriel, mais aussi la voix ou l'image).

L'identification d'une personne physique peut être réalisée :

- > À partir d'une seule donnée (exemple : nom).
- > À partir du croisement d'un ensemble de données (exemple : une femme vivant à telle adresse, née tel jour et membre de telle association).

CNIL 2026 (définition issue du RGPD)

5.2. Données sensibles

Les données sensibles forment une catégorie particulière des données personnelles. Ce sont des informations qui révèlent la prétendue origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.

CNIL 2026 (définition issue du RGPD)

5.3. Données stratégiques

Sont qualifiées de **données stratégiques** l'ensemble des informations dont la divulgation, l'altération ou la captation par un tiers non autorisé serait susceptible de porter atteinte aux intérêts scientifiques, économiques ou institutionnels de l'établissement.

Cette catégorie recouvre notamment :

- **les données de recherche sensibles** : résultats non publiés, données brutes ou intermédiaires de projets en cours, savoir-faire et méthodes originales, notamment dans les domaines à fort enjeu de souveraineté (défense, santé, énergie, numérique, biotechnologies) ;
- **les données relevant de partenariats contractuels** : informations couvertes par des accords de confidentialité conclus avec des partenaires industriels, institutionnels ou internationaux, ainsi que tout élément lié à des projets financés sur appels à projets compétitifs (ANR, Europe, DGA, etc.) ;
- **les données à caractère économique et concurrentiel** : éléments relatifs à des dépôts de brevets en cours, à des processus de valorisation ou de transfert de technologie, ou à des négociations de partenariats stratégiques ;

- **les données institutionnelles sensibles** : informations relatives à la gouvernance, aux orientations stratégiques, aux situations individuelles de personnels ou d'étudiants dans des contextes sensibles, ainsi que tout élément susceptible d'affecter la réputation ou la sécurité de l'établissement.

La notion de données stratégiques se distingue de celle de **données personnelles**, (cf. Section 5.1) régie par le RGPD, avec laquelle elle peut néanmoins se recouper ponctuellement. Elle s'articule également avec les catégories définies par les autorités nationales compétentes, en particulier dans le cadre de la **protection du potentiel scientifique et technique de la Nation (PPST)**, dispositif réglementaire visant à prémunir les opérateurs publics de recherche contre les risques d'ingérence étrangère.

5. 4. Outil d'IA générative

On entend par outil d'IA générative tout système d'intelligence artificielle capable de produire, à partir d'une instruction formulée en langage naturel ou d'autres formes d'entrées, des contenus nouveaux tels que des textes, des images, des sons, des vidéos, des codes informatiques ou des données synthétiques. Ces systèmes reposent sur des modèles entraînés sur de vastes corpus de données et sont en mesure de simuler une production intellectuelle humaine sans pour autant garantir l'exactitude, l'originalité ou la neutralité des contenus générés.

Dans le cadre de la présente charte, cette notion englobe notamment les assistants conversationnels (de type *large language models*), les générateurs d'images ou de contenus multimodaux, ainsi que tout outil intégrant de telles fonctionnalités, qu'il soit accessible en ligne, via une application dédiée ou intégré à un environnement de travail professionnel.

L'usage de ces outils appelle une vigilance particulière quant à la fiabilité des contenus produits, au respect de la propriété intellectuelle et à la protection des données transmises dans le cadre de leur utilisation.

5. 5. IA à haut risque

La notion d'IA à haut risque est issue du règlement européen sur l'intelligence artificielle (*AI Act, règlement UE 2024/1689*), entré en vigueur en 2024. Elle désigne les systèmes d'IA dont les usages sont susceptibles de porter atteinte de manière significative à la santé, à la sécurité ou aux droits fondamentaux des personnes.

Le règlement européen soumet ces systèmes à des obligations renforcées en matière de transparence, de traçabilité, de supervision humaine et d'évaluation de conformité préalable à leur déploiement. Sont notamment concernés, dans le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche, les systèmes utilisés à des fins d'évaluation des étudiants, de recrutement ou de sélection de personnels, de gestion de l'accès à des services essentiels, ou encore de surveillance biométrique.

Les membres de l'établissement sont invités à signaler tout projet de déploiement d'un tel système afin qu'une évaluation de conformité puisse être conduite par les services compétents.

5. 6. IA responsable

L'IA responsable désigne une approche du développement, du déploiement et de l'usage des systèmes d'intelligence artificielle fondée sur le respect de principes éthiques, juridiques et sociaux reconnus. Elle implique notamment que les systèmes d'IA soient conçus et utilisés de manière transparente, équitable, explicable et respectueuse des droits fondamentaux, et que leur impact sur les individus et la société fasse l'objet d'une évaluation continue.

Dans le contexte académique, l'IA responsable se traduit par l'exigence que tout recours à l'IA soit accompagné d'un regard critique sur ses résultats, d'une transparence sur son usage, et d'une attention portée aux biais potentiels qu'elle peut introduire dans les processus de recherche, d'évaluation ou d'enseignement. Elle suppose également que l'humain conserve en toutes circonstances un rôle de supervision et de décision finale, l'IA ne pouvant se substituer au jugement professionnel et à la responsabilité individuelle.

De plus, l'exploitation quotidienne de l'IA consomme massivement de l'énergie (pour alimenter les data centers) et de l'eau (pour les refroidir). Une démarche d'IA responsable suppose également d'en limiter l'usage aux cas vraiment utiles, afin de préserver les ressources et limiter son impact environnemental.

5. 7. IA souveraine

On entend par IA souveraine tout système ou infrastructure d'intelligence artificielle dont la maîtrise, technique, juridique et opérationnelle, est assurée par un acteur national ou européen, dans des conditions garantissant l'indépendance vis-à-vis de puissances étrangères et la conformité au cadre réglementaire applicable sur le territoire de l'Union européenne.

Dans le contexte des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, la souveraineté en matière d'IA recouvre plusieurs dimensions : la localisation des données sur des infrastructures hébergées en Europe, le contrôle des conditions de traitement par des entités soumises au droit européen, et la capacité à auditer ou à interrompre le fonctionnement des systèmes utilisés. Elle constitue une réponse aux risques d'ingérence étrangère et de captation de données stratégiques identifiés par les autorités nationales, notamment dans le cadre des recommandations de l'ANSSI et du dispositif de protection du potentiel scientifique et technique de la Nation (PPST).

Le recours à des outils ou infrastructures d'IA souveraine est encouragé par l'établissement chaque fois que des alternatives crédibles existent, en particulier pour le traitement de données sensibles ou stratégiques.

5. 8. IA externe et IA non souveraine

Ces deux notions, distinctes mais complémentaires, permettent de qualifier le niveau de maîtrise qu'exerce l'établissement sur les outils d'IA utilisés dans le cadre professionnel.

Est qualifié d'**IA externe** tout système d'intelligence artificielle dont le traitement des données est opéré sur des infrastructures non gérées par l'établissement. Cette catégorie englobe l'ensemble des outils accessibles via des services tiers, qu'ils soient en ligne ou déployés sur des serveurs extérieurs, indépendamment de leur localisation géographique ou du statut juridique de l'opérateur.

Est qualifié d'**IA non souveraine** tout système d'intelligence artificielle dont le traitement des données est assuré sur des infrastructures hébergées en dehors du territoire français, ou relevant d'entités non soumises au droit français ou européen. Cette notion se distingue de celle d'IA externe en ce qu'elle introduit une dimension juridictionnelle : une IA peut être externe sans être non souveraine, dès lors qu'elle est hébergée par un opérateur établi en France et soumis au cadre réglementaire européen.

Ces deux qualifications peuvent se cumuler et appellent, dans ce cas, une vigilance accrue quant à la nature des données transmises, eu égard aux risques de captation et d'ingérence identifiés par les autorités nationales compétentes.

Seuls les outils d'IA externe et/ou non souveraine ayant fait l'objet d'une validation préalable par l'établissement peuvent être utilisés dans le cadre des activités professionnelles, d'enseignement

ou de recherche. Cette validation vise à s'assurer de leur conformité au cadre réglementaire applicable, notamment le RGPD, ainsi qu'aux exigences de sécurité des systèmes d'information de l'établissement.

6. Guide de bonnes pratiques

Ce guide propose des conseils pratiques pour une utilisation efficace, éthique, et sécurisée de l'IA au sein de notre université. Il complète la charte sur l'utilisation de l'IA générative, et propose une aide à la prise de décisions dans les usages quotidiens.

6. 1. Pour tous les personnels et usagers

- > **Sobriété d'usage** : Recourir aux outils d'IA de manière mesurée en pesant la valeur ajoutée de leur usage, afin d'en limiter l'impact environnemental. Privilégier les outils classiques moins énergivores (ex : moteur de recherche « classique ») pour les tâches simples.
- > **Esprit critique** : Considérer l'IA comme un outil d'aide et non comme une ressource principale. Analyser la cohérence, la pertinence et les limites des réponses produites, par exemple en croisant les informations avec d'autres sources.
- > **Évaluation des biais** : Rester vigilant face aux stéréotypes ou aux biais culturels que l'IA peut transmettre dans ses réponses. La manière dont vous formulez une question peut aussi biaiser l'analyse de l'IA et donc la réponse.

6. 2. Pour les étudiants et étudiantes

- > **L'IA comme tuteur pédagogique** : Sélectionner les tâches pour lesquelles vous utilisez l'IA afin de privilégier une utilisation qui nourrit la réflexion, sans s'y substituer.

Ce que vous pouvez demander à l'IA :

- Reformulation d'un concept
- Aide à la rédaction (vérifications orthographiques et grammaticales, corrections stylistiques)
- Aide à la structure d'un plan
- Planification de votre travail
- Un retour sur votre production
- Dialoguer avec l'IA pour s'entraîner au développement de compétences spécifiques comme par exemple en langues étrangères soit à l'écrit ou à l'oral
- > **Validation des sources** : Si l'IA cite une bibliographie, vérifier que chaque ouvrage ou article existe et contient les propos relevés par l'IA.
- > **Analyse critique** : Questionner activement ce que génère l'IA (faits, arguments, logique, omissions, etc.) et adapter les résultats en fonction de vos objectifs.
- > **Garder des traces** : En cas d'usage autorisé par les enseignants, conserver une trace de vos échanges avec l'IA (prompts et réponses) pour pouvoir justifier de votre cheminement si nécessaire.

6. 3. Pour les enseignant et enseignantes

- > **Communication avec les étudiants et étudiantes** : Intégrer un temps d'échange sur la manière dont vous souhaitez intégrer l'IA dans votre enseignement et les règles que vous souhaitez appliquer.

-
- > **Clarification des consignes** : Privilégier l'utilisation d'un système simple, comme des balises, pour indiquer les usages autorisés dans vos devoirs. (Voir Boîte à outils Moodle : <https://moodle.univ-lr.fr/2025/course/section.php?id=5866>)
 - > **Adaptation des évaluations** : Identifier les évaluations qui peuvent être faussées par des usages de l'IA afin d'en adapter les modalités, en étant conscient que tous les étudiant.es n'ont pas le même accès aux outils.

6. 4. Pour les chercheurs et les chercheuses

- > **Intégrité de la relecture** : Éviter l'usage de l'IA pour évaluer ou résumer les travaux de vos pairs (peer-review) afin d'en garantir la confidentialité.
- > **Veille scientifique assistée** : Privilégier des outils d'IA spécialisés dans la recherche plutôt que des outils généralistes pour vos revues de littérature.



La Rochelle Université



univ-larochelle.fr



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-06-08-3-5 du 8 juin 2026 portant désignation d'une personnalité extérieure membre du conseil d'administration représentante des organisations représentatives des salariés

Séance du 8 juin 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3 et D. 719-42 à D. 719-47-5,
Vu les statuts de La Rochelle Université, notamment ses articles 25 et 26,
Vu les appels publics à candidature de personnalités extérieures successifs relatifs à la mandature actuelle,
Considérant la candidature déclarée recevable,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, avec 26 voix pour, 1 voix contre, 0 abstention,

DÉSIGNE au titre des personnalités extérieures du conseil d'administration de La Rochelle Université, M. Abdoulaye Ndiaye en qualité de représentant des organisations représentatives des salariés pour la durée du mandat restant à courir.

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-06-08-4-1 du 8 juin 2026 approuvant la lettre d'intention relative à la création de l'école d'ingénieurs SupFerro

Séance du 8 juin 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-3, L. 712-6-1 et L. 713-9,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du 19 mai 2026,
Considérant la modification du calendrier de dépôt applicable au projet de création d'une école d'ingénieurs, dont la date limite, initialement fixée au 15 juin 2026, a été avancée au 22 mai 2026, soit à une date ne permettant pas l'organisation du conseil d'administration dans des délais adaptés,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

Article 1 : Est approuvée la lettre d'intention relative à la création de l'école d'ingénieurs SupFerro annexée à la présente délibération.

Article 2 : Est ratifié, en tant que de besoin, le dépôt de cette lettre d'intention auprès de la commission des titres d'ingénieur.

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le



Lettre d'intention

Le 22 mai 2026



Commission
des titres d'ingénieur

La Rochelle Université | SupFerro

1

| ECOLE CONCERNEE | |
|--|---------------------------------|
| Nom officiel complet de l'école | Ecole d'ingénieur SupFerro |
| Sigle DGESIP / CTI | |
| Nom de marque (le cas échéant) | |
| Etablissement (le cas échéant) | La Rochelle Université |
| Académie | Poitiers (Nouvelle-Aquitaine) |
| Nom du Directeur / Directrice | |
| Mail | |
| Nom de la personne responsable de l'élaboration de la lettre d'intention si différente | Marie Le Cosquer |
| Mail | marie.le_cosquer@univ-lr.fr |
| Téléphone | 05.86.56.22.13 06.10.75.18.93 |

| OBJET DE LA DEMANDE | | | | | |
|---------------------------|-------|--|-------------|----------------------------|-----------------------------|
| Diplôme d'ingénieur.e | Voie | Site | CFA externe | Date d'ouverture souhaitée | Inscription dans Parcoursup |
| « Systèmes ferroviaires » | FISEA | La Rochelle Université – Campus de Saintes | | Septembre 2028 | Non |

Quelles instances et à quelles dates ont entériné le projet proposé ?

- Présentation du projet : CFVU¹ le 10 mars 2026 et CA de LRU le 13 mars 2026
- Délibération sur la lettre d'intention : CFVU le 19 mai 2026 – CA de LRU le 8 juin 2026
- Délibération sur le projet : CFVU 4^e trimestre 2026 et CA de LRU 4^e trimestre 2026

Le contexte et les objectifs de la formation, le recrutement, les parcours prévus, l'adossement à la recherche, la formation à l'innovation et à l'entrepreneuriat et l'ancrage avec l'entreprise

Le contexte

Le ferroviaire constitue aujourd'hui l'un des secteurs industriels les plus stratégiques pour la France et l'Europe. Avec plus de 2 000 entreprises réalisant un chiffre d'affaires d'environ 35 milliards² d'euros (dont 35 % à l'export) et employant plus de 200 000 personnes³, la filière française figure parmi les leaders mondiaux (derrière la Chine et l'Allemagne). Elle est structurée en quatre grands blocs d'activité : l'industrie (construction et équipement du matériel roulant, signalisation, électrification), les infrastructures, le matériel roulant et les opérateurs de transport (voyageurs et fret) et en quatre grandes catégories de métiers : Ingénierie et conception (25 %), Production et maintenance (45 %), Exploitation et circulation (20 %), Fonctions supports (10 %).

Cette filière bénéficie actuellement d'opportunités majeures à saisir : investissements publics ambitieux (notamment via France 2030), accélération de la transition écologique, engouement des français pour le train et mobilisation des grands acteurs du ferroviaire. Mais elle doit également faire face à certaines menaces qui pèsent sur sa réussite et méritent une vigilance particulière : contexte économique et politique instable, ainsi qu'une faible attractivité des métiers ferroviaires. Cette industrie connaît actuellement une véritable mutation technologique liée à l'émergence de nouveaux métiers dans le numérique, l'automatisation, la cybersécurité et la transition écologique.

En termes d'offres de formation existantes, seules deux écoles (l'École des Mines à Lille-Douai et l'ESTACA sur ses campus de Laval et de Paris-Saclay) proposent aujourd'hui en France une formation d'ingénieurs spécialisée dans le ferroviaire. L'école SupFerro s'inscrit donc en complémentarité de ces formations, tout en offrant la possibilité d'obtenir un diplôme d'ingénieur ferroviaire dans le Grand Ouest.

Les objectifs de la formation

Dans ce contexte de tension forte sur les métiers d'ingénieurs ferroviaires et d'offres de formation restreintes, et avec le soutien fort de la Région Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre du Campus des Métiers et des Qualifications « Mobilité ferroviaire durable, connectée, autonome et décarbonnée Ferrocampus », les objectifs de l'école SupFerro sont les suivants :

- Former de futurs ingénieurs experts et de futures ingénieures expertes du secteur ferroviaire et de la transition écologique
- Contribuer à combler les besoins en compétences des entreprises du secteur
- Devenir un lieu d'échange et de partage autour de l'innovation et de la recherche

Le recrutement

La formation s'adresse à un public national et international provenant :

- soit d'une classe préparatoire (Bac + 2)
- soit d'une licence universitaire (dans l'une des disciplines suivantes : physique-chimie, mathématiques, mécanique génie civil, informatique) (Bac + 3)
- soit d'une licence professionnelle (dans l'une des disciplines suivantes : physique-chimie, mathématiques, génie civil, informatique) (Bac + 3)
- soit d'un Bachelor Universitaire de Technologie⁴ (BUT - Bac +3)

L'admission des futurs étudiants se fera sur dossier⁵ à l'ouverture de l'école en 2028 et l'école s'inscrira dans une banque de concours à partir de la deuxième année de son fonctionnement.

¹ CFVU : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire / CA : Conseil d'Administration

² Source : Contrat de filière 2024-2027 (p. 6) – Conseil National de l'Industrie (juin 2024)

³ Source : Accord-cadre EDEC signé en novembre 2023 entre l'État (DGEFP), Fédération des Industries Ferroviaires (FIF) et Branche de la Métallurgie

⁴ Voir liste détaillée des disciplines concernées en annexe 2

⁵ Pré-requis précisés en annexe 3

La structure de l'offre de formation ingénieur (parcours prévus)

La formation proposée correspond au cycle de formation ingénieur (3 ans) avec un tronc commun et deux spécialités :

- **Année 1** : formation en initiale et matières en tronc commun, stage ouvrier (4 semaines) proposé à la fin du semestre 1 et mission à l'international (12 semaines) à la fin du semestre 2
- **Années 2 et 3** : formation en alternance (un mois à l'école, un mois en entreprise). Les périodes en entreprise s'allongent à la fin du semestre 4 (3 mois) et du semestre 6 (5 mois). Deux parcours sont proposés :
 - o **Parcours A** : « Matériaux durables & énergies »
 - o **Parcours B** : « Systèmes embarqués & capteurs »

En année 2, les cours en tronc commun représentent 70 % des heures, les spécialités 30 %.

En année 3, les cours en tronc commun représentent 30 % des heures, les spécialités 70 %.

L'adossement à la recherche

Les spécialités de l'école SupFerro seront adossées à trois laboratoires de recherche de La Rochelle Université.

- **LaSIE** : Laboratoire des Sciences de l'Ingénieur pour l'environnement UMR 7356 CNRS
- **L3I** : Laboratoire Informatique, Image, Interaction, EA 2118
- **NUDD** : Usage Numérique pour le Développement Durable

Les activités de recherche du laboratoire Mathématiques, Image et Applications (MIA - EA 3165) de la Rochelle Université pourront être sollicitées à travers des projets collaboratifs sur l'IA et les capteurs/systèmes embarqués. L'école pourra également s'appuyer sur l'environnement des laboratoires de recherche et des fondations développées au sein de la Rochelle Université dans les domaines des Sciences Humaines et Sociales, des Sciences Politiques et Sciences de l'Ingénieur et Techniques.

Ainsi, l'adossement Recherche concerne l'allègement des structures, la qualité des ambiances, la maintenance curative et préventive pour les applications LaSIE, la réparation et le suivi des produits et équipements et l'approche capteurs et communication entre systèmes embarqués pour les applications du laboratoire L3I et MIA. Le laboratoire d'économie gestion (NUDD) peut intervenir sur des projets dont l'objet d'étude est le numérique (technologies, usages -notamment la mobilité douce-, pratiques, ou modèles d'affaires).

Une équipe pédagogique d'universitaires et d'intervenants professionnels pluridisciplinaires

L'équipe pédagogique d'enseignants-chercheurs de la Rochelle Université engagée dans l'école reflète la diversité des disciplines nécessaires dans la progression pédagogique de la formation SupFerro centrée sur la filière ferroviaire.

Ainsi, à l'ouverture de l'école en septembre 2028, plus de 30 enseignants-chercheurs titulaires de la Rochelle Université seront impliqués dans la pédagogie de la formation. Les disciplines abordées seront, notamment, la physique, les mathématiques, la mécanique, la chimie, les sciences humaines et sociales, le droit, la gestion, les langues⁶...

Les enseignants-chercheurs titulaires interviendront à l'ouverture de l'école pour un volant horaire total étudiant (VHE) évalué entre 40 et 45% de l'enseignement scientifique et de spécialité. L'école SupFerro s'appuiera fortement sur les partenaires professionnels de la filière ferroviaire qui interviendront à hauteur de 60-55%. La volonté est de donner une forte coloration ferroviaire dès la première année de la formation. Les interventions seront assurées par des professionnels de la filière : Alstom, SNCF voyageurs, Akkodis, Hitachi, Galland, Texelis etc...

L'entrepreneuriat

La Rochelle Université propose à ses étudiants plusieurs dispositifs pour encourager l'entrepreneuriat :

- **SNEE** (Statut National des Etudiants-Entrepreneurs) : programme pour développer son esprit d'entreprendre et d'innovation
- **D2E** (Diplôme Etudiant-Entrepreneur) : programme de formation pour monter en compétences sur tous les aspects de la création d'entreprise

Ces dispositifs pourront être déployés pour les étudiants de SupFerro à Saintes.

⁶ Détails des champs disciplinaires CNU en annexe

En parallèle, sera intégré dans la maquette pédagogique de la formation un module entrepreneuriat destiné à accompagner les étudiants de SupFerro, à travers des cours en présentiel, dans la découverte de l'esprit d'entreprendre et dans le développement des compétences entrepreneuriales.

L'ancrage entreprise

Ferrocampus fédère sur un site unique⁷, l'ancienne étoile ferroviaire de Saintes, adossée à un technicentre SNCF en exploitation, l'ensemble des acteurs de la filière : industriels, opérateurs, gestionnaires d'infrastructure, centres de recherche.

Les entreprises-socles identifiées qui représentent un spectre complet allant des grands comptes aux PME sont réparties selon les catégories suivantes :

1. **Infrastructure ferroviaire** (voies, caténaires, génie civil, travaux, gestion du réseau) : SNCF Réseau, Galland, Colas Rail, Eiffage Rail, ETF
2. **Matériel roulant** (conception, production, maintenance industrielle des trains) : Alstom, Texelis, Hitachi Rail, CAF, Wabtec
3. **Exploitation ferroviaire** (circulation, maintenance opérationnelle, services aux voyageurs et fret) : SNCF voyageur, Rail Logistics Europe (groupe SNCF)
4. **Industrie ferroviaire et Innovations** (au sens large & systèmes) (systèmes, signalisation, ingénierie, numérique, innovation) Alstom, Hitachi Rail, CAF, Akkodis, Aerospline, Predictic
5. **Fédérations professionnelles et clusters**⁸ : FIF Fédération des Industries Ferroviaires, Fer de France, AFFI, UIMM Charente-Maritime

4

Les moyens dédiés à cette formation sur site. Dans le cas d'une formation, la politique sociale et l'accompagnement des élèves-ingénieurs. S'il s'agit d'un nouveau site, la gouvernance, l'équipe académique prévue sur place, les locaux et les équipements pédagogiques, les liens avec les autres sites de l'école

Volet gouvernance / structure

L'école SupFerro sera une école universitaire interne de La Rochelle Université, régie par l'Article 713-9 du Code de l'Education. Elle bénéficiera d'une gouvernance solide, associant l'ensemble de ses parties prenantes dans ses décisions stratégiques. L'équipe de direction, aux responsabilités clairement définies sera dirigée par un directeur doté de pouvoirs étendus et lisibles. Quatre principales instances, articulées avec celles de La Rochelle Université, structureront son fonctionnement :

- Conseil d'Orient Stratégique
- Comité de Direction
- Conseil d'Ecole
- Comité des Relations Extérieures

Ces instances seront composées de membres de différents collèges (Instances de l'Université, Communauté enseignante, Institutionnels, Etudiants, Milieu socio-économique) afin de garantir l'équilibre de la représentation des acteurs.

Volet Moyens

- **Moyens RH** : de l'année 1 à l'année 5, trois emplois (équivalent Temps Plein) sont prévus (un(e) cadre de direction administrative et financière et deux emplois - administratif / vie scolaire). A partir de l'année 6, un emploi (équivalent Temps Plein) rejoindra l'équipe pour absorber l'augmentation de l'effectif étudiant (A1 : 20 étudiants – A6 : 150 étudiants – A8 : 180 étudiants). La direction sera assurée par un enseignant-chercheur entouré d'une équipe d'enseignants-chercheurs permanents sur site. Le nombre de ces derniers évoluera en fonction de l'effectif des élèves-ingénieurs (de 1 à 2 en année 1 à de 10 à 18 en rythme de croisière – à partir de l'année 8).
- **Moyens matériels** : Le site Ferrocampus accueillera l'école SupFerro. Il dispose d'un ensemble bâtiminaire cofinancé par l'Union européenne (FEDER), l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, l'Agence de l'eau et le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA3). Dès 2026, il abritera 1 500 m² de bâtiments d'enseignement, un showroom sur l'innovation ferroviaire ainsi qu'un pôle technologique de 1 600 m².

⁷ Détails du site dans la rubrique « Moyens dédiés à cette formation »

⁸ Voir détails des fédérations professionnelles en annexe 5

A partir de 2028, une usine-école y sera ajoutée. Elle intégrera une voie sur fosse, des salles de travaux pratiques et des plateaux de maintenance. Cet équipement offrira aux élèves-ingénieurs un environnement d'apprentissage en conditions réelles, une première en Europe.

Politique sociale et accompagnement des élèves-ingénieurs

Accessibilité financière et aides

- Frais de scolarité envisagés
 - o Etudiants UE : 628 € / la 1^e année
 - o Etudiants hors UE : 3900 € / la 1^e année
- Bourse Erasmus+
- Soutien financier complémentaire par des bourses privées (Fondation La Rochelle Université)

Accompagnement académique et mentorat

- Tutorat personnalisé assuré par des professeurs agrégés
- Mentorat par des chercheurs et des professionnels du secteur
- Accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle (ateliers carrière, stages, poursuites d'études) par les services de La Rochelle Université

Bien-être étudiant et inclusion

- Accès aux services de santé et de soutien psychologique de La Rochelle Université
- Aide aux étudiants internationaux : logement, démarches administratives, intégration
- Engagement pour la diversité : inclusion, féminisation, égalité des chances

Politique Qualité et Amélioration continue

La démarche d'amélioration continue dans le cadre des formations a été progressivement consolidée à travers différents outils et pratiques : la validation d'une charte de conseil de perfectionnement, la formalisation de comptes rendus intégrant les retours des étudiants, le rapprochement des référentiels de formation et des fiches RNCP, ainsi que la tenue d'un dialogue annuel de gestion reposant sur une analyse SWOT pour préparer les auto-évaluations. Cette dynamique est complétée par une instruction des services à l'aide d'une grille critériée adossée au référentiel HCERES. L'école SupFerro intégrera la démarche d'amélioration continue de La Rochelle Université dans sa propre politique Qualité.

Une description des besoins et soutiens du monde socio-économique

Des métiers prioritaires

La cartographie stratégique conduite par Ferrocampus, consolidée par les études conduites par les industries ferroviaires⁹, identifie 86 métiers d'ingénieurs dans la filière, dont 53 en tension et 11 émergents, pour un besoin de 790 postes d'ingénieurs par an face à seulement 250 diplômés annuels sur des cursus compatibles. Les études prospectives convergentes mettent en évidence une tension majeure et persistante sur les profils d'ingénieurs.

Dans ce contexte, douze débouchés phares¹⁰ se dégagent dans les quatre domaines de la filière, au croisement des besoins de recrutement documentés et des projets en cours et à venir de la filière et de Ferrocampus sur le champ des innovations.

Les futurs diplômés trouveront leurs débouchés dans les quatre grands segments qui structurent l'emploi ferroviaire et dont les besoins ont été confirmés par l'ensemble des études sectorielles :

- L'industrie ferroviaire : constructeurs de matériel roulant et équipementiers (Alstom, CAF, Hitachi Rail, Wabtec, Texelis, Galland...).
- Les gestionnaires d'infrastructure : SNCF Réseau...
- Les opérateurs de transport : SNCF Voyageurs, SNCF Fret, Transdev...
- L'ingénierie et le conseil ferroviaires : Akkodis, Preditic, Aerospline, Systra, Egis, Artelia, Ingerop ...

⁹ Source : EDEC industrie ferroviaire 2023-2025 (DGEFP / FIF / Branche Métallurgie), Observatoire de la Métallurgie et l'OPCO 2i

¹⁰ Voir détail des métiers-cibles prioritaires des futurs ingénieurs en annexe 6

Ancrage territorial

Saintes entretient un lien historique fort avec le secteur d'activité ferroviaire depuis plus de 150 ans. La gare de cette ville a été un point d'arrêt obligatoire pour les trains à vapeur sur la ligne Paris-Bordeaux ouverte en 1857. Dès 1860, la Compagnie des Chemins de Fer de l'Etat (ancêtre de la SNCF) y a implanté des ateliers de réparation et d'entretien des locomotives et des wagons.

Aujourd'hui, Saintes se tourne vers le futur en accueillant l'écosystème Ferrocampus, pôle d'excellence dédié à la mobilité ferroviaire décarbonée. Attenant au technicentre ferroviaire de Saintes, Ferrocampus incarne un modèle d'intégration inédit : un continuum complet alliant recherche, innovation, expérimentation et formation.

Partenariats avec les entreprises

Des conventions sont instaurées entre SupFerro et les entreprises du secteur ferroviaire pour formaliser les modalités de leur collaboration : co-construction de la maquette pédagogique, mise à disposition d'équipement, implication dans la gouvernance de l'école, accueil de stagiaires et d'alternants dans les entreprises, mécénat de compétences ...

6

Un éventuel partenaire de la formation. Dans le cas d'une formation par apprentissage, indiquer le CFA.

C'est le CFA interne de La Rochelle Université qui assurera, dès la deuxième année (2029-2030), la gestion de l'alternance des élèves-ingénieurs.

La Rochelle Université, porteuse du projet SupFerro, a signé une convention avec l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC). Dans un premier temps, l'ENPC l'accompagnera dans la construction de son dossier d'accréditation et de la maquette pédagogique avant d'envisager une relation plus pérenne après l'ouverture de l'école.

Le positionnement de la formation dans la politique de site en explicitant les synergies existantes/prévues avec les autres acteurs locaux.

Si la formation est amenée à cohabiter avec des formations d'ingénieurs du même domaine, une analyse réalisée avec les acteurs locaux et permettant d'assurer l'insertion harmonieuse de la nouvelle formation dans l'écosystème doit être présentée ci-dessous

Initialement prévue à la rentrée 2027, l'ouverture de l'école SupFerro a été reportée en septembre 2028 pour pouvoir s'intégrer dans la Nouvelle Offre de Formation (NOF) en Bac +5 de La Rochelle Université qui paraîtra en 2028. Dans le cadre de cette NOF, les objectifs recherchés par l'Université sont les suivants :

- permettre à l'établissement d'assurer sa fonction d'université de territoire et d'ascenseur social
- développer des formations répondant aux besoins des filières industrielles (spécifiquement dans les secteurs ferroviaire et éolien offshore)
- offrir aux étudiants des parcours d'excellence et sélectifs (doubles licences, formation d'ingénieur, parcours gradués de recherche en Master)

Grâce à l'école SupFerro, La Rochelle Université enrichit son offre de formation en sciences, ingénierie et technologies¹¹ d'un diplôme d'ingénieur, venant compléter les Masters déjà existants. Les étudiants en licence 2 et 3 ont, quant à eux, la possibilité de suivre une Mineure « *Métiers du ferroviaire* », qui leur offre une introduction approfondie à ce secteur — un atout précieux pour intégrer l'école.

Cette formation d'ingénieur a vocation à conjuguer l'excellence universitaire et les exigences opérationnelles du secteur ferroviaire, en répondant de manière concrète aux besoins en compétences du tissu socio-économique qui le structure.

Des contacts ont été établis avec les écoles d'ingénieurs locales (EIGSI et CESI), tandis que d'autres établissements ont spontanément exprimé leur intérêt pour une collaboration (INP Bordeaux, UTC, ISEA-ENSMA). Les modalités de ces partenariats restent à définir.

¹¹ Détails de Master Sciences, ingénierie et Technologies de La Rochelle Université en annexe

Annexes

Annexe 1 : Présentation synthétique de SupFerro



7

SUPFERRO – École d'ingénieurs publique du ferroviaire

Un levier stratégique pour la souveraineté de la
filière ferroviaire et la transition écologique



Une ambition nationale pour la filière ferroviaire



Le ferroviaire est au cœur des enjeux **sociétaux, économiques et environnementaux** de notre époque : mobilité durable, souveraineté industrielle, transition énergétique, attractivité des métiers techniques.

Face à ces défis, la filière doit **renforcer sa visibilité, son impact et son attractivité** auprès des jeunes générations. À l'instar de l'aéronautique, il est temps que le ferroviaire **s'incarne dans un symbole fort de formation, d'innovation et de rayonnement.**

SUPFERRO, première école d'ingénieurs publique française 100 % dédiée au ferroviaire, incarne cette ambition. Elle constituera un atout majeur pour la filière en France et à l'international, en conjuguant excellence académique, culture industrielle et innovation pédagogique.

8

Un projet solide et déjà opérationnel

Portée par **La Rochelle Université**, accompagnée par l'**École nationale des Ponts et Chaussées**, SUPFERRO garantit un haut niveau d'excellence scientifique et académique. L'école accueillera jusqu'à **60 étudiants** par promotion en cycle ingénieur (années 3, 4 et 5), principalement selon un **format en alternance**, avec une ouverture prévue **en 2028**. Elle sera implantée à Saintes, sur le site **FERROCAMPUS**, au sein d'un ensemble de 15 000 m² dédiés à la formation, à l'expérimentation et à l'innovation.



La place des industriels : un pilier de la gouvernance et de la stratégie

Leur rôle dépassera le simple partenariat : ils seront **garants de la vision, de la culture et de l'influence de l'école** au sein de la filière.

Cette gouvernance partagée assurera :

- Une cohérence stratégique entre les besoins de la filière et les orientations pédagogiques,
- Une appropriation collective du projet par les acteurs industriels,
- Une force d'influence commune, pour porter la voix du ferroviaire dans les instances nationales et européennes,
- Une co-construction de la stratégie de formation et d'innovation,
- Un pilotage coordonné de la montée en puissance des moyens techniques et pédagogiques,
- La promotion d'un nouvel imaginaire ferroviaire, porteur de fierté et d'avenir.

2

Une école au service de la filière et de ses acteurs

SUPFERRO portera la culture et la vision du ferroviaire : compréhension des enjeux, partage d'une identité forte, et émergence d'un **imaginaire collectif renouvelé**. Elle offrira à la filière un espace commun **d'inspiration et d'incarnation des grands programmes emblématiques français**, vecteur de fierté et d'attractivité. SUPFERRO sera ainsi à la fois un symbole, un levier et un accélérateur de transformation pour l'ensemble de la filière.

SUPFERRO s'inscrit dans une ambition plus large : **former des ingénieurs** capables d'agir dans un monde marqué par l'automatisation, l'essor de l'intelligence artificielle, l'interconnexion des systèmes industriels et l'accroissement des risques climatiques et cyber. L'enjeu n'est plus seulement la maîtrise technique disciplinaire, mais **la compréhension systémique des produits ferroviaires, la capacité à produire du sens, exercer un jugement critique et décider sous contrainte**.

Excellence et impact :

- 25 à 75 % du contenu pédagogique adossé aux grands programmes nationaux, pour répondre aux compétences attendues par la filière.
- Formation initiale et continue en synergie : un véritable ascenseur social pour les jeunes et les professionnels en reconversion.
- Diffusion à tous les échelons de la filière, de l'industrie jusqu'aux grands corps de nos institutions, afin de porter une culture ferroviaire d'excellence et d'innovation au cœur des politiques publiques et des stratégies industrielles.
- Ouverture internationale : partenariats à construire pour un campus connecté France & monde, vitrine du savoir-faire ferroviaire français.

Conclusion : un levier de souveraineté et d'attractivité pour la filière

SUPFERRO incarne l'avenir du ferroviaire français : **une école d'excellence, ancrée dans son territoire, ouverte sur le monde, au service de l'innovation, de la transition écologique et de la compétitivité industrielle.**

Sa réussite repose sur une alliance durable entre le monde académique, les institutions publiques et les acteurs clés, garants de la vision, de la culture et de la trajectoire du ferroviaire français.

L'Usine École, au cœur de l'écosystème Ferrocampus



L'usine école constitue un élément central du site, pleinement intégrée à un écosystème associant formation, innovation et expérimentation. Elle offre un environnement technique et pédagogique permettant de confronter les apprentissages aux réalités opérationnelles, tout en favorisant le développement et le test de solutions innovantes. À l'interface entre les apprenants, les professionnels et les partenaires industriels, elle contribue à renforcer les synergies et à soutenir la montée en compétences au service des enjeux du secteur ferroviaire.

10

L'usine école Ferrocampus : matérialise ainsi l'ascenseur social



L'usine école Ferrocampus représente la colonne vertébrale du dispositif. Elle n'est pas un simple plateau technique, mais un système industriel maîtrisé comprenant réception et diagnostic, démontage assisté, atelier composants, réassemblage, essais, supervision data/IA et déconstruction. Sa singularité réside dans son organisation inter-niveaux : élèves de CAP et de baccalauréat professionnel en fin de parcours, étudiants de BTS,

licences professionnelles, élèves ingénieurs, salariés en formation continue et publics en reconversion interviennent sur les mêmes produits avec des responsabilités différenciées.

L'usine école matérialise ainsi l'ascenseur social, la continuité des parcours et la compréhension concrète de la chaîne de valeur industrielle. Pour les élèves ingénieurs SUPFERRO, elle constitue un terrain d'apprentissage du management industriel réel, un laboratoire de décision sous contrainte et un environnement de validation technique en lien direct avec les industriels partenaires. Elle ancre l'excellence académique dans la réalité productive et renforce la cohérence entre formation et besoins stratégiques de la filière. L'usine école s'appuie aussi sur les moyens du Centre d'essais collaboratif pour les travaux pratiques. Celui-ci constitue un prolongement naturel de la formation dispensée sur le site. Il offre aux étudiants l'opportunité de s'impliquer dans des projets emblématiques, au contact des partenaires industriels et académiques, et de développer leurs compétences dans des conditions réelles.



4

Annexe 2 : Liste des disciplines de BUT retenus pour le recrutement d'étudiants à SupFerro

- Génie Électrique et Informatique Industrielle (GEII)
- Génie Mécanique et Productique (GMP)
- Génie Civil – Construction Durable (GC-CD)
- Génie Industriel et Maintenance (GIM)
- Réseaux et Télécommunications (RT)
- Informatique
- Mesures Physiques (MP)
- Génie Thermique et Énergie (GTE)

Annexe 3 : Pré-requis demandés pour les candidats en bac + 3

Pour les étudiants titulaires d'un diplôme de niveau bac+ 3, les pré-requis suivants seront appliqués : moyenne générale de 12/20 **ET** moyenne en mathématiques **ET** en physique-chimie de 12/20 **ET** niveau certifié en anglais B2.

11

Annexe 4 Détail des champs disciplinaires CNU

- **02**, pour la partie droit public,
- **05** et **06** pour les sciences économiques et gestion,
- **25** et **26** pour les mathématiques et mathématiques appliquées,
- **27** pour l'informatique,
- **28** pour la physique et sciences des matériaux,
- **31**, **32** et **33** pour la chimie analytique, organique et chimie des matériaux,
- **60** pour la mécanique et génie civil
- **62** pour l'énergétique et génie des procédés.

Annexe 5 : Détail des Fédérations professionnelles et clusters :

- **FIF Fédération des Industries Ferroviaires** : interlocuteur de référence réunissant plus de 80 entreprises du secteur, copilote de l'EDEC 2023 avec l'État et la Branche Métallurgie.
- **Fer de France** : rassemble Alstom, FIF, GART, Getlink, RATP, Régions de France, SNCF, SNCF Réseau, Société des Grands Projets, Syntec Ingénierie et UTP.
- **AFFI** : Association Française des Ingénieurs et cadres du Ferroviaire, co-organisatrice du Rail Innovation Challenge, mobilisant plus de 300 ingénieurs actifs et retraités.
- **UIMM Charente-Maritime**, dont le président a publiquement soutenu la création de Ferrocampus pour répondre aux carences de compétences identifiées.

Annexe 6 : Détail des métiers-cibles prioritaires des futurs ingénieurs

Les futurs ingénieurs seront formés pour occuper des fonctions à forte valeur ajoutée, couvrant l'ensemble du cycle de vie d'un système ferroviaire. Les métiers-cibles prioritaires incluent notamment :

- Ingénieur essais
- Ingénieur bureau d'études
- Ingénieur systèmes
- Ingénieur(e) d'essais en signalisation ferroviaire
- Ingénieur(e) génie électrique (caténaires / traction)
- Ingénieur(e) systèmes embarqués
- Ingénieur(e) RAMS (Reliability, Availability, Maintainability, Safety)
- Ingénieur(e) essais matériel roulant
- Ingénieur(e) data / maintenance prédictive
- Ingénieur(e) maintenance matériel roulant (technicentre)
- Ingénieur(e) méthodes maintenance
- Ingénieur(e) exploitation ferroviaire
- Ingénieur(e) circulation / régulation

Annexe 7 : Détail de Master Sciences, ingénierie et Technologies de La Rochelle Université

- Master Informatique
- Master Mathématiques
- Master Génie Civil
- Master Sciences et Génie des Matériaux
- Master Sciences pour l'Environnement

Annexe 8 : Lettres de soutien

- Actia
- Aerospline
- Agglo de Saintes
- Akkodis
- Alstom
- Assemblée nationale
- BCP
- BMIA
- CAF
- Département Charente-Maritime
- EGIS
- EIGSI
- ENPC
- EPSF
- Fédération des industries ferroviaires
- Ferrocampus
- FORGE DE BELLES ONDES
- Galland
- Grand Port Maritime La Rochelle
- GRDF
- GTIF
- HITACHI RAIL
- ID4MOBILITY
- INSTITUT DE SOUDURE
- ISAE ENSMA
- Kaberail
- KAM
- LEROY Automation (AGÛN Railway)
- LISEA
- MESEA
- PIRAMIDE
- Région Nouvelle-Aquitaine
- SNCF
- SNCF TICP Saintes
- SNIC TECHNOLOGIES
- TEXELIS
- VINCI Railways
- Vossloh switch systems



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-06-08-5-1 du 8 juin 2026 approuvant l'actualisation du tarif du diplôme d'université « Réalisateur de film documentaire animalier et d'environnement » (IFFCAM)

Séance du 8 juin 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3,
Vu les statuts de La Rochelle Université,
Vu la délibération n° 2019-10-14-5-2 du 14 octobre 2019 portant création des diplômes d'université « Méthodes et techniques de réalisation du film documentaire animalier » et « Écriture et réalisation du film documentaire »,
Vu la délibération n° 2022-06-13-6-3 du 13 juin 2022 portant modification du tarif annuel d'inscription en formation continue des diplômes d'université « Méthodes et techniques de réalisation du film documentaire animalier » et « Écriture et réalisation du film documentaire »,
Vu la délibération n° 2025-12-11-4-6 du 11 décembre 2025 de la commission de la formation et de la vie universitaire,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

Article 1 : Est approuvée la fusion des diplômes d'université « Méthodes et techniques de réalisation du film documentaire animalier » et « Écriture et réalisation du film documentaire » en un diplôme d'université intitulé « Réalisateur de film documentaire animalier et d'environnement ».

Article 2 : La grille des tarifs d'inscription du diplôme d'université « Réalisateur de film documentaire animalier et d'environnement » est actualisée comme suit :

- > formation initiale : 1 700 euros,
- > formation continue : 4 000 euros.

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Délibération n° 2026-06-08-5-2 du 8 juin 2026 fixant les tarifs des cours et certifications de la Maison de l'International

Séance du 8 juin 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 123-3, L. 613-2, L. 712-3 et L. 821-1,
Vu les statuts de La Rochelle Université,

Vu l'avis de la direction d'Appui au pilotage et à la stratégie,

Considérant que la délibération n° 2025-09-22-5-1 du 22 septembre 2025 a procédé à une révision des tarifs applicables aux certifications DELF et DALF organisées par La Rochelle Université, sans préciser expressément la date d'entrée en vigueur de ces nouveaux tarifs, alors que, conformément à la convention applicable aux certifications DELF/DALF, les tarifs arrêtés pour ces certifications sont fixés pour l'année civile et ne peuvent, en conséquence, être modifiés en cours d'année ; qu'il y a lieu, dès lors, de rectifier cette délibération afin de préciser que les tarifs DELF/DALF qu'elle a adoptés entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026,

Considérant que la fixation d'une tarification différenciée et dégressive applicable aux étudiants boursiers ou non et aux lycéens s'inscrit dans les missions de service public de l'Université, en ce qu'elle favorise l'accès à la formation, tient compte des situations sociales des usagers et contribue à l'attractivité et au rayonnement de l'Établissement ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (27 voix),

Article 1 : La délibération n° 2025-09-22-5-1 du 22 septembre 2025 actualisant la grille tarifaire des cours et certifications de la Maison de l'International est rectifiée en ce qu'elle précise que les tarifs applicables aux certifications DELF/DALF qu'elle a adoptés entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 2 : Est approuvée l'actualisation des tarifs des cours et certifications de la Maison de l'International. La grille tarifaire actualisée figure en annexe de la présente délibération.

Fait à La Rochelle, le 8 juin 2026.

Le président

Gérard Blanchard

Transmis au recteur de région académique, chancelier des universités, le

Annexe

**Grille tarifaire des cours et certifications de la Maison de l'International de
La Rochelle Université**

TARIFS DE L'INSTITUT CONFUCIUS

| | |
|------------------------------------|----------|
| HSK NIVEAU 1 | 15,00 € |
| HSK NIVEAU 2 | 20,00 € |
| HSK NIVEAU 3 | 30,00 € |
| HSK NIVEAU 4 | 35,00 € |
| HSK NIVEAU 5 | 40,00 € |
| HSK NIVEAU 6 | 50,00 € |
| HSKK ORAL NIVEAU 1 | 15,00 € |
| HSKK ORAL NIVEAU 2 | 25,00 € |
| HSKK ORAL NIVEAU 3 | 35,00 € |
| BCT NIVEAU A | 90,00 € |
| BCT NIVEAU B | 130,00 € |
| YCT NIVEAU 1 | 10,00 € |
| YCT NIVEAU 2 | 20,00 € |
| YCT NIVEAU 3 | 30,00 € |
| YCT NIVEAU 4 | 40,00 € |
| YCT ORAL NIVEAU 1 | 20,00 € |
| YCT ORAL NIVEAU 2 | 20,00 € |
| COURS CHINOIS ADULTES (année) | 300,00 € |
| COURS CHINOIS ADULTES (semestre) | 150 € |
| COURS CHINOIS ENFANTS (année) | 200 € |
| COURS CHINOIS ENFANTS (semestre) | 100 € |
| CALLIGRAPHIE PEINTURE | 300 € |
| COURS DE GUZHENG 1H30MIN | 6 € |
| COURS CHINOIS ÉTUDIANTS (année) | 150 € |
| COURS CHINOIS ÉTUDIANTS (semestre) | 75 € |
| COURS CHINOIS PARTICULIERS 10H | 150 € |
| COURS CHINOIS EN LIGNE 1H | 10 € |
| COURS CHINOIS PARTICULIER 1H | 20 € |

TARIFS DE L'INSTITUT ROI SEJONG

| | | |
|---------------------------------------|-----------------|----------|
| COURS DE CORÉEN « BASIQUE »* | | |
| 30 h | EXTÉRIEUR | 85,00 € |
| | ÉTUDIANT/LYCÉEN | 60,00 € |
| 52 h | EXTÉRIEUR | 140,00 € |
| | ÉTUDIANT/LYCÉEN | 95,00 € |
| COURS DE CORÉEN « ESSENTIEL »* | | |
| 60 h | EXTÉRIEUR | 160,00 € |
| | ÉTUDIANT/LYCÉEN | 110,00 € |
| 45 h | EXTÉRIEUR | 120 € |
| | ÉTUDIANT/LYCÉEN | 80 € |
| COURS D'ÉTÉ DE CORÉEN | | |
| 2 COURS DE 20H (TOTAL 40h) | | 200,00 € |
| 1 COURS DE 20H | | 125,00 € |
| ESSENTIEL 45H* | | 200,00 € |
| EN LIGNE 20H* | | 100,00 € |
| TOPIK INTENSIF | | 85,00 € |

*** Les cours marqués d'un astérisque permettent aux étudiants boursiers (de LRU ou d'autres établissements) de bénéficier d'un tarif dégressif selon l'échelon de leur bourse (sous réserve de justificatifs) dans les conditions suivantes :**

- Échelon 0 bis < 2 : paiement de 2/3 des tarifs de cours
- Échelon 2 < 4 : paiement de 1/3 des tarifs de cours
- Échelon 4 et + : Exonération totale

TARIFS DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DES LANGUES – FLE (FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE) applicables à partir du 1^{er} janvier 2026 selon la délibération n° 2025-09-22-5-1 du 22 septembre 2025

| | |
|--------------|----------|
| DELF A1 | 95,00 € |
| DELF A2 | 95,00 € |
| DELF B1 | 135,00 € |
| DELF B2 | 135,00 € |
| DALF C1 | 160,00 € |
| STAGE ÉTÉ FI | 600,00 € |
| STAGE ÉTÉ FC | 750,00 € |
| MODULE + | 121,00 € |

TARIFS DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DES LANGUES – LANGUES VIVANTES

| | |
|---|------|
| TOEIC Listening and Reading – Papier crayon | 70 € |
| TOEIC Listening and Reading – En ligne | 80 € |
| TOEIC - COMMANDE HORS DELAI | 90 € |
| CERTIFICATION CAMBRIDGE – LINGUASKILL* | 43 € |