

Fiche Bilan-Projet : Université de Tours

CPESR
www.cpesr.fr
contact@cpesr.fr

17/10/2020

Cette fiche bilan-projet vise à faciliter les élections dans les conseils centraux des universités en fournissant une information objective et uniformisée sur l'établissement, et en permettant aux candidats d'afficher une intention politique structurée et standardisée.

Elle ne prétend ni couvrir l'intégralité des politiques universitaires, ni capturer toute la complexité des sujets qu'elle aborde. Cependant, son appropriation par les candidats et électeurs doit permettre de poser les bases d'un débat électoral sur le projet d'établissement.

La méthodologie est essentiellement celle des [tableaux de bord de l'ESR](#).¹



Sources principales des données

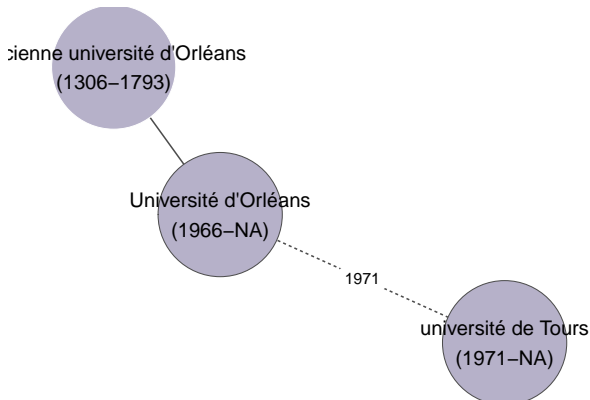
- Portail des données ouvertes du MESRI : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr>
- Wikidata ([guide d'édition](#)) : <https://www.wikidata.org/wiki/Q494335>
- Formulaire de création d'une fiche : <https://enquete.cpesr.fr/index.php/881846>

1. La lecture des radars est expliquée dans la section "Comparaison nationale des indicateurs clés de performance".

Section 1

Structure et organisation

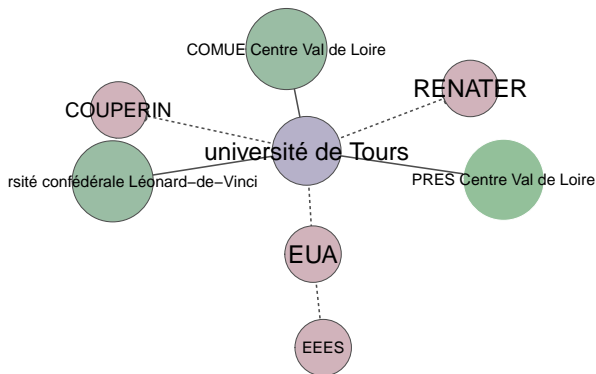
Définition : L'historique montre les grandes étapes qui ont conduit à l'établissement actuel.



Questions politiques afférentes

- Quelles fusions, séparations ou changement de statut sont envisagées ?

Définition : Les associations montrent les adhésions à des organisations externes à l'établissement.



Questions politiques afférentes

- Quelles créations ou suppressions d'associations et affiliations sont envisagées ?

Définition : La composition montre la structuration interne de l'établissement.

statut

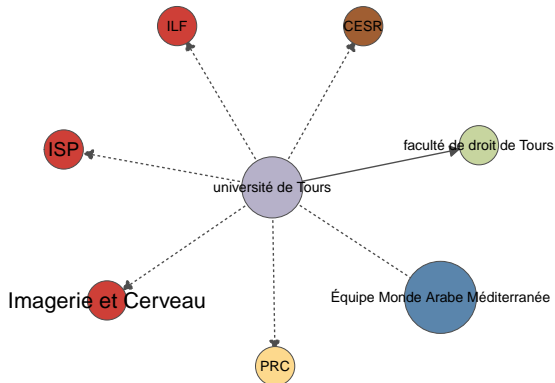
- composante
- institut universitaire
- organisation
- site
- UMR
- Université (EPSCP)

type

- associé
- composante

état

- actif



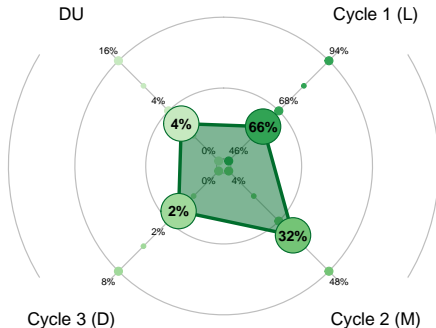
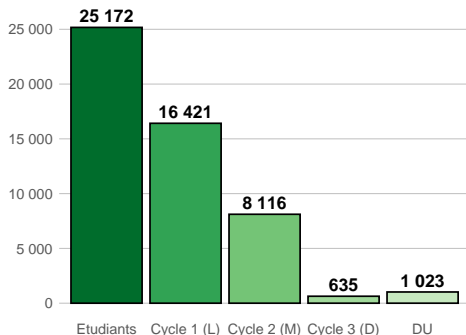
Questions politiques afférentes

- Faut-il réduire ou augmenter le nombre d'unités-composantes ?
- Faut-il ajouter ou supprimer un niveau intermédiaire ?

Section 2

Trois profils : étudiant, enseignant, et budgétaire.

Définition : Le profil étudiant est une représentation de l'offre de formation de l'établissement, en terme de pyramidage LMD, et de développement des diplômes d'université (DU ou diplôme d'établissement).

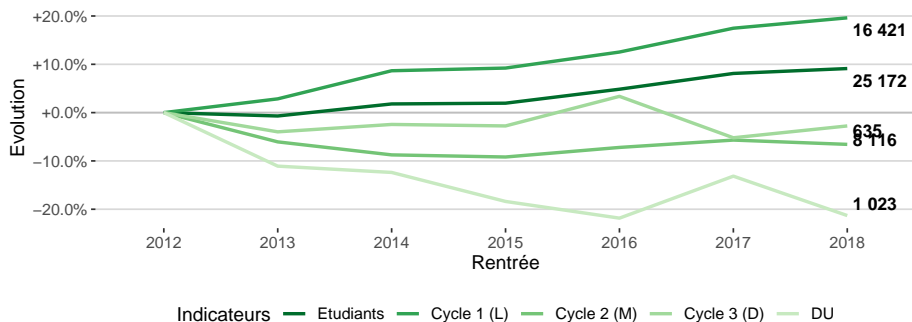


Questions politiques afférentes

- Quelles modifications du profil LMD sont envisagées ?
- Quelles évolutions pour les DU (et autres formations payantes) sont envisagées ?

Le profil étudiant : évolution

Définition : Le profil étudiant est une représentation de l'offre de formation de l'établissement, en terme de pyramidage LMD, et de développement des diplômes d'université (DU ou diplôme d'établissement).

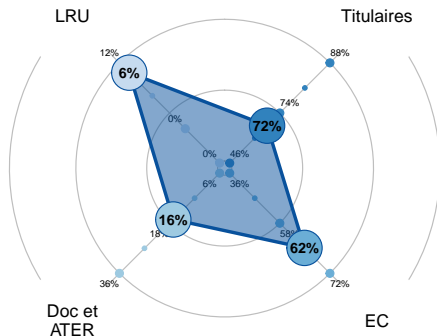
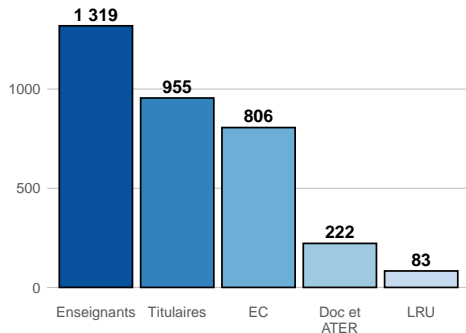


Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

Le profil enseignant

Définition : Le profil enseignant est une représentation des effectifs, permettant de constater la répartition entre titulaires, enseignants-chercheurs (EC), Doctorants et ATER, et Contrats LRU.

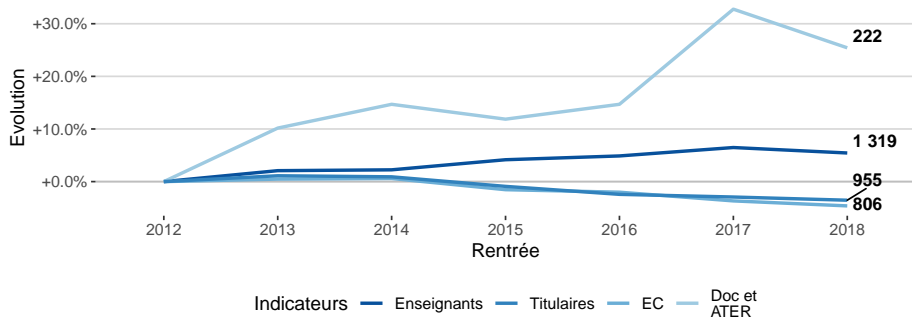


Questions politiques afférentes

- Quelles modifications des effectifs enseignants sont envisagées ?
- Est-ce que le recours aux contrats LRU, Chaires professeur junior et Contrats de mission est envisagée ?

Le profil enseignant : évolution

Définition : Le profil enseignant est une représentation des effectifs, permettant de constater la répartition entre titulaires, enseignants-chercheurs (EC), Doctorants et ATER.²



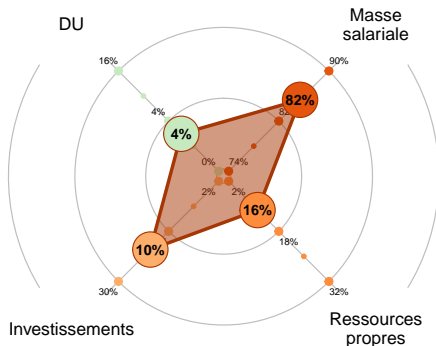
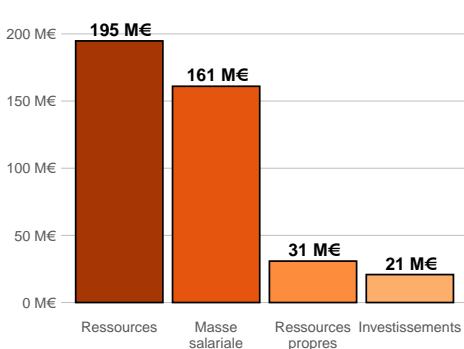
Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

2. Le faible effectif et la forte évolution des contrats LRU ne permet pas de tracer leur évolution proprement.

Le profil budgétaire

Définition : Le profil budgétaire est une représentation des ressources de l'établissement : ressources complètes, ressources propres (hors subvention pour charge de service public), et proportion des inscription en DU.

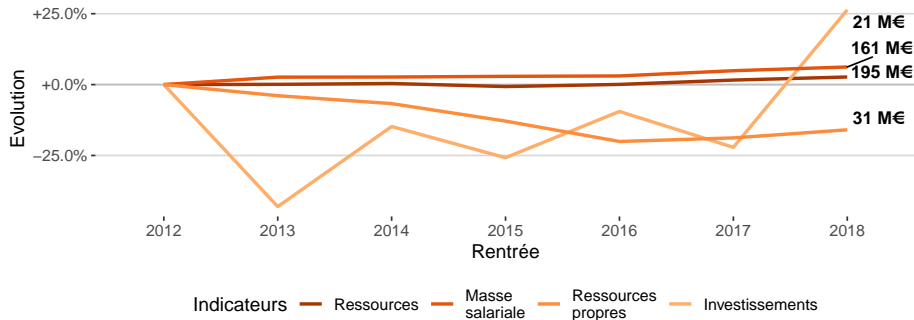


Questions politiques afférentes

- Quelles modifications du profil budgétaires sont envisagées ?
- Est-ce que le développement des ressources propres est une priorité ? De quelle manière ?
- Est-ce que le développement des investissements est une priorité ? Pour quoi faire ?

Le profil budgétaire : évolution

Définition : Le profil budgétaire est une représentation des ressources de l'établissement : ressources complètes, ressources propres (hors subvention pour charge de service public), et proportion des inscription en DU.



Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

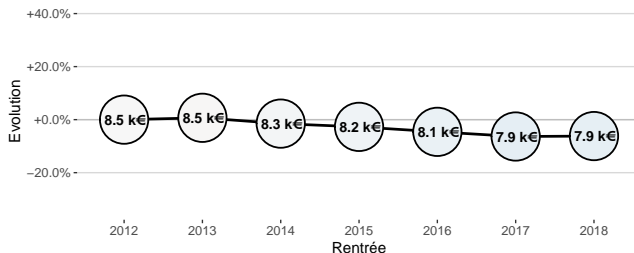
Section 3

Indicateurs clés de performance

Le taux de ressources par étudiant

Définition : Ce rapport entre les ressources de l'établissement et le nombre d'étudiants inscrits en premier et deuxième cycle (L et M) permet de mesurer les ressources dont dispose l'établissement par rapport à la taille de sa population étudiante. Attention : ce taux ne correspond pas à la dépense de l'établissement pour chacun de ses étudiants, et il ne dépend que faiblement de la politique locale.

Taux médian des universités en 2018 : 9564 €.



Observation : Le taux de ressources par étudiant de Université de Tours est passé de 8.5 k€ en 2012 à 7.9 k€ en 2018, soit -6.2%. Son rang est passé de 26 à 50 sur 68.

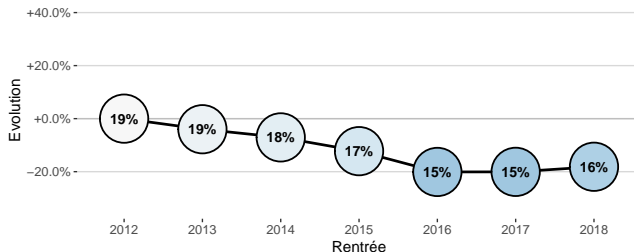
Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

Le taux de ressources propres

Définition : Le taux de ressources propres mesure les moyens que l'établissement obtient en plus des subventions de service public versées l'Etat. Ces moyens regroupent notamment les financements sur projet et les frais de scolarité, qui sont généralement la source la plus importante. Il reflètent donc à la fois le dynamisme de l'établissement et sa volonté de commercialiser ses services.

Taux médian des universités en 2018 : 18.1%.



Observation : Le taux de ressources propres de Université de Tours est passé de 19% en 2012 à 16% en 2018, soit -18.2%. Son rang est passé de 11 à 48 sur 68.

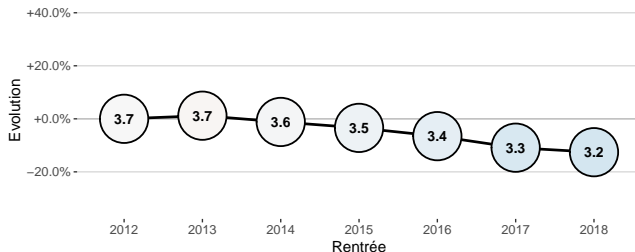
Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

Le taux de d'encadrement

Définition : Le taux d'encadrement est une mesure de la politique RH de l'établissement. Il indique le nombre d'enseignants titulaires pour 100 étudiants (doctorants non inclus).

Taux médian des universités en 2018 : 3.17 enseignants titulaires pour 100 étudiants.



Observation : Le taux de d'encadrement de Université de Tours est passé de 3.7 en 2012 à 3.2 en 2018, soit -12.6%. Son rang est passé de 25 à 32 sur 68.

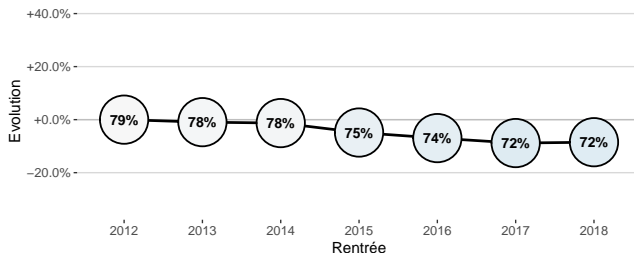
Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

Le taux de titularité des enseignants

Définition : Le taux de titularité des enseignants est une mesure de la politique RH de l'établissement. Il indique la proportion d'enseignants titulaires parmi tous les enseignants, exceptés les vacataires, pour lesquels les données nationales manquent malgré qu'ils puissent être plus nombreux que les enseignants titulaires. Une hausse peut aussi bien refléter une politique de titularisation, qu'une éviction des non titulaires.

Taux médian des universités en 2018 : 73.5%.



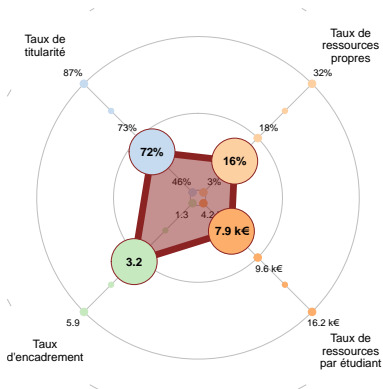
Observation : Le taux de titularité des enseignants de Université de Tours est passé de 79% en 2012 à 72% en 2018, soit -8.5%. Son rang est passé de 17 à 43 sur 68.

Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

Comparaison nationale des indicateurs clés de performance

Le profil général permet de situer rapidement l'établissement parmi toutes les universités selon les indicateurs clés de performance. En fond sont indiquées les valeurs nationales minimales, medianes et maximales. La position des grands points indique le rang de l'établissement pour chacun des indicateurs : plus elle est vers l'extérieur, plus l'établissement est haut dans le classement national.



Questions politiques afférentes

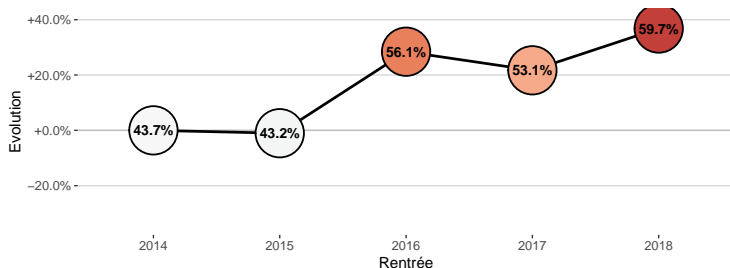
- Quelles modifications de ce profil global sont envisagées ?

Section 4

Les heures d'enseignement

Le taux d'heures d'enseignement complémentaires effectuées par des personnels non-titulaires

Définition : Le taux d'heures d'enseignement complémentaires effectuées par des personnels non-titulaires est une mesure de la politique RH de l'établissement. Il indique la proportion des enseignements qui sont assurées par des vacataires.



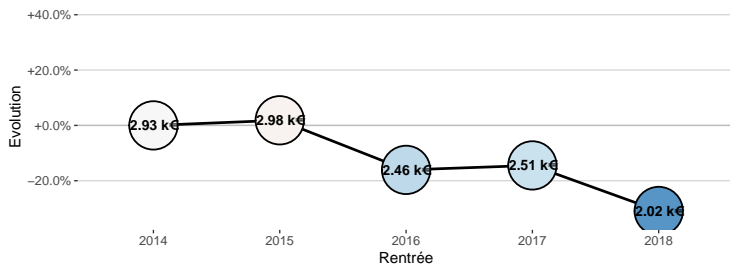
Observation : Le taux d'heures d'enseignement complémentaires effectuées par des personnels non-titulaires de Université de Tours est passé de 43.7% en 2014 à 59.7% en 2018, soit +36.8%.

Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

Les heures complémentaires moyennes par enseignant titulaire

Définition : Les heures complémentaires moyennes par enseignant titulaire est une mesure des politiques RH et d'enseignement de l'établissement. Il indique, en moyenne, combien d'heures doivent effectuer les enseignants et enseignants-chercheurs au delà de leur service statutaire. Il ne permet pas de capturer l'hétérogénéité de cette charge entre les personnels.



Observation : Les heures complémentaires moyennes par enseignant titulaire de Université de Tours est passé de 2.93 k€ en 2014 à 2.02 k€ en 2018, soit -30.9%.

Questions politiques afférentes

- L'évolution passée est-elle souhaitable, regrettable ou inévitable ?
- Quelle devra être l'évolution future et comment y arriver ? Avec quelle priorité ?

Section 5

Données supplémentaires

- Documents clés :

- Chiffres clés
- [Bilan social](#)
- [Rapport d'activité](#)
- [Lettre d'orientation budgétaire](#)
- [Rapport annuel de performances](#)

- Classements :

- [ARWU](#)
- [QS WUR](#)
- [THE](#)
- Réussite en Licence

- Documents additionnels :

- Heures d'enseignement (Bilans sociaux) : [2014](#) [2015](#) [2016](#) [2017](#) [2018](#)
- Dotations (Budgets N1-N2) : [2017](#) [2018](#)