

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

CA du 14 AVRIL 2023
ANNEXE 11.5

Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche
Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle

Évaluation des Instituts Universitaires de Technologie

- vague contractuelle 2023 –
-C-

IUT :

Université :

Académie :

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Sommaire

Partie 1 : Suites de la précédente évaluation et évolution de la stratégie de l'IUT sur les cinq dernières années	4
Partie 2 : État des lieux de l'environnement de l'offre de formation de l'IUT	5
1. L'offre de formation de l'IUT NB et ses objectifs de professionnalisation.....	5
a. Capacité à définir stratégiquement l'offre de formation de l'IUT	5
b. Capacité à déployer la réforme du B.U.T.	6
c. Capacité à impulser des collaborations inter-départements.....	9
d. Capacité à s'adosser à la recherche	10
e. Capacité à favoriser l'internationalisation	11
2. Le recrutement, la formation et la réussite des étudiants	13
a. Capacité à piloter une politique de recrutement	13
b. Capacité à accompagner les étudiants et à favoriser leur réussite pendant et à l'issue de la formation 15	
c. Capacité à suivre les trajectoires des diplômés et à les associer à la vie de l'IUT NB.....	16
3. Les modalités de pilotage de la stratégie et des moyens de l'IUT NB	17
a. Capacité à mobiliser des ressources	17
b. Capacité à gérer un budget	19
c. Capacité à gérer les ressources humaines	21
d. Capacité à représenter l'IUT et à développer des partenariats	22
4. Les méthodes pour définir, concevoir et accompagner la stratégie de l'IUT	25
a. Capacité à définir et à conduire sa stratégie en cohérence avec la politique de l'université en s'appuyant sur une démarche d'amélioration continue	25
PARTIE 3 : LA STRATEGIE A VENIR, LES PROJETS ET LES PERSPECTIVES DE L'IUT.	26
Annexes.....	34

Page des visas et signatures : dernière page

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

Ce dossier a pour objectif de décrire l'environnement des formations portées par l'IUT et d'apprécier la capacité des équipes à s'autoévaluer.

Le dossier est à penser comme plus analytique et prospectif que descriptif.

Le nombre de pages de ce dossier est limité : entre 20 et 25 pages (hors page des signatures).

Le dossier d'auto-évaluation de l'IUT se décline en 3 parties :

- *Les suites de la précédente évaluation et l'évolution de la stratégie de l'IUT sur les cinq dernières années ;*
- *L'état de l'environnement de l'offre de formation de l'IUT ;*
- *La stratégie à venir, les projets et les perspectives de l'IUT.*

À ce dossier est jointe une annexe.

Directeur de l'IUT : Annie DARY-MOUROT

Annie DARY-MOUROT
Professeur des Universités

Président du conseil de l'IUT :

Pascale FREMIOT
Société TRANE Golbey

Date de prise de fonction : 01/09/2019

Mandat : 1^{er} 2^d

Adresse : IUT Nancy-Brabois, Rue du Doyen Urion, 54600 VILLERS LES NANCY

Téléphone : 03 72 74 70 00

Adresse électronique : annie.dary@univ-lorraine.fr

Site web : <https://iutnb.univ-lorraine.fr/>

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

Partie 1 : Suites de la précédente évaluation et évolution de la stratégie de l'IUT sur les cinq dernières années

Deux remarques de la CCN, suite à sa venue le 30 mai 2017, ont impacté la stratégie de l'IUT Nancy-Brabois (IUT NB) sur les 5 dernières années. La première concerne **les relations de l'IUT NB avec le collégium Technologie** (« ... Concernant le Collégium technologie, L'IUT devra renouveler le dialogue avec cette instance afin de pouvoir pleinement influencer ses projets et en tirer les bénéfices... ») et la seconde **la transversalité au sein de l'IUT** (« ... Il serait utile de renforcer la transversalité et de favoriser les mutualisations entre départements de l'IUT et entre les IUT au sein du collégium. Néanmoins les incompréhensions quant à la répartition des moyens au niveau du collégium constituent un point de tension qu'il faudra surmonter. La politique internationale est dynamique et l'implication des équipes dans la recherche est remarquable. Il conviendra de donner plus de place aux professionnels vacataires »).

Il convient tout d'abord de préciser le contexte des relations avec le collégium Technologie qui prévalait lors de l'évaluation de l'IUT NB le 30 mai 2017. Deux éléments ont conduit à une situation de tension importante entre l'IUT NB et le collégium Technologie : le mode de répartition des moyens financiers émanant du ministère via l'Université de Lorraine (UL) et le redéploiement de supports d'emploi fonctionnaire de l'IUT NB vers d'autres IUT du collégium. Depuis 2012, année de création de l'UL, les laboratoires de recherche sont regroupés au sein de pôles scientifiques et les composantes d'enseignement au sein de collégiums. Les 8 IUT des 4 universités historiques ayant fusionné pour constituer l'UL ont ainsi été regroupés au sein du collégium Technologie. En amont de cette organisation officialisée en 2012, les 8 IUT avaient travaillé ensemble à l'élaboration d'une charte (signée par les 8 directeurs et les 8 présidents de conseil d'institut de l'époque) qui dessinait les contours de l'action du collégium. Charte, sur laquelle s'est appuyée le conseil d'institut de l'IUT NB pour donner pouvoir au directeur de l'époque de négocier et pour accepter le fait que chaque IUT (quelle que soit sa taille) soit représenté par le même nombre d'élus. Cette charte ne prévoyait pas le redéploiement de supports entre IUT contre l'avis du conseil de l'institut. A partir d'octobre 2014, date de prise de fonction de l'actuelle direction, le collégium a appliqué à l'IUT NB la politique suivante : (i) répartition des moyens financiers selon un modèle basé sur San-Remo d'après lequel l'IUT NB apparaissait surdoté et voyait ses moyens financiers d'état (Subvention pour Charges de Service Public (SCSP)) et Heures Complémentaires (HC)) se réduire de manière drastique et brutale et surtout au niveau du financement des HC et (ii) volonté de redéploiement des postes statutaires vers d'autres IUT, l'UL ne souhaitant pas compenser par sa politique le différentiel d'encadrement entre les IUT de Lorraine. Ainsi, en dépit d'un taux d'encadrement évalué par la CCN à 69%, le collégium a considéré que l'IUT NB devait redéployer des postes.

Cette situation a entraîné des difficultés financières et managériales au niveau de l'IUT NB, les équipes ne comprenant pas la perte de postes conduisant à une dégradation de leurs conditions de travail. Afin de faire face, retrouver du dialogue avec le collégium et des marges de manœuvre pour l'atteinte des missions de service public, l'IUT NB a développé un ensemble d'actions visant à : (i) accroître, par le développement de l'apprentissage, ses ressources propres afin de compenser le manque de moyens émanant du collégium et de financer le cas échéant des salaires (tous les diplômés sauf 1, qui le sera en 2024, sont ouverts en apprentissage) ; (ii) définir avec le collégium une cible de redéploiement de postes sur 5 ans ; (iii) augmenter l'agilité du paiement des HC afin de récupérer la masse financière des HC sur ressources d'état initialement affectées par le collégium aux autres IUT et non utilisées par ceux-ci.

Aujourd'hui, les relations avec le collégium sont apaisées et le modèle économique de l'IUT NB est presque indépendant de la SCSP annuelle attribuée par l'UL via le collégium. Ce modèle lui permet d'investir et de réaliser des projets d'envergure tel que les projets FERMALIM, VISEPRO¹ ou le projet Campus Brabois Technologie (CBT). La rigueur et l'honnêteté de gestion de l'IUT NB ayant été reconnues, les HC non consommées par les autres IUT lui sont régulièrement reversées. Des supports ayant été redéployés, l'IUT NB a maintenu sa capacité d'encadrement via le recrutement de personnel enseignant et non-enseignant sur ressources propres.

En termes de mutualisation, l'IUT NB a été porteur de deux projets d'envergure dans le cadre de réponse à des AAP régionaux (FERMALIM et VISEPRO) qui consistent à construire des plateformes technologiques communes à plusieurs départements. De plus, dans le cadre du projet CBT, une mutualisation des espaces d'enseignement et d'un certain nombre de plateformes technologiques est prévue. Ces trois projets très fortement structurants seront développés dans la suite du rapport. De plus, des recrutements de personnels affectés à plusieurs départements ont été réalisés dans l'objectif de renforcer les échanges entre départements. Pour ce qui

¹ Fermalim, Visepro : Ferme et Alimentation du Futur, Virtualisation des formations et des Process industriels

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

concerne la mutualisation avec d'autres IUT, des actions communes de type Assises de la professionnalisation ont été menées avec l'IUT Nancy-Charlemagne ainsi que des projets soutenus par la région tels que les projets VISEPRO et CUB'CO² dans lesquels émergeaient initialement les IUT de Moselle Est et de Metz. Depuis le 3 mars 2023, le projet CUB'CO devrait être élargi à tous les IUT de l'UL. De même, au travers de la LP FACDR³, la complémentarité des équipements dans le domaine de l'impression 3D entre les IUT de Metz (impression 3D métal) et de Nancy-Brabois (impression 3D matériaux composites) est exploitée.

Partie 2 : État des lieux de l'environnement de l'offre de formation de l'IUT

1. L'offre de formation de l'IUT NB et ses objectifs de professionnalisation

a. Capacité à définir stratégiquement l'offre de formation de l'IUT

L'offre de formation détaillée de l'IUT NB est présentée dans les Tableaux 1A et 2A (annexe de ce document). Elle est portée par ses 8 départements (Tableau 1).

Tableau 1. Présentation des départements de l'IUT NB

Départements	Date de création
Génie Biologique Agronomie et Agro-Alimentaires (GBAA)	1966
Génie Civil et Construction Durable (GCCD)	1968
Génie Chimique et Génie des Procédés (GCGP)	1968
Génie Electrique et Informatique Industrielle (GEII)	1984
Génie Mécanique et Productique (GMP)	1967
Réseaux et Télécommunications (R&T)	1991
Génie Biologique Santé (GBS)	1993
Qualité Logistique Industrielle et Organisation (QLIO)	1996

Pour la définir, l'IUT NB s'est appuyé sur: (i) le savoir-faire des équipes pédagogiques (départements) acquis dans le cadre des DUT et des LP ; (ii) le vivier d'entreprises support pour l'ouverture de tous les diplômes à l'apprentissage, avec un taux d'apprentissage visé sur 2^{ème} et 3^{ème} année de BUT de 50% ; (iii) le maintien d'un taux d'insertion élevé (égal ou supérieur à 50%) en BUT3, sur la base de ce qui avait été fait avec les LP (de ce point de vue, le bilan des LP était très positif avec un taux d'insertion à 6 mois supérieur à 78% en moyenne pour les diplômés de 2019 à 2021) ; (iv) le maintien des LP dites de niche sous la forme de LP suspendues (LP en 1 an) ; (v) la soutenabilité, en termes humain et financier, de l'offre de formation ; (vi) sa cohérence et originalité au sein du collégium Technologie de l'UL, (vi) les besoins de ses interlocuteurs socio-économiques qui sont majoritairement localisés dans l'ex Lorraine et le Grand Est. C'est ainsi qu'à la rentrée 2022, l'IUT NB Nancy-Brabois a proposé 7 spécialités de BUT (Tableau 1A en annexe) avec 20 parcours auxquels s'ajoutent 19 parcours de LP (Tableau 2A en annexe) dont 6 seulement resteront des LP en 1 an. Les capacités d'accueil en BUT1^{ère} année sont de 702 places (dont 28 apprentis pour les BUT QLIO et R&T).

Le BUT GCCD est aussi proposé en semestre décalé (S1 et S2 uniquement), le S2 comptait 19 inscrits en octobre 2022. Enfin, le BUT QLIO est proposé en formation continue en convention avec le Service de l'Energie Opérationnelle de l'Armée (SEO), il compte 8 inscrits en BUT2 dans le parcours QMI⁴.

Outre les BUT et LP, l'IUT NB propose également 2 DU :

- le DUPFST : Diplôme Universitaire de Préparation aux Formations Scientifiques et Technologiques ouvert depuis 2003 pour préparer les étudiants étrangers à une admission en IUT ou depuis 2018 en école d'ingénieur, IAE ou master. Ce DUPFST connaît quelques difficultés depuis la COVID puisque les étudiants Chinois, qui étaient majoritaires dans ce DU, viennent beaucoup moins. Un partenariat avec la société SFERE avait permis d'accueillir des étudiants Omanais en 2020-2022 mais les difficultés rencontrées avec ces étudiants ont conduit à ne pas renouveler le partenariat.
- Le DU Génomique et transcriptomique chez Homo sapiens et son microbiote : DU proposé en 2021 mais qui n'a pas encore ouvert, le public visé étant retenu par des activités importantes en laboratoire d'analyses médicales du fait du COVID.

➤ Objectifs de professionnalisation – Place de l'alternance

² CUB'CO (³CO) : projet visant à Concevoir, consolider et promouvoir un espace de concertation entre IUT, écoles d'ingénieurs et monde professionnel

³ FACDR : Fabrication Additive : Conception, Design et Réalisation

⁴ QMI Qualité et Management Intégré

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Depuis 10 ans, l'IUT NB œuvre pour proposer ses formations à l'apprentissage. Aujourd'hui tous les diplômes sauf 1 sont proposés à l'apprentissage. Le dernier, le BUT GB-DN, devrait être ouvert à la rentrée 2024. Seuls les BUT R&T et QLIO et GEII (à partir de septembre 2023) proposent l'apprentissage dès la 1^{ère} année en groupe spécifique et ont pu atteindre 10 à 14 apprentis dès la 1^{ère} année de mise en place de ces spécialités de BUT, malgré la difficulté à convaincre les entreprises de signer un contrat pour 3 ans. Pour les autres BUT, l'apprentissage est proposé au moins à partir de la 2^{ème} année. En 2022-2023, l'IUT NB compte 25 apprentis en BUT 1^{ère} année (BUT QLIO et R&T) ; 132 en BUT 2^{ème} année et 285 en LP. L'objectif est d'atteindre au moins 50% d'apprentis sur tous les BUT (au moins sur la 2^{ème} et 3^{ème} année de BUT) afin de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés à l'issue du BUT et répondre aux besoins de recrutement de cadres intermédiaires des entreprises.

A part les départements QLIO, GEII et R&T, l'apprentissage existait en DUT 2^{ème} année en groupe mixte (sauf en GCCD où le groupe d'apprentis est spécifique) depuis quelques années et le nombre de contrats obtenus en 2022 lors la mise en place du BUT 2^{ème} année est plus élevé qu'il n'était en DUT. L'organisation de l'apprentissage en BUT 2^{ème} année en groupe mixte permet de proposer presque tous les parcours en apprentissage même si certains parcours ont un effectif d'apprentis faible. Les enseignements spécifiques des parcours ont lieu en groupe FI+FA ; en revanche certains cours communs à plusieurs parcours peuvent être regroupés pour tous les groupes d'apprentis. Une part importante des projets de SAé est réalisée en entreprise. Le rythme de l'alternance dépend de chaque BUT et est géré par chaque département.

➤ Passerelles entre les formations de l'IUT NB et entre public FI et FA

Il n'existe pas de passerelles entre les BUT de l'IUT NB, toutefois entre les 4 parcours de BUT GB, il y a une possibilité de changement à la fin du S1 ou du S2.

Les équipes pédagogiques font la promotion de l'apprentissage pour les étudiants FI en BUT 1^{ère} /ou 2^{ème} année. Des réunions d'information sont organisées en mars au cours desquelles les alternants de 2^{ème} année présentent ce qu'ils font en entreprise et l'intérêt de la formation en apprentissage. Cependant les offres d'alternance loin du domicile des étudiants et loin de l'IUT NB ont parfois du mal à être pourvues.

Il existait des passerelles DUT-LP inter-département avec des LP qui accueillaient des diplômés de DUT de deux spécialités pour leur proposer une double compétence. Ainsi, la LP AICP accueillait des diplômés de DUT GEII et GCGP ou la LP QSP2A des diplômés de DUT GB-IAB, DN et GCGP. A ce stade du déploiement du BUT, seule une passerelle est en cours de construction entre la 3^{ème} année de BUT SAB et BUT DN. Plus globalement, la mise en place très rapide du BUT rend plus difficile la construction de ce type de passerelle puisque l'intégration de la formation sur 3 ans ne permet plus de remises à niveau en 3^{ème} année et certaines compétences s'arrêtent en BUT 2^{ème} année ne permettant pas à un BUT d'une autre spécialité de développer toutes les compétences en suivant uniquement les enseignements de 3^{ème} année. De fait, la structuration actuelle des BUT renforce le caractère tubulaire. Enfin, la LP ComTech⁵ qui forme en 1 an au commerce des diplômés du secteur industriel pourra continuer d'accueillir des BUT de tous les départements.

b. Capacité à déployer la réforme du B.U.T.

Les choix qui ont prévalu à l'ouverture des différents parcours de BUT, à la fermeture ou au maintien de certaines LP ont été exposés dans la partie précédente. Pour ce qui concerne l'accompagnement au déploiement de la réforme du BUT, la direction a été confrontée à plusieurs problématiques :

1. la rapidité de mise en œuvre du BUT avec une ouverture du diplôme sans visibilité sur l'ensemble des programmes pédagogiques, c'est-à-dire sur les 3 ans ;
2. le nécessaire besoin de formation des équipes pédagogiques dont les membres assumaient au moins un service complet d'enseignement en DUT et LP (l'IUT NB étant en situation de sous-encadrement), et qui de ce fait, avaient peu de temps à consacrer à la fois à l'établissement des programmes pédagogiques et à la formation à la démarche APC ;
3. la mise en place de l'adaptation locale permettant d'ancrer davantage l'IUT NB dans son environnement socio-économique proche.

Sachant les chefs de départements et leurs équipes très impliqués à différents niveaux dans la détermination du programme national (point 1), la direction de l'IUT NB a décidé d'impulser/coordonner les points 2 et 3. Pour ce qui concerne le point 2, la directrice-adjointe en charge de la pédagogie a rejoint en janvier 2021 le groupe des référents APC de l'ADIUT. Elle a ensuite organisé une première réunion d'information sur la démarche APC pour l'ensemble du personnel de l'IUT NB en juin 2021. Deux référents APC de l'ADIUT y sont intervenus et ont échangé

⁵ LP ComTech Commercialisation de Technologies

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

avec une quarantaine de participants (enseignants et BIATSS). Le point 3 relatif à la mise en place de l'adaptation locale a été abordé au cours de l'année 2022, avant la mise en place de la 2^{ème} année de BUT.

➤ Mise en place du BUT à la rentrée 2021

L'ensemble des départements a mis en place la 1^{ère} année de BUT en septembre 2021 en suivant le cadrage national proposé par les ACD pour 100% du volume horaire. Vu les contraintes de la rentrée 2021 (en mode Covid), les équipes pédagogiques ont fait au mieux pour mettre en place les nouvelles ressources et les SAé en tenant compte des équipements et des ressources humaines disponibles. De nombreuses réunions ont eu lieu dans les départements et parfois dans des groupes de travail des ACD. Elles ont permis de s'entraider pour proposer des SAé s'approchant au mieux de situations professionnelles. La plupart des SAé étant réalisées en groupe, la difficulté de l'évaluation individuelle a souvent été soulignée. Certains départements ont organisé une auto-évaluation interne de ces SAé en fin d'année, parfois avec l'appui de documents fournis par la référente APC. Un séminaire a également été organisé le 17 mars 2022 en lien avec la DACIP⁶ de l'UL pour les IUT de Lorraine où plusieurs enseignants de l'IUT NB ont participé. Les thèmes suivants ont été abordés sous forme d'ateliers : comment mettre en place une évaluation entre pairs – comment évaluer des compétences et des apprentissages via un portfolio – comment évaluer une SAé – comment accompagner le travail en autonomie. Il est prévu de faire au cours de l'année universitaire 2022-2023 des ateliers de retours d'expérience afin d'échanger sur les bonnes pratiques entre départements.

Les équipes et la direction ont eu beaucoup de mal à s'approprier la démarche portfolio et surtout à évaluer le portfolio des étudiants qui a pu prendre des formes très différentes selon les départements. L'accent sera mis sur l'accompagnement des équipes pour le portfolio. Un travail est en cours avec l'UL pour la mise en place d'un outil numérique avec Compact (dérivé de Mahara) par la référente APC et un enseignant de l'IUT NB responsable du projet Pléiades (Projet Lorrain d'Environnement numérique pour des Apprentissages Durables).

➤ Mise en place de l'adaptation locale

A compter de mars 2022, un travail préalable a été demandé aux départements sous la forme d'un guide produit par la direction (Figure 1A en annexe). Chaque département a ainsi pu (i) faire un bilan forces/faiblesses/opportunité/menace ; (ii) approfondir le bilan de ses savoir-faire (y compris en termes de recherche via ses enseignants-chercheurs et/ou les équipes de recherche présentes sur le site de l'IUT NB) ; (iii) évaluer son ancrage dans le tissu socio-économique local, régional voire national ; (iv) évaluer la spécificité des formations portées par rapport aux formations équivalentes de l'UL et des universités du Grand Est ; (v) évaluer le développement de l'utilisation des plateformes technologiques transversales de l'IUT NB et (vi) dégager des mots clés permettant de définir via l'adaptation locale une véritable carte d'identité du département et de l'IUT NB en général. Pour établir ce bilan et proposer une adaptation locale cohérente au conseil de l'institut, et dans une logique d'ingénierie systémique, un Comité d'Orientation Stratégique (COS) associant les chefs de département et plusieurs personnes de chaque département a été créé et validé par le conseil de l'institut. Un séminaire de 2 jours visant à la mise en commun et harmonisation du travail des départements a eu lieu en mai 2022. En tenant compte des partenariats avec les entreprises qui nous ont fait part de leurs besoins de recrutement, des thématiques de pointe maîtrisées par certains enseignants-chercheurs, de l'offre de formation existant à l'UL et dans la région Grand-Est et des spécificités des LP de l'IUT NB, des ressources spécifiques ou des SAé ont pu être proposées et adoptées lors de ce séminaire. Deux compétences transversales ont été également définies : une compétence internationale et une compétence entrepreneuriat. La compétence internationale a été validée lors du conseil de l'institut de novembre 2022 et la compétence entrepreneuriat le sera prochainement.

Des synergies entre départements (exemple présenté à la figure 2A en annexe) ont été montrées notamment autour des projets soutenus par la Région Grand-Est : Fermalim et Visepro. Elles permettront de développer des ressources spécifiques inter-département ou des SAé utilisant des plateformes communes pour différentes applications. A l'issue de ce travail, des objectifs communs à tous les départements ont été dégagés autour de la transition écologique et de l'usine du futur (Figure 3A en annexe).

L'ensemble des ressources, SAé et les volumes horaires associés ont été proposés par les départements en suivant le cadrage suivant :

- respect des heures maximales de TP proposées dans le cadrage national,
- respect des heures totales CM+TD et des heures projets prévues chaque année,
- part de cours comprise entre 20 et 40% pour les ressources comprenant uniquement CM+TD.

Finalement, les maquettes de BUT 1^{ère} et BUT 2^{ème} année avec les adaptations locales ont été validées fin mai 2022 par le conseil de l'Institut. Les adaptations locales pour la 3^{ème} année de BUT et donc la suite de la réflexion est en cours, selon une méthode similaire.

⁶ Délégation d'Accompagnement à la Créativité, l'Ingénierie et la Pédagogie

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

➤ Devenir des Licences professionnelles

Sur les 19 « anciennes LP » (Tableau 2A en annexe), 14 sont intégrées à la 3^{ème} année de BUT puisque les compétences visées étaient proches de celles du BUT. Trois LP proposées en 1 an correspondent à des champs d'application plus étroits que le BUT. Il s'agit de la LP FROMTIQ⁷, limitée au domaine du fromage qui est restreint par rapport au BUT GB-SAB, de la LP ACA, touchant l'aquaculture domaine très étroit par rapport au BUT GB-Agronomie et de la LP TMMQ qui deviendra « Métrologie industrielle » pour maintenir une formation basée sur une compétence spécifique du département QLIO de Lunéville (créé initialement avec la spécialité expérimentale Métrologie Contrôle Qualité) et répondant à des besoins industriels non couverts par le BUT QLIO. Deux LP correspondant à des doubles compétences viennent compléter l'offre : (i) La LP ERI qui sera proposée en 2 parcours (« Eau Ressources et Infrastructures » et « Eau : Ressources et Traitement ») associant des compétences sur les ressources en eau et le Génie civil pour le 1^{er} parcours et le traitement des eaux (Génie des Procédés) pour le 2^{ème} ; et (ii) la LP ComTech qui donnera une compétence commerciale à des profils techniques divers. En outre, les 5 LP citées ci-dessus recrutent beaucoup de BTS dont les compétences trop spécialisées ne permettraient pas une intégration réussie en BUT 3.

Les propositions de LP « suspendues » ont été transmises à l'UL en décembre 2020 alors que les programmes nationaux de BUT n'étaient pas finalisés, il apparaît à ce jour que certains BTS pourront difficilement intégrer certains BUT. Il est donc finalement demandé de maintenir la LP SARII (Tableau 2A en annexe) pour répondre aux besoins des professionnels dans le secteur en complétant la formation de diplômés de BTS qui n'auraient pas l'ensemble des compétences requises pour intégrer la 3^{ème} année de BUT GEII.

➤ Echanges sur le BUT avec les partenaires de l'IUT NB

Les parcours de BUT à proposer ainsi que les LP à maintenir ont été discutés lors du conseil de l'institut de décembre 2020. La réforme du BUT a donc été présentée pour la 1^{ère} fois à ce conseil puis abordée lors de nombreux autres conseils (pour le vote des maquettes d'adaptation locale et celui des modalités de contrôle des connaissances et compétences). La réforme du BUT a également été présentée lors des conseils de perfectionnement des LP, ces conseils seront aussi sollicités pour la finalisation de l'adaptation locale des BUT 3^{ème} année. Les départements ont également communiqué sur le BUT avec leurs partenaires lors des visites de stages et d'apprentissage ou lors des forums métiers qu'ils organisent.

➤ Organisation de l'alternance

La majorité des formations en apprentissage de l'IUT NB est gérée par le CFA de l'UL (<https://cfa.univ-lorraine.fr/>) localisé à l'IUT NB. Il gère uniquement l'établissement des contrats et le suivi administratif des relations avec les entreprises (suivi financier, établissement convention de formation, déclaration des absences des apprentis). La recherche de contrats et le suivi pédagogique ainsi que les visites des apprentis et l'évaluation de leur travail en entreprise sont réalisés par les équipes pédagogiques. Le CFA verse à l'IUT NB 85 % des sommes reçues des OPCO et des entreprises.

Les autres CFA partenaires sont : le CFA du BTP de Pont à Mousson pour le BUT et les LP de GCCD ; le CFA IS4A (Institut Supérieur des Affaires Agricoles et Agro-Alimentaires) d'Haroué pour la LP agronomie et le BUT agronomie ; le CFA de l'Enil Bio à Poligny (39) pour la LPFROMTIQ (une partie des enseignements a lieu à l'ENIL Bio) ; le CFA du LEEM (Les Entreprises du Médicament) pour la LP Génie des Procédés pharmaceutiques. Ces CFA accompagnent les candidats dans la recherche d'un employeur, assurent la gestion administrative des contrats et assument parfois des enseignements et/ou aident à trouver des intervenants professionnels.

Afin d'améliorer la gestion de l'alternance, longtemps déléguée aux départements, l'IUT NB s'est doté d'un service de Formation Continue et Relations Partenariales (Figure 4A en annexe). Il établit les conventions de formation pour les rares contrats de professionnalisation ou les publics en formation continue qui ne peuvent pas signer de contrats d'apprentissage (notamment les étudiants ayant un contrat avec une entreprise du BENELUX) et gère des documents administratifs à transmettre aux OPCO (feuille d'émargement, bilan financier, ...).

Pour le suivi des apprentis, chaque CFA développe ses propres outils et les adapte aux évolutions réglementaires. En général, un livret de l'apprenti (le plus souvent sous forme électronique) est complété par l'apprenti pour renseigner les missions qui lui sont confiées, puis par le tuteur-enseignant et le maître d'apprentissage. Des outils pour l'évaluation du travail fourni en entreprise sont aussi proposés à partir de grilles établies par les équipes pédagogiques qui sont complétées par les tuteurs-entreprise et le tuteur-enseignant. Les grilles sont en cours de révision pour permettre l'évaluation des niveaux de compétences définis dans le PN de chaque BUT.

⁷ LP FROMTIQ : Fromagerie : Technologie, Innovation, Qualité ; LP ACA : Aquaculture continentale et aquariologie ; LP TMMQ : Technologies et management en métrologie et qualité

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Une réunion des maîtres d'apprentissage et des tuteurs enseignants est en général organisée en début d'année par le responsable de diplôme afin de définir les compétences qui devront être acquises par l'apprenti. Au moins une visite sur site est réalisée par l'enseignant-tuteur au cours de laquelle l'apprenti présente ses missions et l'avancée de son travail. Puis au moins un 2^{ème} échange en visio est organisé entre l'apprenti, son maître d'apprentissage et l'enseignant pour s'assurer du bon déroulement des missions de l'apprenti. Un rapport et une soutenance sont en général demandés chaque semestre afin de suivre la progression de l'apprenti et l'acquisition des compétences attendues.

➤ Communication pour la promotion des parcours de BUT

Avec le BUT, l'ensemble des supports de communication de l'IUT NB ont été revus par le service communication en lien avec les départements.

- Une brochure générale présente toutes les formations de l'IUT NB. Chaque spécialité est décrite en 2 pages : les parcours de BUT et les LP avec les compétences visées, les débouchés et les principaux enseignements.
- Une plaquette spécifique à chaque BUT et à chaque LP a été conçue par tous les départements
- Le site web a été actualisé avec les BUT et il est actuellement en refonte complète.

Les départements vont présenter les BUT dans les grands forums d'orientation (Oriaction) avec le service communication. Les départements participent également aux forums d'orientation des lycées Lorrains. Ce sont parfois des étudiants qui sont embauchés sous contrat qui présentent leur BUT à ces forums.

Un chargé de mission bac-3/Bac+3 (Figure 4A en annexe) coordonne également les actions d'accueil de classes à l'IUT NB ou de présentation de nos formations dans des lycées.

Une journée portes ouvertes (JPO) est organisée en février ou mars. En 2021, pour la 1^{ère} année de mise en place du BUT, une visite virtuelle de l'IUT NB a été réalisée en remplacement de la Journée portes ouvertes interdite du fait de la pandémie. Cette visite virtuelle est toujours disponible en ligne sur le site de l'IUT NB. Lors de ces JPO, les lycéens ont pu échanger en visio avec les enseignants après leur visite virtuelle des locaux.

Des lycéens sont également accueillis en immersion notamment pendant les vacances de février. Deux journées d'accueil des lycéens de la voie technologiques (STL et STI2D) ont été organisées en 2022 en lien avec le rectorat.

Enfin l'IUT NB Nancy-Brabois porte une Cordée de la Réussite intitulée « **Sciences et Technologies : une ambition pour réinventer son futur** », avec des lycées et collèges près de Pont à Mousson pour valoriser les études scientifiques et technologiques.

➤ Plan bâtiminaire : usage des locaux et des plateaux techniques

L'IUT NB dispose d'environ 23 000 m² de surface utile pour accueillir ses étudiants et réaliser ses missions. Dans le cadre du projet CBT, des travaux sont en cours et la programmation centralisée des enseignements en salles banalisées a déjà débuté, avec un service en cours de construction. Le projet CBT inclut des espaces de co-working et des salles multi-fonctions. Le hall d'accueil de l'IUT NB a été rénové en 2019 dans le cadre du projet Mutacamp co-financé par l'UL et il offre aux étudiants des îlots pour travailler en groupe et/ou pour se restaurer ou se détendre. Lors de la mise en place du BUT, les plateaux techniques existants ont parfois été adaptés en déplaçant certains postes de TP selon les nouvelles séquences pédagogiques ou pour regrouper les équipements utilisés en SAé. Le projet CBT permettra de concevoir des plateaux techniques mutualisés sur plusieurs départements (notamment GB-GCGP ; QLIO-GMP ; GEII – RT), d'en assurer la jouvence par la mise en place d'équipes BIATSS dédiées.

De petites salles de travail en autonomie sont prévues à proximité des plateaux techniques. Selon les risques (en chimie par exemple) et les choix des départements, l'accès aux plateaux techniques est possible en autonomie ou uniquement en présence d'un enseignant ou d'un personnel habilité.

➤ Echanges pour la mise en place de passerelles

La réflexion sur les passerelles entrantes en BUT 2^{ème} année et 3^{ème} année et les passerelles sortantes pour les étudiants de BUT 2^{ème} année a débuté au cours du dernier trimestre de l'année 2022 et sera présentée en dernière partie de ce document.

c. Capacité à impulser des collaborations inter-départements

Si le conseil d'institut définit la stratégie et les grandes orientations de l'IUT NB, la mise en œuvre et la gestion sont dévolues à l'équipe de direction (EDIR) qui s'appuie sur le conseil de direction (CODIR) et des chargés de mission (Figure 5A en annexe). Le CODIR se réunit chaque semaine. Tous les aspects de la vie de l'IUT NB, qu'ils soient d'ordre pédagogique, budgétaire, recrutements, évaluation des carrières d'enseignants et enseignants-

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

chercheurs, projets, y sont présentés et débattus, sur la base d'un ordre du jour proposé en amont par l'EDIR. Les arbitrages nécessaires y sont réalisés. Les réunions du CODIR font l'objet d'un compte rendu diffusé à l'ensemble de l'IUT NB. Les collaborations inter-départements se font au niveau de différents points : construction du budget, construction de la campagne d'emploi, campagne de communication, montage de projets communs, manifestations, Plan Campus Brabois Technologie.

La préparation de la campagne d'emploi se fait en deux étapes. La première consiste en une réunion de la direction avec les représentants de chaque département au cours de laquelle sont évoqués les besoins du département et ses choix stratégiques. La deuxième étape consiste à discuter en conseil de direction de l'établissement de la campagne proposée par la direction sur la base des besoins recueillis. Ce travail de concertation, permet une co-construction des campagnes d'emplois et des échanges entre direction et départements mais aussi entre départements eux-mêmes, notamment pour les arbitrages.

Les actions de communication (Journée portes ouvertes, accueil des lycéens en immersion, manifestations des cordées de la réussite...) mais aussi les manifestations communes à tous les départements telles que les assises de la professionnalisation réalisées avec l'IUT Nancy-Charlemagne et le club Atoutalent, la carrousel week ou la journée de l'entrepreneuriat sont discutées en CODIR.

Trois grands projets ont permis de renforcer l'interaction entre départements : les projets Fermalim et Visepro et le projet CBT. Le projet Fermalim dont la thématique est la ferme et l'alimentation du futur avec des aspects d'agronomie et de diététique et nutrition mais aussi, les analyses biologiques, l'automatisation, l'instrumentation, la qualité, les bioprocédés, etc. inclut la participation de 7 des 8 départements (Figure 6A en annexe). Le second projet, Visepro, autour de la réalité virtuelle, permet aussi à 6 départements d'interagir autour des mêmes applications de réalité virtuelle, d'abord pour leur construction, et ensuite pour leur utilisation en TP et SAé.

Enfin, la conception du projet CBT (Figure 7A en annexe) a été l'occasion d'une très forte interaction entre départements avec la construction prévue de plateformes technologiques communes. C'est ainsi que les départements GBS, GB2A et GCGP d'une part, et GMP et QLIO d'autre part, mettent ou mettront en commun des salles et des équipements de TP (chimie, physique, biochimie, biologie) et des enseignants interviennent dans plusieurs de ces départements. Ces intervenants communs, qui ont aussi des responsabilités pédagogiques dans l'un ou l'autre des départements, sont de fait les catalyseurs d'échanges pédagogiques entre les équipes.

Par ailleurs, à l'occasion de la mise en place du BUT, et afin de définir les enseignements d'adaptation locale, un comité d'orientation stratégique (COS) regroupant une vingtaine d'enseignants de tous les départements a été mis en place. Son objectif a été de définir les thématiques opportunes pour l'adaptation locale et sa mise en œuvre. Ainsi, ces échanges ont donné lieu à des collaborations sur des BUT et à un décloisonnement autour de thématiques d'intérêt. Le travail du COS continue en 2023 pour la définition des maquettes du BUT 3^{ème} année, l'évaluation de ce qui a été proposé en BUT 2^{ème} année et les ajustements éventuels.

Du côté du partage des bonnes pratiques pédagogiques, durant l'année 2017-2018, des "sandwichs pédagogiques" regroupant une quinzaine d'enseignants de tous les départements et animés par des référents pédagogiques dont une directrice-adjointe ont eu lieu tous les mois. Les collègues échangeaient autour d'un thème pédagogique : lutte contre l'échec, accueil des étudiants, classe inversée etc. Un bilan des réflexions a ensuite été présenté à l'ensemble des collègues en juin 2018 dans un goûter pédagogique. Cela a conduit à la mise en place l'année suivante de l'API Hour (Aide Personnalisée Informelle) : soutien proposé bénévolement par des enseignants et étudiants au niveau de l'ensemble de l'IUT et d'une enquête « Comment ça va après ces premières semaines » dans certains départements.

Enfin, et pour renforcer la cohésion des équipes, des réunions d'information sur l'avancement du projet CBT et sur la mise en place du BUT et spécialement de l'adaptation locale sont proposées à tout le personnel par la direction.

d. Capacité à s'adosser à la recherche

Parmi les 161 personnels enseignants statutaires ou contractuels actuellement en poste en 2022-2023 à l'IUT NB, 105 soit 2/3 (71 Maîtres de conférences (MCF), 25 Professeurs d'Université (PU), 4 ATER et 5 doctorants) sont des enseignants-chercheurs (EC). Ils relèvent majoritairement de laboratoires associés au CNRS, à l'INRIA, l'INSERM ou à l'INRAE. Parmi-eux, certains sont clairement identifiés comme des laboratoires partenaires de l'IUT NB car ils entretiennent avec la structure des liens étroits : prévision de poste et/ou la mise en place de plateformes partagées. C'est le cas pour le CRAN, le LRGP (plateforme CAB pour Convergence Alimentation Bioraffinerie), l'IJL (plateforme Génie Civil) ou l'URAFPA (LP ACA). Certains EC occupent des fonctions importantes au sein de leur laboratoire ou dans le domaine de la recherche : responsable d'équipes de recherche, directeur-adjoint, directeur, président de section de CNU. Il est également à souligner que certains enseignants du second degré sont titulaires d'une thèse d'université.

Les activités de recherche des EC enrichissent les enseignements à divers niveaux :

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

- Pour la détermination et le suivi de projets et SAé : savoir faire un état de l'art d'un sujet, mettre en place une démarche scientifique pour y répondre, réaliser des protocoles, interpréter les résultats et les mettre en forme pour les présenter sous la forme d'un rapport scientifique et/ou d'un poster et/ou d'un exposé oral. Ce type de travail est réalisé au sein de l'IUT ou en collaboration avec des étudiants d'autres écoles. Par exemple, des étudiants du BUT DN ont réalisé avec un groupe d'élèves ingénieurs de l'ENSAIA un produit alimentaire sans gluten dans le cadre d'Ecotrophéa.
- Pour l'ouverture à des thématiques scientifiques et/ou à des technologies émergentes, c'est notamment le cas pour ce qui concerne l'industrie 4.0 ou en BUT BMB avec la formation à la culture cellulaire 3-D.
- Pour l'équipement de plateformes comme cela a été le cas de la plateforme FERMALIM avec la mise en place de nouveaux modes de culture tels que l'hydroponie, l'acquisition de la plateforme de génomique/transcriptomique ou l'acquisition d'équipements pour la bio-raffinerie.
- Pour la détermination de l'adaptation locale. A titre d'exemple, l'adaptation locale du BUT GCCD repose sur les compétences de l'équipe « Matériaux pour le génie civil ». De même l'adaptation locale du BUT GCGP parcours CQESP est basée sur la compétence d'une équipe du LRGP pour la partie traitement de l'air.

Enfin, un certain nombre d'étudiants de l'IUT NB sont accueillis en stage dans des laboratoires de recherche préférentiellement ceux des enseignants-chercheurs de l'IUT NB.

Si la rigueur du raisonnement scientifique est transmise aux travers des différentes actions citées ci-dessus, la rédaction des rapports est aussi l'occasion de sensibiliser l'étudiant à la notion de plagiat, avec utilisation des outils permettant de le détecter.

L'accompagnement à la recherche documentaire se fait également par visite de la bibliothèque universitaire située à la Faculté des Sciences et Technologies, proche de l'IUT NB, avec accueil par une documentaliste qui explique aux étudiants les outils disponibles de recherche bibliographique. En général ce type de visite a lieu dès le BUT 1ère année.

e. Capacité à favoriser l'internationalisation

Depuis longtemps, l'IUT NB développe une activité à l'international sous la forme de partenariats avec des universités européennes pour échange d'étudiants et mobilité ERASMUS, d'accueil d'étudiants étrangers directement en DUT/BUT et LP ou en DUPFST et de stages à l'étranger. Au cours du quinquennal précédent et afin de renforcer cette activité, la direction avait structuré cette activité via la mise en place d'un service comprenant des enseignants de FLE, une chargée administrative et des correspondants RI issus des départements. L'ensemble de l'activité était animé et coordonné par deux chargés de mission (un dédié aux activités de mobilité sortante et l'autre au DUPFST). Ce service interagissait très fortement avec la Direction des Relations Internationales et Européennes (DRIE) de l'UL et avec la commission internationale de l'ADIUT.

Au cours de ce quinquennal, l'activité internationale s'est heurtée à deux problèmes majeurs : (i) la pandémie qui a ralenti les départs en mobilité ERASMUS et l'accueil d'étudiants étrangers, notamment chinois et (ii) l'application par l'UL des droits d'inscription différenciés (2 770 €) aux étudiants extra-communautaires hors programme ADIUT.

Pour autant, la mise en place du BUT avec une reconnaissance de facto du niveau européen L a constitué une opportunité pour accélérer l'internationalisation des formations. L'IUT NB a ainsi décidé dans le cadre de l'adaptation locale de proposer aux étudiants d'acquérir une compétence internationale. Au niveau organisationnel, la direction de l'IUT NB a souhaité donner une impulsion forte avec la création d'un département « Relations Internationales » qui est plus en accord avec le lien étroit qu'entretient l'équipe dédiée et les départements pédagogiques. La mission de ce département est d'être le fédérateur des actions à l'international pour l'ensemble de l'IUT NB. Un enseignant pilote cette nouvelle structure. Il est accompagné d'une chargée administrative et d'une enseignante de FLE. Chaque département a aujourd'hui un correspondant Relations Internationales, relais puissant des actions du département RI grâce au travail collaboratif mené. Cette nouvelle structuration a permis une meilleure visibilité des projets menés et un engagement plus fort des acteurs (Figure 8A en annexe).

L'activité du département RI se structure autour de 4 actions majeures, (i) l'établissement de partenariats, (ii) la mobilité, (iii) l'enseignement des langues et (iv) les actions de promotion en faveur de l'international. Se rajoute à cela la mise en place et le suivi pour tous les étudiants de BUT d'une compétence internationale, telle qu'actée par le conseil d'institut en novembre 2022.

➤ Partenariats

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

Dans le cadre du programme ERASMUS + 2021-2027, l'IUT NB a renouvelé ses accords avec une vingtaine d'institutions de l'enseignement supérieur européen. Il a développé également des partenariats avec des CEGEPs au Québec, des Community Colleges américains et l'Université de North Alabama. Ces derniers échanges ont été initiés dans le cadre de la mobilité virtuelle (COILs Collaborative Online International Learning) en coopération avec d'autres IUT de Lorraine. La collaboration étroite entretenue depuis des années avec la DRIE a été le catalyseur de ces échanges entre composantes. L'IUT NB est aussi un membre actif de la commission RI de l'ADIUT pour l'accueil des étudiants sur programmes et pour sa contribution aux divers ateliers.

➤ Mobilité

La mobilité des étudiants et du personnel est incontestablement l'élément principal de l'internationalisation de l'établissement. Le renouvellement des accords a concordé avec la mise en place du BUT et a permis de ce fait de mettre à jour les exigences des parties prenantes (nouveaux curricula et périodes de mobilité possibles). Si la pandémie COVID a ralenti la mobilité classique ces 3 dernières années, les opportunités se sont développées autour de la mobilité virtuelle (Tableau 3A en annexe). De nombreux échanges ont été menés avec des Community Colleges américains avec des projets courts sur des thématiques diverses liées aux spécialités des différents départements (GBS / GMP / QLIO). L'ambassade de France a dans ce cadre retenu un projet d'accueil d'étudiants américains (Boot Camp) porté par les IUT de Nancy et de Metz qui sera déployé en juin 2023. Par ailleurs, la mobilité européenne courte et intensive que l'IUT NB développait déjà, par exemple, dans le cadre de sa Carrousel Week (échanges d'étudiants étrangers entre partenaires autour d'un mini projet), peut dorénavant intégrer les BIP (Blended Intensive Programmes – ERASMUS +) qui permettent un accompagnement financier européen.

➤ Enseignement de langues

L'enseignement des langues constitue la compétence évidente de l'internationalisation des formations. L'IUT NB a toujours soutenu cet enseignement avec la possibilité pour les étudiants de suivre une seconde langue (allemand et espagnol) au travers de cours optionnels valorisés par un bonus au diplôme (puis aux UE pour le BUT). Par ailleurs, certains départements ont développé l'apprentissage auto-dirigé permettant à l'étudiant de développer ses compétences dans une langue qui n'est pas proposée en cours classique. Depuis cette année, un suivi personnalisé est proposé avec la possibilité de passer une certification dans la seconde langue de leur choix. Un partenariat avec le LANSAD (LANGues pour étudiants Spécialistes d'Autres Disciplines) est en place.

➤ Actions de promotion de l'internationalisation

L'IUT NB développe des actions de promotion pour ancrer dans les pratiques cette internationalisation. Depuis 2021, une semaine internationale est organisée. Elle a permis l'an dernier de sensibiliser les étudiants à l'international et cette année c'est autour du personnel que sera centrée cette semaine. L'idée est d'organiser une « staff week » en mai de cette année, à laquelle tous nos partenaires sont conviés. Ce sera l'occasion de présenter notre site, le projet FERMALIM, les nouveaux BUT et aux enseignants de rencontrer leurs homologues pour consolider les partenariats et pour certains de co-intervenir devant les étudiants.

➤ Compétence internationale

Le développement d'une compétence internationale est l'autre grand volet de l'internationalisation de l'IUT NB. Depuis 1987, l'Union européenne soutient la mobilité étudiante au travers notamment son programme ERASMUS. Avec la transformation du DUT en BUT, la direction a souhaité s'engager davantage encore dans l'internationalisation de ses formations pour renforcer l'employabilité de ses diplômés en valorisant les compétences académiques mais aussi non académiques. Cela passe notamment par la validation et la reconnaissance d'une compétence internationale avec un pilotage par le département RI. Cette compétence a tout d'abord été définie comme la concaténation de trois compétences : linguistique, interculturelle et interpersonnelle. Les étudiants doivent être en mesure de rendre visible leurs gains dans cet ensemble auprès de leurs futurs employeurs. Le département RI, après consultation des équipes, a proposé la mise en place d'un référentiel permettant à tout étudiant de BUT d'accumuler des points en fonction des actions auxquelles il/elle va participer (Figure 9A en annexe). Cela permet de valoriser l'engagement personnel de chaque étudiant. Plus il est fort, plus le nombre de points est important. Au-delà d'un certain seuil, la compétence internationale est considérée comme acquise et il est attribué un bonus aux UE. L'ensemble des actions sont naturellement évaluées selon des critères précis. En complément, l'étudiant pourra évidemment enrichir son portfolio.

➤ Cursus Franco-allemand en GB2A

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Un cursus franco-allemand a été mis en place en 2012 par le département GB2A avec l'Université Ostwestfalen-Lippe (Lemgo), en partenariat avec l'Université Franco-Allemande (UFA) qui permet aux étudiants de préparer en 3 ans à la fois le diplôme allemand « bachelor » (spécialisé en sciences et technologie des aliments/biotechnologie) et la licence professionnelle QSP2A. 3 à 5 étudiants par an ont suivi ce cursus depuis 2016.

➤ Valorisation des compétences de l'IUT NB à l'établissement de diplômes étrangers

L'état Angolais a souhaité en 2020 revaloriser l'Institut Supérieur du Pétrole de SUMBE en y proposant des enseignements liés à différentes spécialités sollicitées par le secteur industriel dont le secteur pétrolier. L'entreprise SFERE, mandatée pour l'ingénierie pédagogique du projet, et l'état Angolais ont décidé de créer 12 spécialités de formations sur le modèle des IUT Français et plus particulièrement sous la nouvelle forme des BUT, intégrant l'approche par compétence. C'est dans ce cadre que la société SFERE a sollicité l'IUT NB afin de proposer un expert en Qualité Logistique Industrielle et Organisation pour concevoir un programme de 4800 heures sur 4 ans dont 1800h de stage. Un enseignant spécialiste du domaine a ainsi été missionné par l'IUT NB pour concevoir le référentiel de compétence, la maquette des volumes horaires et les fiches pédagogiques de plus de 50 modules d'enseignement pour la spécialité SLIQ (Sistemas de Logística Industrial e Qualidade).

➤ ANR Biovalor

Dans le cadre du programme de l'ANR « Partenariats avec l'Enseignement Supérieur Africain » (PEA), l'IUT NB est partie prenante du projet Biovalor intégrant l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) au Bénin, l'Université de Lorraine (IUT NB et ENSAIA), Montpellier AgroSup et le CIRAD pour une durée de 4 ans (2022 - 2025) et un montant de 3 millions d'euros. Le projet Biovalor a comme ambition le renforcement de la démarche compétence et de l'entrepreneuriat au sein des formations de licence, master et doctorat de la Faculté des Sciences Agronomiques (FSA) de l'UAC en s'appuyant, notamment, sur un village entrepreneurial. L'objectif est d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de la FSA dans le tissu socio-économique béninois et de développer la bioéconomie dans six filières d'agro-ressources considérées comme prioritaires par le gouvernement béninois. Le programme est vigilant sur l'accès des jeunes femmes et des personnes issues de milieu social défavorisé aux filières de formation. Cette démarche par compétences au niveau licence se base sur la pratique acquise par l'IUT NB lors de la mise en place des BUT et sur le projet Fermalim. L'IUT NB accueillera en S6 des étudiants béninois en lien avec le Peel dans le but de renforcer leurs compétences entrepreneuriales. Des membres de l'IUT NB sont impliqués dans le pilotage du projet, la définition des besoins en compétences, la restructuration des formations, la mise en place du village entrepreneurial et la pérennisation du projet à long terme.

2. Le recrutement, la formation et la réussite des étudiants

a. Capacité à piloter une politique de recrutement

Les capacités d'accueil des différents diplômes de l'IUT NB sont votées chaque année au conseil de l'institut, avec une attention particulière à la soutenabilité humaine et financière. Le recrutement est alors pris en charge par chaque département via « Parcoursup » pour le BUT1 ou « e-candidat » pour les LP, BUT2 et BUT3, en lien avec la directrice-adjointe en charge de l'offre de formation et le service scolarité. La phase d'admission en BUT se termine par un jury d'admission où les critères de sélection peuvent être discutés et parfois harmonisés. La plupart des départements font une sélection des candidats FI uniquement sur dossier. Le département QLIO invite les candidats pré-sélectionnés à un entretien durant lequel la diversité des métiers de QLIO et l'ensemble des équipements présents sur le site de Lunéville sont présentés. Les candidats pour un BUT en apprentissage pour les départements QLIO et R&T sont sélectionnés suite à un entretien avec mise en relation possible avec des entreprises. Le taux de pression varie selon les départements, de 5 pour le BUT QLIO à 40 pour le BUT GB parcours BMB avec un taux de pression moyen de 14,1 en 2022. Entre 2021 et 2022, le nombre de candidatures en phase principale a baissé de 5%, très peu de candidats ont pu être retenus durant la phase complémentaire, la plupart des candidatures étant jugée très faible. Finalement le nombre d'inscrits a baissé de 16%. Plusieurs départements (QLIO, GEII, GCCP) ont un taux de remplissage entre 60% et 70% alors que les offres d'emploi sont très nombreuses pour ces spécialités.

➤ Candidatures des bacheliers technologiques (BT)

Les taux de **bacheliers technologiques** (BT) sont discutés avec les départements en amont des échanges avec le rectorat. Le fait que l'IUT NB ne comporte que des spécialités industrielles rend impossible l'atteinte d'un taux de BT de 50% ; en 2021, comme en 2022, ce taux est d'environ 25% (Tableau 4A en annexe). En 2022, le rectorat a imposé que 50,7% des places ouvertes dans les spécialités non dérogoires soient attribuées à des BT. Après discussion en CODIR, selon le vivier de BT, des taux de BT de 40 à 55 % ont été proposés pour les départements GB (parcours BMB et DN), GCCD, GEII, GMP, R&T. Les spécialités GB (uniquement les parcours agronomie et SAB

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

depuis 2022) ainsi que GCGP sont dérogatoires et doivent proposer respectivement 20% et 15% des places aux BT. En dépit d'un taux de classement en hausse des BT⁸, et alors que presque tous les BT classés sont appelés (sauf en GB), sur les 1114 BT appelés en 2022, seulement 124 se sont inscrits (+9 redoublants) soit environ 11%. Le vivier de BT pouvant intégrer l'IUT NB avec de bonnes chances de réussite est très faible en Lorraine. En 2022, 991 élèves étaient en terminale STI2D (pour environ 1400 places dans les BUT « industriels » de l'UL et 1200 dans les BTS « industriels ») et 240 en STL. Les dernières statistiques 2021 fournies par le rectorat¹⁰ montrent que 45% des BT STI2D se dirigeaient vers un BTS et seulement 33% vers un BUT tandis que 42% des BT STL allaient en BTS et 15% en BUT. Les élèves en ST2S sont plus nombreux (874 en 2022) mais ils ont davantage de difficultés pour réussir en IUT. Un groupe de travail a été constitué sous l'égide des inspecteurs d'académie avec des enseignants des départements GB des IUT de Lorraine et des enseignants des classes de ST2S dans l'objectif de mieux préparer ces élèves à une intégration réussie dans les départements GB des IUT de Lorraine. Les nombreux élèves de STMG candidatent peu en QLIO, seul département de l'IUT NB susceptible de les accueillir avec succès.

Le nombre important de places réservées pour les bacheliers technologiques entraîne une distorsion de l'égalité des chances entre candidats puisque le taux de pression pour les bacheliers généraux est 2 à 3 fois supérieur à celui des bacheliers technologiques (Tableau 4A en annexe). Même en utilisant l'appel par blocs pour appeler de nombreux candidats sur Parcoursup, des bacheliers généraux qui ne sont pas appelés assez rapidement par l'IUT NB acceptent rapidement d'autres formations et ne viennent pas à l'IUT, ce qui est certainement un des éléments expliquant le non remplissage de certains départements.

➤ Accueil de publics en réorientation et des étudiants boursiers

Concernant les **publics en réorientation**, leur recrutement se fait sur les mêmes critères que les néo-bacheliers, avec une attention particulière au projet professionnel du candidat, à son travail de réflexion sur sa réorientation et d'éventuels échanges avec les enseignants. Un semestre décalé est proposé en BUT GCCD, il accueille une vingtaine d'étudiants à partir de début février : soit des étudiants de GCCD à qui un redoublement du S1 est conseillé ou des élèves venant de CPGE ou de PASS ou de licence. Seuls les S1 et S2 sont proposés en décalés. En février à l'issue du S2, les étudiants sont encouragés à faire un stage long ou une césure et rejoignent en septembre le S3 « normal ». Enfin, 13 étudiants ont été accueillis directement en BUT2 essentiellement en Génie Biologique, ils proviennent principalement de PASS, de CPGE BCPST ou de formations universitaires en sciences de la vie ou sciences de la santé (L2 à M1) et veulent acquérir une formation professionnalisante.

Le statut de **boursier des lycées ou non** n'est pas pris en compte lors du classement des candidats. Puisque le taux de boursiers est fixé par le rectorat et les boursiers sont remontés automatiquement dans le classement pour que parmi les appelés figure toujours la part de boursiers souhaitée. Même si des places ont été préemptées par la Commission d'Accès à l'Enseignement Supérieur (**CAES**), la venue d'étudiant par cette voie reste très marginale.

➤ Répartition homme-femme et accueil de publics particuliers

La **répartition hommes- femmes** est très variable selon les départements avec un taux de féminisation en général inférieur à 10% en GEII, R&T et GMP malgré des actions comme l'organisation de « Numérique au féminin ». La part de femmes est proche de 20% en GCCD ; 20 à 40% en QLIO et GCGP et elle atteint souvent plus de 60% voire plus de 90% en GB (surtout BMB et DN).

Concernant l'accueil de **publics à besoin particulier**, durant les 5 dernières années, 2 étudiants PMR ont été accueillis (en GMP et GB agronomie) et diplômés. Le fait que des logements ainsi qu'un service de transport adaptés existent à Nancy est un élément favorisant. De nombreux aménagements gérés par les équipes pédagogiques en lien avec l'infirmière, la mission handicap de l'UL et le SISU (Service d'Intégration Scolaire et Universitaire) sont mis en place. Par ailleurs, 2 à 10 étudiants par département, le plus souvent « dys », font l'objet de mesures d'accompagnement (tiers-temps aux examens, secrétaire pendant les contrôles). Les aménagements sont discutés avec le Médecin universitaire, l'infirmière et le département et sont mis en place avec l'aide du SISU.

➤ Candidatures étrangères

Les **candidatures étrangères** issues d'études en France ne sont pas mentionnées dans le tableau 4A en annexe, toutefois elles sont très nombreuses (1331 en 2022). L'examen et la vérification de ces candidatures est très

⁸ Le taux de classement moyen des BT est supérieur à 60% pour toutes les spécialités (sauf GB BMB et DN) pour permettre la bascule des places BT vers bacs généraux quand la liste BT est épuisée. Le taux de classement des BT est inférieur à 60% en 2022 pour QLIO car de nombreux BT invités à venir en entretien ne sont pas venus sans répondre au mail de convocation et n'ont donc pas été classés.

⁹ Source <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/parcoursupdata>

¹⁰ La Voie Technologique - Éléments de diagnostic Région Académique Grand Est , DRAIO, Rectorat

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

chronophage pour les équipes et le service scolarité. Peu d'étudiants sont retenus et très peu viennent (7 en 2022), ceci est principalement dû au fait que les droits d'inscription très élevés (2770 €) appliqués aux étudiants extracommunautaires (et peut-être aux difficultés d'obtention d'un visa) limitent leurs possibilités de s'inscrire à l'IUT NB. Quatre étudiants sur programme ADIUT (du Maroc, d'Angola) ont été accueillis en 2022 et s'acquittent de droits d'inscription à 170 €. Trois étudiants Ukrainiens sont également accueillis.

b. Capacité à accompagner les étudiants et à favoriser leur réussite pendant et à l'issue de la formation

Le projet présenté au conseil de l'institut par la directrice et son équipe comportait un ensemble d'actions visant à créer un écosystème de la réussite (Figure 10A en annexe). Il s'agissait d'actions concernant la santé, le rythme des examens, le rythme des enseignements ou des actions visant à rompre l'isolement des néoentrants. La pandémie et surtout la mise en place rapide du BUT et les travaux occasionnés par le Projet CBT n'ont pas permis de mettre en place toutes les actions. Ainsi, certaines actions mises en place dans le cadre du DUT et visant à réduire l'échec telle que l'action « apprendre à apprendre » a été arrêtée à la rentrée 2021.

En revanche, de nombreux départements ont rétabli le soutien par les pairs (par des étudiants de 2^{ème} année rémunérés) et maintenu le principe de RDV personnalisé avec des enseignants référents. A ce jour, le contrat pédagogique n'a pas encore été formalisé même si la plupart des étudiants bénéficient d'un accompagnement personnalisé par un enseignant référent dans le cadre du PPP. Certains départements (GCCD, GEII) proposent au S1 une ressource méthodes de travail universitaire ou intégration à l'université.

Enfin, le principe de semestre décalé, qui permet à l'étudiant de refaire tout de suite son semestre ou à un étudiant d'un autre BUT de se réorienter, est maintenu en BUT GCCD.

Un 1^{er} bilan de la réussite en BUT 1 a été dressé en septembre 2022 (Tableau 2). Ce tableau donne le % d'une catégorie d'étudiants (global = tout bac ou BT = bacheliers technologiques) dans une situation donnée.

Il ressort malheureusement de cette 1^{ère} année de mise en place du BUT que la réussite des bacheliers technologiques est significativement inférieure à celle des autres bacs : 39% seulement des BT valident toutes leurs compétences de 1^{ère} année et 53,6% passent en 2^{ème} année alors que 79,5% des autres bacs passent en 2^{ème} année. 24% des BT sont défaillants ou démissionnaires (60% en BUT R&T) contre 12% des autres bacs.

La réussite en 1^{ère} année de BUT s'avère légèrement inférieure à celle en DUT (50 à 55% pour les BT et 80 à 85% pour les BG), plusieurs raisons possibles : (i) mise en place trop rapide du BUT, les équipes ont préparé leurs nouveaux enseignements/SAé et n'ont pas pu prendre le recul nécessaire pour s'adapter aux difficultés des étudiants ; (ii) niveau des étudiants très variable selon la réalisation des cours au lycée pendant le COVID ; (iii) profil des étudiants hétérogène du fait de la réforme du bac (niveau en maths insuffisant) ; (iv) défaut d'information des lycéens (aucun forum ou JPO en présentiel à partir de janvier 2021) et (v) rythme en S1 trop soutenu (nombre d'heures par semaine supérieur à 30) ne permettant pas de combler ses lacunes et d'acquérir des nouveaux savoirs.

Tableau 2. Taux de réussite pour la 1^{ère} année de BUT en 2021-2022

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

BUT 1ère année Année 2021-2022	Nb étudiants inscrits en FI au 15/1/2022	Nb bac techno	Etudiants ayant validé la totalité des UE de la 1ère année				Taux de passage en 2ème année		Part d'étudiants redoublant la 1ère année du B.U.T.		Part d'étudiants non autorisés à redoubler		Part d'étudiants défaillants ou démissionnaires	
			Nb total étudiants	Nb étudiants BT	Taux de validation global	Taux de validation BT	Taux global	taux BT	Taux global	taux de BT	Taux global	taux de BT	Taux global	taux de BT
GB - Agro	57	7	55	6	96,5%	85,7%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
GB - SAB	55	11	41	3	74,5%	27,3%	76,4%	27,3%	5,5%	18,2%	0,0%	0,0%	18,2%	54,5%
GB - BMB	57	14	45	11	78,9%	78,6%	84,2%	92,9%	1,8%	0,0%	5,3%	0,0%	8,8%	7,1%
GB - DN	28	5	14	1	50,0%	20,0%	57,1%	20,0%	14,3%	20,0%	7,1%	40,0%	21,4%	20,0%
GCCD	117	43	60	13	51,3%	30,2%	71,8%	53,5%	18,8%	32,6%	0,0%	0,0%	9,4%	14,0%
GCGP	73	8	56	6	76,7%	75,0%	76,7%	75,0%	6,8%	12,5%	2,7%	12,5%	13,7%	0,0%
GEII	59	14	34	5	57,6%	35,7%	61,0%	42,9%	13,6%	28,6%	1,7%	0,0%	23,7%	28,6%
GMP	88	27	45	8	51,1%	29,6%	65,9%	44,4%	12,5%	22,2%	2,3%	3,7%	19,3%	29,6%
QLIO	26	11	14	4	53,8%	36,4%	69,2%	63,6%	3,8%	0,0%	15,4%	9,1%	11,5%	27,3%
RT	57	13	25	3	43,9%	23,1%	63,2%	30,8%	3,5%	0,0%	3,5%	7,7%	29,8%	61,5%
IUT tous départements	617	153	389	60	63,0%	39,2%	73,1%	53,6%	9,2%	18,3%	2,6%	3,9%	15,1%	24,2%
IUT taux pour autres bacs						70,9%		79,5%		6,3%		2,2%		12,1%

➤ Semestre rebond (Loi ORE)

Le semestre rebond est un dispositif d'aide à la réorientation mis en place conjointement par les IUT de Nancy-Brabois et Nancy-Charlemagne en 2018 (suite à la loi ORE). Il concerne tout étudiant inscrit en 1^{ère} année à l'UL, se trouvant dans une formation qui ne lui convient pas et qui est prêt à s'engager dans une démarche active de préparation pour la prochaine rentrée universitaire. Les objectifs majeurs sont de construire un projet de réorientation par le biais de tests d'orientation, d'immersions sur des sites de formation, de stages en entreprise, de rencontres avec des professionnels et des alumni... et aussi de réfléchir à la professionnalisation et l'insertion. Les candidats sont sélectionnés en décembre sur entretien, en fonction de leurs motivations et de leurs engagements. Les étudiants intégrant ce semestre (22-26 étudiants) conservent leur statut d'étudiant (maintien des prestations sociales par exemple). Il leur est proposé 150 heures de formation comprenant des activités de découverte et de construction du projet de réorientation (jusqu'à l'ouverture de Parcoursup et la formulation des vœux pour la rentrée suivante), des remises à niveau générales, des activités culturelles et visites d'entreprises. À partir d'avril, les étudiants peuvent réaliser un stage. Tout au long du semestre, les étudiants sont accompagnés par les 2 responsables de formation, enseignants des deux IUT, le SOIP (Service d'Orientation et d'Insertion Professionnelle de l'UL), le PEEL (Pôle Entrepreneuriat Étudiant de Lorraine) ou encore l'association EGEE (Entente des Générations pour l'Emploi et l'Entreprise) ou les PsyEN (Psychologues de l'Éducation Nationale).

A la fin du semestre, les étudiants reçoivent une attestation de suivi et d'implication, prise en compte lors de leur inscription sur Parcoursup. Certains passent également une certification numérique. Environ 50 % rejoignent alors une formation de l'UL. Le suivi de leur devenir sur 3 ans montre que 80 à 90% des étudiants réinscrits à l'UL valident leur 1^{ère} et 2^{ème} année d'études.

c. Capacité à suivre les trajectoires des diplômés et à les associer à la vie de l'IUT NB

➤ Gestion et utilisation des enquêtes de suivis de diplômés

A l'IUT NB les enquêtes des diplômés (enquête MESRI-ADIUT) de DUT sont coordonnées par la direction en collaboration avec la scolarité et un correspondant enquête pour chaque DUT, du fait de sa proximité avec les étudiants. Depuis quelques années, l'IUT NB sollicite, à partir du mois de février, les services de la Délégation à l'aide au pilotage et à la qualité (DAPEQ) de l'UL pour contacter les anciens diplômés n'ayant pas répondu. L'objectif reste d'obtenir des taux de réponses supérieurs à 50% (Tableau 5A en annexe).

Pour les diplômés de LP, les responsables de diplômes font très souvent des enquêtes dans les 6 mois qui suivent l'obtention du diplôme. Certains étudiants répondent lors de la remise des diplômes. Les responsables de LP rendent compte et analysent les résultats d'insertion en conseil de perfectionnement. Parallèlement, l'observatoire de la vie étudiante réalise l'enquêtes SIES et publie les résultats sur le site de l'université (www.insertion.univ-lorraine.fr). Les taux de réponses sont d'environ 85% pour la plupart des LP.

Les résultats des enquêtes sur le devenir des diplômés sont utilisés de plusieurs manières :

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

- Communication : afficher sur le site web et sur les plaquettes d'information les statistiques issues de ces enquêtes pour informer les candidats et différents acteurs de l'orientation postbac, sur les débouchés, les niveaux de rémunérations, les poursuites d'études possibles, les secteurs d'activité qui recrutent et une idée des carrières possibles. Les témoignages souvent très positifs des diplômés sont également mis en avant dans certains supports de communication ou mis à disposition des visiteurs lors de la journée portes ouvertes.
- Analyse des résultats de l'enquête DUT par les départements et discussion-présentation lors de séances de PPP pour informer les étudiants de 1^{ère} année sur la diversité des métiers et des trajectoires possibles après le DUT.
- Analyse par les départements des secteurs et des métiers occupés par les diplômés et de leurs éventuels commentaires pour l'adaptation des enseignements aux évolutions des métiers.
- Recherche de partenaires professionnels : notamment en repérant les entreprises qui recrutent les diplômés pour les solliciter par la suite ou leur proposer de la formation qualifiante.

➤ Relations avec les anciens diplômés

C'est au niveau des départements que ces relations sont exploitées. Le réseau d'anciens est sollicité pour : (i) assurer des enseignements en tant que vacataires professionnels, (ii) intervenir en PPP ou pour des tables rondes pour informer les étudiants en BUT 1^{ère} année ou en LP, (iii) répondre à des sollicitations d'étudiants chargés de réaliser une fiche métier avec interview, (iv) soumettre des sujets de projets tutorés et de SAé, voire les encadrer, (v) proposer des stages et des contrats d'apprentissage, (vi) participer à des jurys de diplômes ou d'admission, commissions et conseils de perfectionnements, (vii) verser la taxe d'apprentissage, (viii) organiser une visite de leur entreprise, (ix) participer à des forums d'anciens ou forum entreprises, (x) parrainer des promotions lors de cérémonies de remises de diplômes et (xi) rédiger des lettres de soutien pour divers projets de l'IUT NB (apprentissage, équipement).

Les départements aident les diplômés pour leur recherche d'emploi en diffusant les offres d'emploi qu'ils reçoivent. Chaque département maintient le contact avec ses anciens étudiants le plus souvent à travers un groupe LinkedIn ou sur un autre réseau social sur lequel les diplômés échangent de bons conseils et des opportunités d'emploi, de services...Le service communication de l'IUT NB, via diverses plateformes de réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram) communique aussi avec divers publics dont les anciens diplômés.

3. Les modalités de pilotage de la stratégie et des moyens de l'IUT NB

a. Capacité à mobiliser des ressources

Les ressources de l'IUT NB sont de deux types : les dotations d'état et les ressources propres.

➤ Dotations d'état

Les dotations d'état sont perçues par l'IUT NB sous la forme de quatre « enveloppes », dont les deux premières (SCSP et HC) transitent par le collégium Technologie (Tableaux 6A, en annexe) :

- **Subvention pour Charges de Service Public (SCSP)** : cette subvention arrive à l'IUT NB par le biais du collégium qui la répartit sur ses 8 IUT suivant un modèle basé sur celui de SAN REMO, qui n'a plus cours dans les universités françaises depuis 2009¹¹, alors que l'UL utilise un système de répartition proche de SYMPA. La distorsion entre ces deux modèles aboutit à une baisse de la dotation SCSP qui est passée de 330 341 € en 2015 à 240 455 € en 2021
- **Dotation en heures complémentaires (HC)** : la répartition se fait aussi sur la base du modèle SAN REMO. Cela a amené l'IUT NB dans le passé à financer sur ressources propres des HC issues de la formation initiale par insuffisance des fonds alloués. Ces dernières années, un rééquilibrage a lieu entre les IUT (HC allouées mais non dépensées par certains IUT réattribuées).
- **Droits d'inscription** : cette dotation est attribuée directement par l'UL à la composante. Elle était stable (entre 92 et 98 k€) à l'image de la stabilité des effectifs étudiants de l'IUT NB ces dernières années.
- **Dotation Exploitation Maintenance Entretien des Bâtiments (EMEB)** : elle est forfaitaire au m² et est attribuée directement par l'UL. Elle n'est utilisable que pour l'entretien et l'exploitation des bâtiments. Son utilisation est sujette à validation par la direction du patrimoine immobilier de l'UL pour les sommes importantes, d'autant plus que la majorité des contrats (énergie, nettoyage, vérification sécurité) sont gérés par l'UL.

➤ Ressources propres

Les principales ressources propres (RP) de l'IUT NB Nancy-Brabois sont décrites ci-après.

¹¹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Budget_des_universités_françaises

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

✓ RP issues de la formation par alternance

L'essentiel des ressources propres de l'IUT NB provient de l'alternance (Tableau 7A, en annexe). Depuis 2014, le travail commun réalisé par la direction (un directeur-adjoint dédié aux finances, formation continue et relations partenariales appuyé par le service FCRP) et les départements, a permis l'ouverture de tous les diplômes de DUT (maintenant BUT), sauf le BUT GB-DN et des LP à l'alternance et plus spécifiquement à l'apprentissage. Si les aides gouvernementales aux entreprises ont permis l'accroissement du nombre d'apprentis dans les formations de l'IUT NB, la forte volonté des équipes pédagogiques à promouvoir ce mode d'apprentissage et leur implication dans la recherche de contrats est à saluer. Entre 2018 et 2020, les renégociations des conventions ont été systématiquement réalisées par la direction avec changement de CFA si nécessaire. Cela a entraîné une augmentation de recettes de l'apprentissage, qui sont passées de 494 976€ en 2016 à 1 789 930 € en 2021 soit de 3 092€/apprenti à 5 425€/apprenti. En particulier pour le secteur de l'agronomie, on est passé de 1 235€/apprenti en 2016 à 4 100€/apprenti en 2021 et dans le secteur du BTP de 4 250€/apprenti à 7 940€/apprenti en 2021.

✓ RP issues de la formation continue (autre que l'alternance)

Plusieurs formations qualifiantes ont été réalisées sur la période, certaines régulières (stages en génie chimique par exemple) et d'autre plus occasionnelles (Réseaux LoraWan de GEII). Ces activités ont connu une baisse sensible suite à la crise sanitaire. Les stages de Génie Chimique n'ont repris par exemple qu'en octobre 2022. A noter que le recrutement d'une responsable spécialisée dans la formation continue pour le service FCRP (créé en 2016) a permis d'obtenir divers types de financements auxquels l'IUT NB n'avait pas accès auparavant. Pour l'instant, la construction des LP et maintenant du BUT par blocs de compétences a eu peu d'impact sur l'activité de formation continue. La majorité des diplômes ou qualifications de formations continue se fait soit sur le diplôme entier ou sur des demandes précises des entreprises. Dans ce dernier cas, l'objectif est de délivrer des formations plus en adéquation avec les plateformes et les compétences des personnels de l'IUT NB.

✓ Taxe d'apprentissage (TA)

Avant la réforme, la récolte de la TA par l'IUT NB était passée de 240k€ en 2015 à plus de 350k€ en 2018. L'année 2020 a constitué une mauvaise campagne (Tableau 7A en annexe). En concertation avec les départements, les mesures correctives suivantes ont été prises : (i) centralisation des envois de demande de TA (pour éviter les doublons) par la direction et le service de communication, (ii) ciblage des entreprises sollicitées dans les domaines couverts par les formations de l'IUT, (iii) suivi des contacts et des demandes plus rigoureux et utilisation d'un CRM (*Customer Relationship Management*) pour une meilleure gestion des contacts (stages, apprentissage, FC...). Cela a permis d'augmenter significativement la somme récoltée (Tableau 7A en annexe) mais il sera difficile de retrouver les sommes atteintes en 2018-2019 en raison de la concurrence des écoles d'ingénieurs, qui mettent plus de moyens humains et qui ont une meilleure visibilité chez les décideurs. La redistribution interne de la TA se fait en accord avec le souhait de l'entreprise. Si l'entreprise ne spécifie pas de fléchage, la redistribution se fait par proximité sectorielle ou du fait de contacts, stages, apprentis avec un département. Environ 10% des crédits restent non affectés et utilisés pour abonder aux projets transversaux.

✓ Réponses à appel à projets

L'IUT NB a répondu avec succès à plusieurs appels à projets (Tableau 8A en annexe) ce qui permet de faire des investissements structurants. Sur la période évaluée, nous pouvons citer le projet Fermalim, en réponse à l'appel à projets « DISPOSITIF FORMATIONS CADRES INTERMEDIARES » pour lequel l'IUT NB a obtenu 399 063 € de la région Grand Est, 10k€ de la Métropole du Grand Nancy et 385 326€ de l'Université de Lorraine. De plus, l'IUT NB participe à des projets de recherche et de développement comme le projet européen FEDER « CARE Grand Est Centre d'Accompagnement, de Recherche et d'Expertise pour l'Innovation en Sport de Haut Niveau et en Santé », aux côtés de l'Institut Jean Lamour, du laboratoire DEVAH et de l'UFR STAPS dont la part financée à l'IUT NB est de 739 061€.

✓ Autres ressources

Des mises à dispositions de locaux/matériels/platformes à des entreprises (essentiellement des start-ups) ou des entités de formation ou encore des prestations permettant d'utiliser les moyens technologiques de l'IUT NB sont également source de revenus. Les ressources étaient plus importantes avant la crise sanitaire. Les partenariats de ce type sont très encouragés par la direction et une Unité de Prestations & Services a été créée en 2020 pour favoriser l'utilisation des plateformes de l'IUT NB. Les ressources récoltées par l'UP&S se situent pour l'heure entre 15 et 25k€/an A noter que la mairie de Lunéville continue de verser 12 500€ chaque année au département QLIO situé sur son territoire.

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

b. Capacité à gérer un budget

- **Gestion interne au sein de la composante :**

Le déroulé de la construction et exécution du budget est présenté à la figure 1. Il implique une forte interaction entre la direction (plus particulièrement le Directeur-adjoint en charge des finances), le CODIR et les chefs de département en individuel. Un principe de solidarité entre départements est appliqué. En général, les trois quarts de la SCSP sont dédiés aux départements au prorata du nombre d'étudiants avec des ajustements pour les départements dont les coûts de fonctionnement sont plus élevés (génie biologique). La masse salariale dédiée aux contrats de personnel et les HC sont estimées avec les responsables de diplômes. Les budgets sont alors soumis au conseil de l'institut. Une vérification par la directrice adjointe en charge de la pédagogie est réalisée en février de l'année universitaire, lorsque les inscriptions sont terminées.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

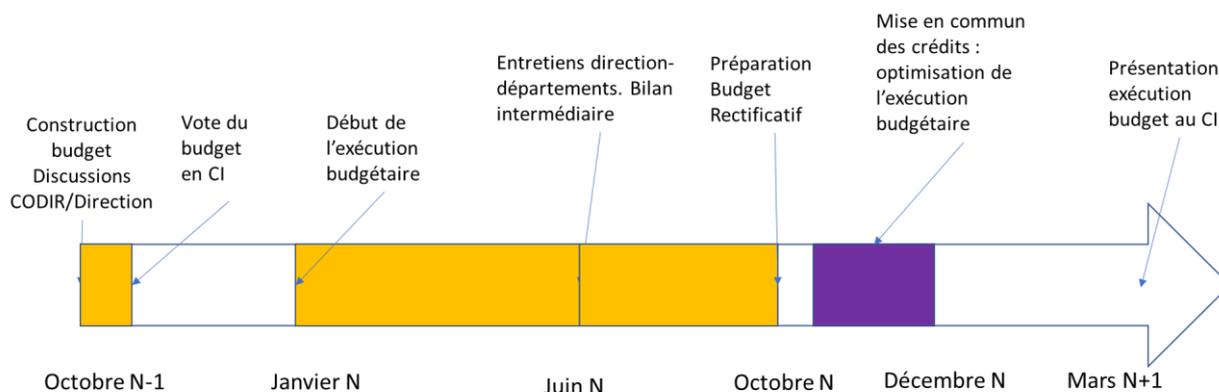


Figure 1. Déroulé de la construction et de l'exécution du budget

- Les départements disposent de toutes leurs recettes, sur lesquelles sont prélevés :
 - des frais de gestion (16% de toutes les RP (TA comprise) de l'UL) ;
 - de 4% à 12% des RP (hors TA) pour la participation au budget de l'IUT NB. Ce prélèvement sert pour le financement des projets transversaux, les contrats de personnels, les primes BIATSS, les frais de fonctionnement du service communication et les travaux hors EMEB ;
 - la somme nécessaire au paiement des HC et du référentiel des enseignants (taux unique prélevé sur les ressources propres obtenues grâce à l'alternance et la formation continue).

Entre janvier et octobre, les chefs de départements, dans la limite de leur budget, sont autonomes sur leurs dépenses. Evidemment, la direction seule est ordonnatrice et peut signer les bons de commande mais une grande latitude est laissée aux départements dans les décisions d'opportunités de dépenses dans la limite des réglementations budgétaires et comptables. En cas de difficultés, le responsable du service financier et la direction œuvrent à trouver des solutions réglementaires. Les chefs de départements ont un accès permanent à l'état de leurs dépenses et en début de chaque mois une situation budgétaire complète leur est transmise.

Dès novembre, et afin de garantir l'exécution la plus complète possible du budget, tous les crédits encore ouverts sont mis en commun. Cela implique de la part des départements une confiance en la direction et une grande solidarité. Dès lors, la direction se charge de l'arbitrage entre les commandes des départements et de la finalisation du recouvrement des recettes. Cette politique a permis un taux d'exécution du budget (recettes et dépenses) supérieur à 95% depuis 2016.

Les actes de gestion budgétaires de l'IUT NB sont réalisés par un service financier consolidé en 2016 et constitué actuellement de 5 personnes (1 cadre A chef de service et 4 personnes de catégorie C). En plus de la gestion financière quotidienne (édition de bons de commande, de brouillons de factures, etc.) ce service fournit tous les indicateurs utiles pour la gestion budgétaire de l'IUT NB. Le service financier traite chaque année de l'ordre de 1500 bons de commandes et 180 facturations avec un délai de traitement moyen de 1,5 jours ouvrables.

- **Dialogue avec l'Université** : L'IUT NB ne dispose pas d'un Budget Propre Intégré et est dans les faits un Centre de Responsabilité Budgétaire de niveau 2. La directrice est ordonnatrice de ses recettes de moins de 15 k€. Cependant, nominalement toutes les conventions de recettes ou de dépenses doivent passer par un circuit où la délégation de signature est donnée au directeur de Collégium afin d'uniformiser le fonctionnement de l'UL en dépit de l'articles 713-9. Les crédits répartis par le Collégium sont la SCSP et les HC. La SCSP a diminué et représente maintenant moins de 10% des ressources de l'IUT NB. Sa diminution a peu impacté le fonctionnement de l'IUT NB, pour les raisons évoquées dès la partie 1 de ce document. Après la crise de 2017 entre l'IUT NB et le Collégium Technologie, évoquée en partie 1, l'IUT NB a œuvré afin que les moyens issus du Collégium constituent une part de moins en moins importante de son budget en développant ses ressources propres.
- **Définition des coûts complets** : A la demande du CFA de l'UL, la direction a entrepris en 2020 de calculer le coût de ses diplômes. Une méthodologie qui intègre toutes les charges (masse salariale Etat, entretien et maintenance des bâtiments, fonctionnement, équipement), a été mise en place après des échanges entre la direction et le CFA. Puis un coût de l'heure d'enseignement a été calculé en moyenne sur tous les diplômes (il s'élève à 12,87€/h) et aussi par département. Le calcul par diplôme a été plus difficile et donc plus approximatif car les personnels et équipements ne sont pas dédiés à un seul diplôme en général, la granularité étant le département

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

dans l'IUT NB. Ce calcul a été refait en 2022 afin d'aligner les tarifs de formation continue sur ces couts. Ces couts sont indicatifs et un affinage des calculs doit encore être mené.

c. Capacité à gérer les ressources humaines

➤ Structuration du personnel enseignant et non-enseignant de l'IUT NB et évolution

En novembre 2022, l'IUT NB comptait 72 personnels non-enseignants (BIATSS) et 161 personnels enseignants. Il s'agit de personnels titulaires ou contractuels. Les 72 personnels BIATSS sont répartis en 68 ITRF (dont 22 contractuels et 6 apprentis) et 4 AENES (Tableau 9A en annexe). Sur les 72 BIATSS, 43 sont affectés aux services centraux (Figures 4A et 5A en annexe) et 29 à l'appui à la pédagogie.

L'équipe enseignante comprend, quant à elle, 161 enseignants et enseignants-chercheurs dont 1/3 d'ESD, 2/3 d'EC. La répartition des enseignants (Tableau 10A en annexe) dans les départements dépend de la taille des départements mais aussi du poids de l'histoire (anciens départements mieux dotés que les plus récents). Au cours des 5 dernières années et malgré le redéploiement des supports au sein du collégium et la politique de « retard systématique » d'un ou deux ans de publication des postes, l'IUT NB a pu conserver globalement ses ressources humaines au travers l'embauche de contractuels, sur ressources propres si nécessaire.

➤ Evolution de la structuration des ressources humaines de l'IUT NB

Au cours des 8 dernières années, l'IUT NB a eu une politique visant à augmenter le niveau de qualification des personnels BIATSS. C'est ainsi qu'entre 2019 et 2022, le nombre d'Assistant ingénieur a été multiplié par 2 et le nombre de techniciens globalement maintenu (passage de 17 en 2019 à 18 en 2022). Cela a été possible via le recrutement de contractuels et le repyramidage lors des campagnes d'emploi. La contrepartie a été essentiellement l'utilisation de la masse salariale attachée à des supports de catégorie C pour le repyramidage et à l'emploi via les ressources propres de personnel de cette catégorie. Cela revient à avoir une politique d'optimisation de la masse salariale financée sur ressources propres. Ce repyramidage a également permis, via l'ouverture des postes en concours interne, à certains collègues d'être promus. Il est à noter que cette politique a aussi permis de rééquilibrer le nombre de personnel de catégorie A (assistant ingénieur plus ingénieur d'études) entre les services centraux et les départements, avec aujourd'hui une répartition 50/50. Une attention a été donnée pour permettre à certains ATRF d'être promus sur un poste de technicien. Il est à noter qu'en raison de salaires peu attractifs, il devient de plus en plus difficile de recruter des techniciens en appui à l'enseignement. Pour pallier ce problème, a été mise en place une politique qui vise à recruter de jeunes collègues juste diplômés via un CDD puis à les titulariser dès que possible, après une préparation au concours de technicien. Il est clair qu'il faudra à termes promouvoir ces collègues si l'IUT souhaite conserver leurs compétences.

S'agissant des personnels d'entretien, le nettoyage des salles banalisées est sous-traité tandis que les salles de travaux pratiques ou les halles technologiques sont entretenues par les agents d'entretien de l'IUT NB. A noter que pour le département QLIO, situé à Lunéville, la mairie met à disposition du département 2 personnels d'entretien.

En termes d'ESD, le nombre de titulaires a légèrement diminué du fait du redéploiement et l'IUT NB a maintenu ses ressources via l'embauche de contractuels. Les enseignements « cœur de métier » ont été privilégiés pour le recrutement d'ESD titulaires tandis que des enseignants contractuels ont été embauchés pour les enseignements de communication ou d'anglais. En effet, il n'existe pas de CAPES/CAPET/agrégation de communication mais de lettres. Même si les ESD titulaires d'un CAPES ou agrégation de lettres peuvent parfaitement s'impliquer dans la communication, certains communicants nous accompagnent depuis plusieurs années et complètent les compétences des titulaires. La totalité des EC de l'IUT NB relève de sections scientifiques du CNU. Avec l'adaptation locale telle que définie et les critères qui ont prévalu lors du choix des parcours, les spécialités des collègues ESD ou EC sont en adéquation avec les besoins en enseignement.

➤ Recrutement et promotion des enseignants et personnels non enseignants

La promotion des personnels BIATSS en termes de changement de corps a été explicitée précédemment. Pour ce qui concerne le changement de grade, il est géré en central par l'UL qui nous a demandé de ne plus avoir de commission BIATSS. Les dossiers qui permettent un avancement de grade sont l'objet de discussion entre la DRH de l'UL et la direction de manière à consolider les rapports et ajuster les activités si besoin. A noter que l'année passée, une collègue ATRF a été promue Technicienne via la LPR. Pour ce qui concerne le recrutement, un personnel BIATSS (souvent le chef de service ou le n+1) fait partie du jury de recrutement, ou à défaut un enseignant.

Sachant que la notation a disparu et que le passage en hors classe des ESD dépend des évaluations suite au rendez-vous carrière, cette promotion n'est plus traitée par l'UL mais par le rectorat. Cela cause d'ailleurs des

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

frustrations chez les collègues. Pour ce qui concerne le passage à l'échelon exceptionnel de la hors classe ou au corps des PRAG par liste d'aptitude, un premier avis est demandé à la direction de l'IUT NB. Pour le rédiger, la directrice s'appuie sur CODIR sur la base d'éléments objectivables décidés collectivement et communiqués chaque année aux candidats. Puis, l'ensemble des avis sont remontés en commission carrière du collégium afin d'établir un interclassement. Le nombre d'ESD à l'échelon exceptionnel de la hors classe est passé de 11 en 2019 à 16 en 2022.

L'avancement de grade pour les MCF ou les professeurs dépend de l'UL et du CNU. Dès le dossier déposé, l'UL demande son avis à la directrice qui traite les dossiers en se basant sur son CODIR. Une fois l'avis transmis, le processus UL/CNU suit son cours. Entre 2019 et 2022, le nombre de collègues MCF hors classe est passé de 25 à -26 et à l'échelon exceptionnel de la Hors classe de 2 à 7. Pour les professeurs, le nombre de collègues 1^{ère} classe est passé de 9 à 7 de 2019 à 2022, et 9 à 10 pour la classe exceptionnelle. Cette faible progression (ou régression pour les PR1) apparente résulte du départ de collègues à la retraite (pour la plupart à l'échelon terminal de leur corps) et du recrutement de jeunes professeurs.

Une discussion constante entre les laboratoires de recherche et l'IUT NB a permis de maintenir à la fois le nombre d'EC à l'IUT mais aussi, si nécessaire, de pouvoir les faire glisser via un jeu de « chaises musicales » avec effet mémoire d'une section de CNU, et souvent d'un laboratoire, à une autre. Une politique volontariste de promotion des MCF qui s'investissent à l'IUT NB à un emploi de PU est menée depuis 8 ans par la direction. Cela se fait en utilisant les supports existants qui sont libérés lors du départ en retraite des collègues ou via le repyramidage de support. Au préalable, un repérage des collègues actifs en recherche, HDR, et investis à l'IUT NB est réalisé puis une discussion a lieu avec les laboratoires et les pôles concernés. Cela a permis de promouvoir 6 collègues PU depuis 2016. Deux autres collègues venant d'autres composantes de l'UL ont pu aussi être promus PU à l'IUT NB. Enfin, cette année, nous espérons la promotion de deux collègues. Une MCF a pu être promue professeur dans le cadre du repyramidage prévu par la loi LPR.

En termes de recrutement enseignants, la direction organise les commissions de recrutement d'ESD auxquelles participent le chef du département dont dépend le poste et des ESD et EC de la discipline. Pour les enseignants-chercheurs, les comités de sélection sont établis en concertation avec les laboratoires et l'IUT NB est toujours représenté afin de faire valoir son point de vue. Généralement, et dans les deux types de commission de recrutement, un directeur-adjoint est en charge de l'organisation du comité idoine et représente la directrice, lui laissant ainsi toute latitude pour opposer son droit de véto en cas de problème. Après validation par l'UL des choix de recrutement, la commission de choix au complet ou restreinte aux EC est consultée afin de valider. En 8 ans, le droit de véto de la directrice n'a jamais été utilisé, les candidats choisis donnant toute satisfaction. Pour l'établissement des profils enseignement d'ESD ou d'EC, ils sont proposés par le chef de département qu'il soit second degré ou enseignant-chercheur.

➤ Montée en compétences et conditions de travail

La montée en compétences des personnels enseignants ou non enseignants se fait soit via des formations proposées par l'UL ou via des formations spécifiques financées par l'IUT NB. Par exemple, ont été financées les formations d'enseignants du département QLIO pour la certification Green Belt ou d'auditeur qualité ainsi que la formation de l'infirmière de l'IUT NB pour la détection et l'accompagnement des personnes en situation de détresse psychologique. La direction accepte et encourage les personnels à se former.

Pour les conditions de travail, un CLHST (Commission Locale Hygiène et Sécurité au travail) a été mis en place et se réunit une à deux fois par an. Enfin, des suivis individuels ou en groupe par une psychologue du travail (recommandée par l'UL) ont été financés par l'IUT NB, quand la situation l'exigeait et en accord avec l'UL.

Tous les personnels qui en ont l'usage sont équipés d'un ordinateur portable ce qui leur permet de pouvoir télétravailler. La plupart des personnels administratifs télétravaillent 1 journée par semaine. Cette journée peut être complétée par 1 journée de télétravail ponctuel posée en accord avec le chef de service.

d. Capacité à représenter l'IUT et à développer des partenariats

Grâce à ses différentes actions de formation ou des prestations, l'IUT NB a développé des collaborations / partenariats avec son écosystème académique et économique local, national voire international (volet plus modeste).

➤ Partenariats académiques locaux

Les premiers partenaires de l'IUT NB sont les autres IUT du collégium Technologie. Des liens forts ont été noués ces dernières années avec l'IUT Nancy-Charlemagne, pas seulement du fait de sa proximité géographique, mais aussi de sa complémentarité puisque son offre de formation relève essentiellement du secteur tertiaire alors que celle de l'IUT NB relève du secondaire. C'est ainsi, que nous avons co-porté dans la cadre de la loi ORE le semestre rebond, mis en place avec le club Atoutalent les journées de la professionnalisation et des jobdating.

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

Nous sommes également partenaires avec la Société Industrielle de l'Est (SIE) depuis 4 ans. Chaque année nos étudiants reçoivent des prix du meilleur stage (prix allant jusqu'à 1000 euros et accès aux carnet d'adresse entreprises de la SIE). L'IUT NB est également partenaire dans différents projets (ex : CUBCO, VISEPRO) ou formation (LP FACDR et LP SARII, LP ComTech) avec les IUT de Longwy, Thionville-Yutz, Moselle-Est, Metz et St Dié des Vosges.

Au niveau des autres composantes de l'UL, l'IUT NB a des liens historiques avec des écoles d'ingénieurs qui se traduisent par : (i) des interventions en enseignement à l'IUT de collègues des écoles ou inversement d'enseignants de l'IUT NB en écoles, ce qui amène à croiser les équipes enseignantes ; (ii) des projets faits en commun (ex : projet réalisé entre l'ENSAIA et le BUT DN dans le cadre d'Ecotrophéa) ; (iii) des manifestations communes (Cyberhumanum est). Cela a largement contribué par le passé à l'accès privilégié d'étudiants de divers départements de l'IUT NB en cycle ingénieur. Dans ce domaine, des liens très forts existent avec l'ENSAIA, PolyTech Nancy, l'ENSIC, l'ENSGSI, l'EEIGM, l'ENSEM et Telecom Nancy. A noter que dans le cadre de l'AAP régional « Pacte de compétence », des projets communs ont été déposés avec l'EEIGM, l'ENSIC, l'ENSGSI, Polytech, les mines, Polytech (projets CUBCO, INDICO et CYBER-LINP). Un projet international (ANR Biovalor) a été également obtenu avec l'ENSAIA. Sur la base de ces collaborations étroites sont en train d'être mises en place des passerelles entre BUT et écoles d'ingénieur (Projet CUBCO, voir partie 3). L'IUT NB entretient également des liens étroits avec la Faculté des Sciences et Technologies située à Vandoeuvre lès Nancy, notamment au niveau de la filière du génie civil, puisque c'est l'équipe de ce département qui est à l'origine et qui a porté un temps la licence et le master de génie civil. Enfin, certains membres de l'IUT sont impliqués dans l'UL : responsable TICE, porteur du projet pléiades et vice-présidence.

➤ Relations avec les organisations institutionnelles

Dans sa composition actuelle, le conseil d'institut de l'IUT NB comporte 14 membres extérieurs dont 1 représentant de chaque ville sur laquelle est implanté le site du Montet (Villers lès Nancy et Vandoeuvre lès Nancy), 1 représentant du conseil départemental 54, 1 représentant de la métropole du Grand Nancy et 1 représentant de la région Grand Est. Par ailleurs, le vice-président du conseil est un membre élu à la mairie de Laxou, membre de la métropole du Grand Nancy également. Ces représentants sont actifs au sein du conseil et nous ont permis le déploiement et le financement du plan CBT, avec l'arrivée d'une équipe de recherche du LRGP, et la future relocalisation sur le site du Montet des départements GBS et QLIO (voir partie 3). Lors d'échanges réguliers, ils permettent également de mieux apprécier certaines problématiques, notamment développement économique, au niveau local. Enfin, un représentant du MEDEF 54 et de la CFTC viennent compléter cette équipe.

L'IUT NB a également des liens forts avec l'armée, au travers de son SEO¹², avec le département QLIO, et de la cyberdéfense. A ce propos la LP Cyber (prochainement le BUT R&T parcours Cyber) a obtenu un label cyber défense et certains de nos apprentis commencent à être accueillis au sein de l'Armée. Enfin, une longue collaboration existe entre le SDIS¹³ 54 et le département GEII avec la mise au point d'un robot pouvant intervenir dans des zones dangereuses ou inaccessibles aux humains.

➤ Relations avec le monde socio-économique

Sur les 14 personnalités extérieures, 7 siègent à titre personnel. Il s'agit de créateur d'entreprise ou de cadre dirigeant, comme c'est le cas de la présidente. Ces personnalités accompagnent l'IUT NB dans sa gestion et surtout la définition de son positionnement par rapport à son environnement socio-économique et à l'adéquation de son offre de formation avec l'évolution des métiers.

Lors de l'établissement du choix des parcours ou de la définition de l'adaptation locale, l'IUT NB a été vigilant à son environnement économique. Chaque département a établi le bilan des entreprises avec lesquelles il avait un lien fort, c'est donc pour maintenir ce réseau et sur la base des compétences nécessaires pour les entreprises régionales qu'ont été ouverts certains parcours.

En complément des partenariats régionaux, des liens existent aussi avec des entreprises ou organisations nationales telles que France Chimie, RTE, Orange, ou la fédération du bâtiment et ses grands groupes (EIFFAGE, COLAS, VINCI...). Des liens forts existent également au niveau régional avec Spher'Alim-Agria Grand Est (guichet unique agro-alimentaire du Grand Est) ou l'EFS.

Outre l'accueil de stagiaires et apprentis, des représentants de ces entreprises participent aux jurys, à des forums d'entreprises régulièrement organisés par les départements ou ont établi des partenariats pour la formation avec certains départements (ex : Transalliance ou Orange pour R&T).

➤ Partenariats internationaux

¹² Service de l'

¹³ Service Départemental d'Incendie et de Secours

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

Comme développé précédemment, l'IUT NB a établi des partenariats avec des universités étrangères (européennes, africaine au travers l'ANR Biovalor) et vient d'être sollicité pour participer à un masterclass s'inspirant de Fermalim, en collaboration avec l'ENSAIA.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

➤ Représentation de l'IUT NB dans les ACD et l'ADIUT

Plusieurs chefs de département ou directeurs des études ont été responsables/animateurs de groupes de travail sur la mise en place du BUT. La directrice-adjointe en charge de l'offre de formation est membre d'une CPN et la directrice-adjointe en charge de la pédagogie est référente APC de l'ADIUT. Le responsable du département RI est très impliqué dans la commission RI de l'ADIUT. Enfin, la directrice a fait partie de groupes de travail à la demande du président de l'ADIUT. L'IUT NB a en outre accueilli plusieurs ACD (GEII, R&T, GCGP ou GCCD).

4. Les méthodes pour définir, concevoir et accompagner la stratégie de l'IUT

- a. Capacité à définir et à conduire sa stratégie en cohérence avec la politique de l'université en s'appuyant sur une démarche d'amélioration continue

➤ Capacité à définir un projet et à conduire une stratégie en cohérence avec l'UL

Lors de la réélection de l'équipe de direction actuelle en juillet 2019 et sur la base du bilan des 5 années écoulées, un bilan et un projet ont été présentés au conseil de l'institut. Ce projet se déploie depuis et est décliné en différentes actions relevant de différents champs (Figure 11A en annexe). Ce projet n'a pas fait l'objet d'une présentation à l'UL qui n'est pas demandeuse de ce type d'exercice. En 2015 déjà, un CPOM avait été demandé par l'UL, rédigé par les 8 IUT avec un chapeau collégium. Ce CPOM n'a fait ni l'objet de discussion avec l'UL ni de véritable point d'étape pour sa réalisation. Le même exercice a été demandé en 2019 sous la forme d'une version simplifiée appelée « Plan stratégique ». Il n'y a eu aucune discussion préalable de la présidence de l'UL avec chaque directeur et une seule réunion après avec l'ensemble des IUT du collégium a eu lieu. En fait, le mode de fonctionnement de l'UL, grand établissement de 60 000 étudiants avec 9 collégiums et 10 pôles, est de fait pyramidal. La présidence discute chaque semaine avec les directeurs de collégium et les directeurs de pôles. Les réunions avec les directeurs de composante représentent davantage de l'information descendante. Avec la nouvelle présidence, il y a une volonté affichée de venir rencontrer les directeurs lors de réunions de collégium. Deux réunions ont déjà eu lieu. Cette organisation représente également de vraies opportunités pour la composante car de fait l'UL donne une grande liberté à ses composantes pour innover, développer son offre de formation et rechercher des ressources propres. Elle est davantage dans l'accompagnement, comme c'est le cas dans le cadre du projet CBT de l'IUT NB, avec tout de même une exigence clairement exprimée quant à la soutenabilité de l'offre de formation des composantes et collégium.

Dans ce contexte, l'IUT NB s'est basé sur le programme qui a été présenté et voté en conseil de l'institut en juillet 2019. La méthode qui est, toujours employée pour réaliser ce projet consiste en (i) une gouvernance collégiale, en étroite collaboration avec le conseil de direction et le conseil de l'institut ; (ii) une gouvernance en étroite interaction avec la présidente et vice-président du conseil de l'institut ; (iii) des analyses et actions partagées et concertées ; (iv) une gestion transparente et solidaire ; (v) une gestion des ressources humaines reconnaissant l'investissement de chacun. Il faut reconnaître que la période de pandémie et la mise en place du BUT ont été des périodes difficiles. La crise sanitaire a cassé la dynamique de dialogue avec certains partenaires (notamment les partenaires internationaux tels que les partenaires chinois) et les personnels. Il se rétablit doucement à l'international. Le dialogue avec les personnels est rétabli et les méthodes d'interaction ont profondément changé, avec un recours plus systématique au télétravail et aussi aux réunions à distance. Ce dernier point représente aussi une opportunité car cela permet à la direction de dialoguer avec tous les départements sans que les enseignants ou personnels BIATSS aient à se déplacer et l'enregistrement des séances leur permet de prendre connaissance de la réunion s'ils n'ont pas pu y assister. Concernant la mise en place du BUT, les équipes ont dû faire face à un fort surcroît de travail, dans une période d'évaluation HCERES des laboratoires et formation, sans vision complète sur les 3 ans ou sur le devenir des étudiants à l'issue du BUT et sans aide de l'UL. En effet, aucun moyen supplémentaire n'a été affecté par l'UL et les enseignants ont dû assurer cette réflexion pédagogique (nombreuses réunions d'ACD et de groupes thématiques) et la mise en place du BUT sans dégageant de temps (aucun allègement du service statutaire proposé par l'UL) qui aurait permis aussi de se former. Les grands perdants de ce surcroît de travail sont les EC, certains (dont en premier lieu des chefs de départements et les porteurs de diplômes) ayant dû mettre entre parenthèses leur activité de recherche, avec impact sur les laboratoires et l'activité des pôles scientifiques. Le surcroît de travail a aussi été très important pour le service scolarité pour la modélisation des maquettes dans un temps très court avec des logiciels non prévus pour la gestion des compétences et des ressources intervenant dans plusieurs UE. Des formations par la DIFOR et l'entraide entre scolarités des 8 IUT de Lorraine ont permis de mener à bien la modélisation des BUT 1^{ère} et 2^{ème} année.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

En termes d'amélioration continue, peu de choses ont été faites car la fonction de responsable administratif n'a pas été stabilisée à l'IUT NB depuis bientôt 5 ans. L'équipe de direction étant plus focalisée sur la réalisation du projet et la gestion du quotidien, elle est en attente d'un RA qui sera en capacité de coordonner les actions pour mettre en place une démarche qualité.

A ce stade de réalisation du projet, les points saillants suivants peuvent être relevés :

- passage de tous les diplômés en alternance avec une augmentation significative du nombre d'apprentis (Tableau 11A en annexe) ;
- augmentation des ressources propres issues de l'apprentissage (Tableau 7A en annexe) ;
- mise en place de la plateforme FERMALIM et initiation du projet Visepro pour l'interaction entre les départements, le transfert de technologie et l'anticipation vers de nouveaux métiers (Figure 6A en annexe) ;
- déploiement progressif du projet CBT (cf partie 3, ci-après) ;
- maîtrise de l'offre de formation et mise en place progressive de l'adaptation locale autour de mots clés, dont une partie sont également des mots clés de la nouvelle présidence (transition écologique) ;
- développement/renforcement de l'appui de la direction à la rédaction de projets, prise en charge de la récupération de la TA ou négociation/re-négociation de conventions.

➤ Préparation des équipes à l'évaluation HCERES et CCN

Pour ce qui concerne l'évaluation des diplômés de l'IUT NB par le HCERES, la directrice-adjointe en charge de l'offre de formation (Figure 4A en annexe) a piloté avec les responsables des diplômés la rédaction du bilan, des réponses à l'HCERES et des fiches projet pour la nouvelle accréditation. Cela s'est fait dans un esprit d'entraide et de soutien, avec relecture finale de l'ensemble par les membres de la direction.

Pour ce qui concerne l'évaluation par la CCN, le principe d'évaluation dans sa nouvelle version a été présenté à chaque département lors de réunions à distance, enregistrées afin de permettre aux personnes qui ne pouvaient participer d'avoir accès aux échanges. Un travail de réflexion a été demandé aux départements. Ce travail réactualise celui qui a été réalisé l'année passée pour la définition de l'adaptation locale (cf précédemment) et cet échange a également permis à la direction de recueillir des besoins/projets des départements. Une fois l'ensemble des départements écoutés, la direction a rédigé une première version « martyr du projet » qui a été présentée et discutée en conseil de direction élargi aux chefs de service. La présentation de l'ensemble du document en conseil d'institut a été également ouverte à tous les personnels de l'IUT NB, avec transmission préalable du document. Après validation par le conseil du 23 mars 2023, il a été adressé au conseil de la formation de l'UL et fait l'objet d'une présentation par la directrice dans ce conseil.

Partie 3 : La stratégie à venir, les projets et les perspectives de l'IUT.

Sur la base des faiblesses, opportunités et menaces identifiées (voir analyse SWOT, Figure 12A en annexe), le projet proposé pour les 5 années à venir se déclinera en 4 parties : le déploiement de l'offre de formation (tout particulièrement du BUT), la réalisation du plan Campus Brabois Technologie, la réorganisation de l'activité de soutien à l'enseignement et le développement de la formation continue et du transfert de technologie.

➤ Partie 1 du projet : déploiement de l'offre de formation de l'IUT NB

Pour ce qui concerne les 6 LP restant suspendues (Tableau 2A en annexe), l'expertise des équipes leur permettra de poursuivre le développement de ces formations reconnues avec de légères évolutions pour s'adapter aux besoins socio-économiques et pour mettre en place l'approche par compétences... C'est donc le déploiement du BUT qui va retenir l'essentiel des efforts de l'établissement. Il a été très rapide et a eu lieu dans un contexte covid ou immédiatement post-covid. Plusieurs points de la réforme BUT restent donc à conforter ou à mettre en place : 3^{ème} année, adaptation locale, accueil et réussite des bacs technologiques, conseils de perfectionnement etc...

✓ Adaptation locale déployée dans les départements

L'adaptation locale a été conçue et mise en place en BUT 2^{ème} année (cf. bilan), elle permet (i) de distinguer l'IUT NB et de l'ancrer à la fois dans le collégium Technologie, l'UL et son environnement socio-économique, tout en (ii) favorisant les interactions entre départements. Le travail avec les départements et le COS (Comité d'Orientation Stratégique) continue pour la 3^{ème} année du BUT. Les enjeux présentés lors de la réflexion commune en 2022 concernent la transition écologique, le développement durable et l'usine du futur en intégrant la qualité et la cybersécurité comme éléments transversaux indispensables dans tous les secteurs (Figure 3A en annexe). Des domaines d'application variés sont proposés par chaque département et parfois partagés entre plusieurs

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

départements en s'appuyant sur des plates-formes communes (Fermalim, Figure 6A en annexe) et ou en devenir Visepro (cf ci-après).

Une fois les trois années de BUT déployées, il faudra au cours des 5 années suivantes ajuster à la fois le PN, en participant activement aux groupes de travail nationaux, et l'adaptation locale. L'IUT NB s'appuiera pour cela sur le CODIR, le COS, ses interlocuteurs professionnels et les conseils de perfectionnement (voir ci-après).

Les adaptations locales choisies par chaque département sont présentées ci-dessous, en complément de la compétence internationale et entrepreneuriale portée par la direction pour l'ensemble des départements.

- **L'adaptation locale des BUT GB** concerne la transition écologique en particulier dans le domaine de l'alimentation et de la production agricole durable. Elle s'appuiera notamment sur tous les équipements acquis dans le cadre du projet Fermalim (Figure 6A en annexe).
 - En Agronomie, 2 axes seront principalement développés : 1) l'approche systémique : de l'exploitation agricole aux territoires et 2) la conception de systèmes de production et de territoires innovants pour des transitions agroécologiques. L'utilisation de la serre connectée (Figure 6A en annexe) débute actuellement avec les 1^{ers} semis, l'influence des conditions de culture sur la qualité et la quantité des plantes produites sera étudiée en lien avec les autres parcours de GB et de BUT GCGP. D'autres interactions, notamment avec les BUT QLIO et GMP sont prévues.
 - En SAB (Sciences de l'Aliment et Biotechnologie), deux orientations sont proposées autour des biotechnologies approfondies (bio-fermentaires, génie génétique), ou autour de la malterie brasserie boisson (VISEPRO, avec les partenaires de l'IFBM) à partir de la 2^{ème} année. La différenciation sera croissante en 3^{ème} année. Des TP ou SAé autour de la bioraffinerie et des aliments santé seront développés en collaboration avec les BUT BMB, DN et GCGP. Enfin, via le projet VISEPRO, des interactions avec le BUT QLIO sont également prévues dans un avenir proche.
 - En BMB (Biologie Médicale et Biotechnologie), les techniques alternatives à l'expérimentation animale et le développement de nouveaux modèles de culture cellulaire en lien avec la production de protéines thérapeutiques ou pour le diagnostic seront développés en s'appuyant sur les anciennes LP de ce département et sur les compétences des enseignants-chercheurs en lien avec les laboratoires ou start-up spécialisées dans ce domaine.
 - En DN (Diététique et Nutrition), la thématique de l'alimentation santé sera particulièrement développée en 3^{ème} année en lien avec le BUT-SAB pour favoriser une alimentation durable dans une optique santé (telle que définie par l'Organisation Mondiale de la Santé) et industrielle, tout en conservant une orientation thérapeutique et/ou de pratiques avancées en diététique (ex : alimentation des séniors ou des sportifs).
- **En BUT GCGP**, 2 orientations, Production Pharmaceutique d'une part et Conduite et Supervision d'autre part, seront proposées en 3^{ème} année dans le parcours CPOP (Contrôle Pilotage et Optimisation des Procédés) en s'appuyant sur les dynamiques des ex LP Génie des Procédés pharmaceutiques et AICP (Automatisme Instrumentation et Conduite de Procédés) pour répondre aux importants besoins de recrutement en production. Le parcours CQESP (Contrôle Qualité Environnement Sécurité des Procédés), quant à lui, vise le secteur du traitement des eaux et effluents gazeux pour répondre aux défis environnementaux de réduction des rejets industriels et valorisation des coproduits (en lien avec plusieurs projets industriels régionaux d'usines de recyclage). Il s'appuie sur l'ex LP EMP (Eau Mesure et Procédés) pour la partie traitement des eaux et propose un élargissement aux effluents gazeux, qui correspond à une thématique de recherche du LRGP (Laboratoire Réactions et Génie des Procédés) portée par une équipe d'EC de l'IUT NB.
- **En BUT GCCD**, l'adaptation locale concerne bien évidemment la construction durable et s'appuie particulièrement sur les compétences de l'équipe « Matériaux pour le Génie Civil » de l'Institut Jean Lamour basée à l'IUT NB. Trois axes seront particulièrement développés : (i) les matériaux innovants pour la construction, (ii) l'étude des structures et (iii) la thermique, acoustique, éclairage, avec utilisation de la plateforme CODIBAT dans le domaine de l'équipement technique du bâtiment. A titre d'exemple, un module « certification ITC » - thermographe certifié sera développé en 3^{ème} année avec cette plateforme pour le parcours RAPEB (Réhabilitation et Amélioration des Performances Environnementales des Bâtiments).
- **En BUT QLIO**, l'adaptation locale concerne la transition écologique et aussi également l'industrie du futur. Pour le parcours MP (Management de la production), elle consiste à préparer les étudiants à la certification professionnelle Lean Six Sigma (niveau Green Belt), qui leur confèrera un certificat de compétences reconnu en industrie pour la gestion d'un projet d'excellence opérationnelle. Une certification professionnelle d'auditeur interne est proposée aux étudiants en fin de parcours QMI (Qualité et Management Intégré), qui valide les compétences de diagnostic et d'amélioration des activités de l'entreprise dans les domaines Qualité, Hygiène, Sécurité, Santé, Environnement, Développement Durable. Des enseignements ont également été adaptés afin de garder le domaine d'expertise propre à Lunéville qu'est la métrologie. Des

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

situations de production, de gestion d'équipes, de logistique, de management qualité et démarche Lean sont utilisées en SAé grâce à la plate-forme d'usine école et à un fablab permettant de reproduire une entreprise manufacturière. Des collaborations avec le parcours MPI de GMP sont envisagées et seront facilitées quand le département QLIO aura rejoint le site de Villers.

- **Le BUT GEII** propose pour ses 2 parcours, All (Automatisme et informatique industrielle) et EME (Électricité et Maîtrise de l'Énergie), une adaptation locale orientée vers le « Bâtiment Intelligent » (reposant en partie sur l'Ex LP IITEB (Intelligence Technique et Energétique du bâtiment) associant les départements GEII et GCCD (LP arrêtée en 2019 faute de moyens humains) pour répondre aux besoins en automatisme/électricité/énergie dans le secteur du Bâtiment. Cette adaptation s'appuie aussi sur un savoir-faire issu des laboratoires de la 61^{ème} section et des collaborations avec le département GCCD. Des liens avec des professionnels (Dalkia, Eiffage Chubb...) sont en cours pour proposer en 3^{ème} année des ressources et SAé orientées vers l'efficacité énergétique « mesure/régulation » et les smart grid pour le bâtiment. La serre connectée de Fermalim pourra être utilisée comme objet d'étude ainsi que la centrale de traitement de l'air de l'AIP et certains équipements du département GCCD. En cas de hausse des effectifs, le parcours ESE (Électronique et Systèmes Embarqués) sera ouvert pour répondre aux besoins des entreprises et aux souhaits d'une partie des étudiants de se spécialiser en électronique.
- **L'adaptation locale du BUT GMP** est orientée vers l'industrie du futur. Il s'agit de donner selon les parcours une « coloration » différente aux diplômés, orientée (i) vers la production innovante (fabrication additive basée sur la LP FACDR, composites) pour le parcours II (Innovation pour l'Industrie), (ii) vers la conception, simulation et la réalité virtuelle pour le parcours SNRV (Simulation Numérique Réalité Virtuelle) (basée en partie sur l'ex LP CMAO) et (iii) vers la gestion de production, la maintenance et la robotique pour le parcours MPI (Management de Process Industriel). Ce dernier parcours s'appuiera sur la collaboration pédagogique puis la mutualisation des ressources bâtimentaires et techniques (dès la fin du projet CBT) avec le département QLIO. Ce parcours bénéficiera aussi du support du pôle AIP-PRIMECA Lorraine - parc de robots industriels et s'appuiera sur les thématiques de recherche autour des systèmes intelligents de production, de la maintenance (CRAN) et de la robotique à câbles (LCFC).
- **En BUT RT**, l'adaptation locale concerne principalement les ressources et les SAé en lien avec la conception et la sécurité des réseaux informatiques pour les entreprises et la mise en œuvre d'un système de transmission et le développement des applications communicantes. Le parcours Cyber, proposé uniquement en apprentissage, sera en particulier orienté vers la cyberdéfense en partenariat avec l'Armée. Ce parcours devrait bénéficier, comme l'ex LP Cyber, d'un label Cyberdéfense délivré par l'ANSSI (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information). Le développement de plateformes de pointe en télécommunications et réseaux (plateau fibre, mur d'écrans pour le monitoring réseau, salle SMART...) sera poursuivi. Des interactions avec les autres départements seront développées notamment pour la collecte, le traitement et la sécurisation de données à distance notamment pour le BIM¹⁴ en GCCD et le traitement des données de santé ou le contrôle à distance des outils de production et transformation agro-alimentaire.

✓ Poursuite du développement de l'alternance

Comme évoqué dans la partie bilan, l'IUT NB souhaite poursuivre le développement de l'alternance. Des réunions d'information seront organisées dans l'ensemble des départements pour encourager les étudiants FI de 1^{ère} année et de 2^{ème} année à terminer leur formation en apprentissage. Des jobs dating alternance seront organisés avec les entreprises partenaires et avec le club Atoutalent. Grâce à l'accueil de BTS en 3^{ème} année en apprentissage (voir point sur les passerelles), et malgré la baisse d'effectifs de certains départements, un maintien du nombre actuel d'alternants (417) est attendu pour l'année 2023-2024.

✓ Adaptation locale - enseignements transversaux

Deux compétences transversales ont été proposées par la direction, la compétence internationale (cf. bilan) et entrepreneuriale. Cette dernière se déploie à partir du BUT 2^{ème} année, avec une première réunion dédiée à la présentation de cette compétence et de l'entrepreneuriat, puis une journée animée par le PEEL (Pôle entrepreneuriat étudiant de Lorraine). A la fin de cette journée, des prix sont remis aux meilleurs projets. En 3^{ème} année de BUT, les étudiants volontaires peuvent continuer leur projet de création d'entreprises en bénéficiant du soutien du PEEL. Avant la pandémie, jusqu'à 20 étudiants de DUT étaient suivis par le PEEL pour la réalisation de leurs projets de création d'entreprise.

¹⁴ BIM 14 Building Information Modeling

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

D'autres actions transversales peuvent compléter ce socle d'adaptation locale telle que la sensibilisation à la transition écologique à travers différents ateliers. Une quinzaine d'enseignants sont d'ores et déjà en formation pour animer ces ateliers. Par ailleurs, en parallèle au développement de l'approche par compétences, et afin d'alimenter les portfolios des étudiants, la mise en place de certifications, telle que la certification en compétences numériques Pix, sera encouragée. De telles certifications viendront en complément de celles plus spécifiques à des départements (habilitation électrique, CISCO, BIM, lean management, etc.).

✓ Utilisation de la réalité virtuelle pour la mise en situation professionnelle

Lors du quinquennal actuel, le projet FERMALIM a été pensé comme moteur de la transversalité. L'acquisition du matériel est terminée et des SAé/ressources inter-départements sont ou vont être réalisées. Pour le prochain quinquennal, les projets VISEPRO, INDICO et CYBERLINP, financés dans le cadre de l'AAP régional « Pacte de compétences », vont renforcer cette transversalité mais aussi et surtout permettre aux étudiants d'approfondir leurs apprentissages. Ils concernent la virtualisation des technologies « cœur de métiers » et constituent un des axes majeurs du projet pédagogique transverse de l'IUT. La mise en œuvre de ces projets et leur développement permettra ainsi :

- d'augmenter le temps d'apprentissage en utilisant des modèles numériques, rendant ainsi le temps passé par les étudiants sur des plateformes réelles plus efficace ;
- d'illustrer des concepts théoriques afin d'en renforcer l'acquisition ;
- de renforcer les apprentissages en multipliant les scénarios sur les modèles numériques, ce qui est rarement possible sur les processus réels ;
- de préparer les étudiants à des situations spécifiques afin de s'adapter rapidement en entreprise ;
- de tester et comparer de façon plus exhaustive différents choix technologiques, certains paramètres de fonctionnement etc., ce qui peut être utile tant en formation que pour des entreprises partenaires ;
- d'appréhender et connaître un environnement de travail sans prendre de risque (travail en hauteur, environnement électrique, travail avec des produits chimiques dangereux...) ;
- ou de disposer de SAé multiples, de niveaux adaptés, et évolutives.

Evidemment, l'outil virtuel vient en préparation, en complément mais ne peut remplacer la pratique réelle sur les plateformes. Actuellement, en collaboration avec l'IFBM (Institut Français de la Brasserie Malterie), une ligne de production de bière a été virtualisée et différents scénarios convenant à divers BUT (agronomie, SAB, GELI, QLIO) sont en cours d'élaboration. L'utilisation et la conception de scénarios est actuellement en cours, grâce au recrutement de 2 ingénieurs pédagogiques qui maîtrisent la programmation et l'utilisation de ces outils de virtualisation. Il est à souligner que le même système virtuel permet de poser des problématiques intéressantes plusieurs départements et d'alimenter la transversalité inter-départements.

✓ Amélioration continue, conseil de perfectionnement

Une évaluation des formations, dans un 1^{er} temps, puis des enseignements sera mise en place afin d'avoir des retours des étudiants sur leurs formations. Un conseil de perfectionnement sera mis en place à l'issue de la 3^{ème} année de BUT, donc une fois le BUT acquis, auquel participeront des enseignants, des étudiants et des professionnels. Il analysera les réponses des étudiants aux questionnaires d'évaluation des formations et les retours des professionnels sur les suivis de stage et d'apprentissage afin d'identifier les voies d'amélioration de la formation. Le conseil de perfectionnement en collaboration avec le COS aura aussi comme mission de veiller à ce que la partie adaptation locale des programmes reste en adéquation avec les besoins du tissu socio-économique.

✓ Amélioration du taux de réussite – écosystème de la réussite

Les résultats de la 1^{ère} année de BUT en 2021-2022 ont montré des taux d'échec (ou de démission) légèrement supérieurs à ceux de DUT, particulièrement dans les départements ayant dû accroître fortement le pourcentage de bacs technologiques. Si le taux élevé de démission peut aussi s'expliquer par la pandémie durant laquelle les manifestations en faveur de l'orientation post bac ont été peu nombreuses, différents points peuvent être améliorés. Parmi ceux-ci, l'IUT NB a décidé de développer ou re-développer des actions qui relèvent de l'« écosystème de la réussite », tel que présenté dans la partie bilan.

- La première action sera de rétablir et d'amplifier les actions initialement prévues dans l'écosystème de la réussite (Figure 10A en annexe) qui avaient initialement lieu en DUT, telle que « apprendre à apprendre » ou apprendre autrement, le soutien par les pairs, les RDV personnalisés avec des enseignants référents etc...De telles actions permettront également de s'adapter au public étudiant post réforme du

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

baccalauréat qui se traduit par une forte hétérogénéité des néo-bacheliers, certains bacheliers n'ayant pas suivi les spécialités mathématiques ou physique-chimie ou SVT en terminale alors que ces connaissances étaient supposées acquises. En complément, il faudra certainement réorienter une part de l'adaptation locale de 1^{ère} année de BUT vers des actions de « remise à niveau » en sciences.

- La direction accompagnera les mesures visant à mieux maîtriser le rythme des séquences pédagogiques, avec des temps de pause suffisants, des déplacements moins fréquents et un rythme de contrôles adapté, au travers notamment de la centralisation des emplois du temps, rendue nécessaire, par ailleurs, du fait du projet CBT. Il s'agit de minimiser l'impact du rythme soutenu de la 1^{ère} année, qui compte 800 à 900 h de ressources + SAé et qui n'est pas propice à la remédiation quand elle s'avère nécessaire.

Une analyse de l'efficacité des différentes mesures mises en place dans les départements et un temps de partage seront menés au travers des séminaires à thèmes organisés par la direction afin de partager les meilleures pratiques.

Enfin, et afin de renforcer la vie universitaire sur le campus, des animations, expositions, conférences seront proposées telles que des animations « alimentation-nutrition » en début d'année universitaire, des conférences scientifiques et les actions habituelles autour de la prévention des addictions, de la sécurité numérique etc. A noter que l'organisation de tels événements est facilitée par la présence d'une infirmière à l'IUT qui compte parmi ses missions la sensibilisation du public de jeunes adultes à tous les aspects santé.

✓ Appropriation de l'approche par compétences

L'appropriation de la démarche APC va continuer à se déployer sous l'impulsion de la directrice-adjointe. La formation des personnels de l'IUT NB déjà présentée dans le bilan sera amplifiée par l'organisation d'ateliers du type : « Construisez votre grille d'évaluation pour votre SAé », « Traces et preuves », « Scénarisation d'un enseignement et usage du ePortfolio »...Des échanges de bonnes pratiques entre départements de l'IUT NB, en complément des échanges réalisés au sein des ACD, seront organisés au travers de journées dédiées (séminaires) organisées par la direction et/ou les départements.

Toutes ces formations ne peuvent se faire sans le dégagement de temps pour les enseignants. C'est ainsi que la direction devra déployer de l'ingénierie de service d'enseignement pour que les enseignants puissent disposer du temps nécessaire mais aussi demander à la présidence de l'UL que soit reconnu cet investissement, sachant que l'approche par compétence va se généraliser.

✓ Mise en place de passerelles entrantes et sortantes

Concernant les passerelles entrantes, les BTS les plus adaptés pour un accès direct en BUT 3^{ème} année ont été discutés dans les départements pour chaque spécialité et en conseil de direction. Dès que possible, l'entrée en BUT 3^{ème} année est privilégiée. Certains BTS le permettent, pour d'autres cela nécessite un travail préalable de comparaison des programmes. Dans ce but, des échanges sont prévus, dans un premier temps avec les lycées de la métropole nancéienne afin d'identifier les éventuelles lacunes des élèves de certains BTS pour mettre en place des enseignements de préparation à l'admission en BUT 3^{ème} année pour les élèves intéressés. Une passerelle de ce type est finalisée entre le lycée agricole de Pixérécourt et le département GBAA. Des échanges devraient également avoir lieu avec la Faculté des Sciences et Technologies pour envisager des passerelles pour les L2.

Pour les passerelles sortantes, et compte tenu de sa proximité historique avec les écoles d'ingénieurs de l'UL, la direction de l'IUT NB a sollicité les directions de certaines de ces écoles afin de concevoir une passerelle permettant à des étudiants de BUT 2^{ème} année de terminer leur BUT à l'IUT, tout en validant leur première année de cursus ingénieur. Ce concept a été validé par l'ENSAIA et une passerelle proposée aux étudiants de GB2A (Agronomie et SAB). Elle consiste à sélectionner (sélection effectuée par l'ENSAIA) des étudiants en S4 qui suivront les enseignements de BUT 3^{ème} année en S5. Ceux de S6 seront suivis à l'ENSAIA et les étudiants effectueront leur stage durant l'été. Ce stage sera évalué à la fois par les enseignants de BUT et de l'ENSAIA. Les étudiants seront ainsi diplômés du BUT tout en suivant partiellement la 1^{ère} année du cursus ingénieur. Ce type de passerelle a l'avantage de proposer plusieurs chances à l'étudiant : intégrer le cursus ingénieur sans perdre le bénéfice du diplôme BUT et, s'il n'est pas sélectionné, retenter l'année suivante après l'obtention de son BUT. Ce travail a été présenté au comité exécutif du collégium INP qui regroupe toutes les écoles d'ingénieurs de l'UL le 3 mars 2023. Il a été décidé d'étendre le dispositif ENSAIA/IUT NB à l'ensemble des écoles et IUT qui le souhaitent. Cela sera réalisé sous l'impulsion du directeur de l'ENSIC, déjà porteur du projet CUB'CO qui fait l'objet d'un financement régional.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

✓ Renforcement de l'attractivité de l'IUT NB

L'attractivité des départements reste inégale. Plusieurs raisons sont possibles dont (i) le manque d'appétence pour les sciences, observé chez les collégiens et lycéens, (ii) la chute démographique et aussi (iii) la méconnaissance ou la mauvaise représentation de certains métiers de l'industrie. C'est ainsi que les départements GCGP, GEII, QLIO et RT peinent à atteindre leurs capacités d'accueil, qui pourtant permettraient de répondre aux besoins du monde socio-économique. Bien que ces départements et l'IUT NB multiplient les actions de communication envers les lycéens pour présenter les atouts de leurs filières, l'attractivité reste faible, à l'IUT NB mais aussi niveau régional et national. Plusieurs pistes seront explorées/poursuivies pour améliorer la communication pour ces spécialités et pour l'ensemble des formations de l'IUT telles que (i) le développement des actions de type « cordées de la réussite » pour favoriser dès le collège l'orientation vers des filières scientifiques ou technologiques (l'IUT NB est d'ailleurs porteur d'une cordée), (ii) l'accueil de lycéens des voies technologiques pour des visites/immersion à l'IUT, (iii) des actions communes de type forum des métiers présentant les métiers ou des manifestations dédiées (ex : numérique au féminin) ou (iv) des campagnes de communication sur les métiers et le devenir des diplômés après insertion, en partenariat avec des industriels des secteurs concernés. En effet, la relocalisation industrielle sur le territoire est un atout pour la formation et le devenir des étudiants. Le service communication est en train de reconstruire le site web de l'IUT. Des vidéos de témoignage d'étudiants expliquant leurs formations ont été réalisées. Il faudra assez rapidement améliorer notre visibilité et notre référencement sur le web. En complément, et sur la base des résultats de l'alternance qui tendent à montrer une meilleure motivation des élèves apprentis, la mise en place de l'alternance dès la 1^{ère} année pourra être explorée dans plusieurs départements, autres que GEII, R&T et QLIO.

Enfin, s'ouvrir à d'autres publics (bacheliers professionnels, étudiants en situation d'échec, bacheliers technologiques non adaptés) que ceux usuellement admis dans nos formations est un des projets pédagogiques que porte la direction pour augmenter les effectifs de l'IUT. Avec les départements volontaires, le programme d'un semestre ou d'une année de préparation à l'entrée en BUT devra être réfléchi. Dans un premier temps, nous nous focaliserons sur l'insertion réussie (i) de bacs ST2S qui souhaitent faire de la biologie mais qui n'ont pas d'acquis suffisamment solides, et (ii) de bacs STMG qui peuvent parfaitement réussir en BUT QLIO.

✓ Participation des professionnels aux formations

Dans le cadre du BUT, il est prévu une intervention de professionnels pour 25% des heures relevant du cœur de métier. Un bilan a été fait dans les différents départements à ce sujet. Si certains sont proches d'atteindre cet objectif, d'autres doivent être aidés. Dans ce but, plusieurs PAST/MAST ont été recrutés, les CFA partenaires sollicités ainsi que les entreprises partenaires. Par ailleurs, le nombre conséquent d'ingénieurs et techniciens dans les laboratoires de l'UL, entreprises proches et hôpitaux devrait être un atout pour l'IUT NB.

➤ Projet Campus Brabois Technologie

Du fait de sa construction historique (tous les départements n'ont pas été créés en même temps, Tableau 1), chaque département de l'IUT NB dispose d'un bâtiment et d'une ou plusieurs halles technologiques. Cette organisation n'est pas favorable à une occupation optimale des locaux et à l'interaction des départements. Cela a entraîné des doublons au niveau d'équipements coûteux, avec des problématiques de jouvence de matériel. Enfin, deux départements, GBS et QLIO, sont sur des sites distants (Faculté de médecine à Vandœuvre-lès-Nancy et Lunéville). C'est ainsi que l'IUT NB s'est engagé dans une réflexion de rénovation/réorganisation de ses locaux en proposant le partage de toutes les salles banalisées, le partage de plateaux technologiques entre plusieurs départements quand cela est possible, avec des équipes dédiées, et enfin, l'arrivée sur le site d'une autre équipe de recherche d'un laboratoire partenaire (LRGP). Cela a abouti au projet Campus Brabois Technologie (CBT) d'une vingtaine de millions d'euros qui comprend une partie de rénovation énergétique (financement PFR et UL) de la plupart des bâtiments et une partie de rénovation intérieure, avec retour des départements QLIO et GBS sur le même site que les autres (site du Montet situé à Villers-lès-Nancy), partie financée par l'IUT NB sur ressources propres (1,5 million d'euros) et le CPER (9 millions d'euros). Le schéma directeur immobilier d'aménagement durable a été initialement conçu avec une hypothèse d'une hausse de 20% des effectifs compatible avec nos locaux pour les cours et TD en réduisant notamment la surface des bureaux. Le projet CBT inclut des espaces de co-working et des salles multifonctions. La fin des travaux est prévue en 2028.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

➤ Réorganisation de l'activité de soutien à l'enseignement

La mise en place du projet CBT va profondément changer l'activité des départements mais aussi des services de soutien à l'enseignement. Le premier service visé est le service technique. Actuellement sa mission principale est la maintenance. Les changements qui sont en cours et aussi la législation toujours plus exigeante nécessite que soit envisagée le recrutement d'un personnel de catégorie A dédié à la gestion d'un campus, comme c'est le cas sur d'autres campus tel que celui de la Faculté des Sciences et Technologies. De même, l'organisation des plateformes actuellement orientée « départements » devra s'adapter à une organisation fonctionnelle mutualisée orientée « services aux départements ». La mise en place de cette mutualisation est donc un changement significatif tant dans la gestion des ressources humaines, dans la gestion financière (la gestion des investissements devra être mutualisée) et dans l'organisation pédagogique (l'accès aux plateformes communes contraindra les emplois du temps par exemple). Il faudra d'une part créer un service d'appui à la pédagogie en charge des plateformes partagées par les départements et/ou par l'UP&S (voir point transfert de technologie) et d'autre part, une montée en compétences des personnels techniques sera nécessaire afin d'acquérir une polyvalence leur permettant de gérer efficacement les plateformes et pouvoir offrir un service de qualité aussi bien pour les formations que pour les partenaires extérieurs (laboratoires, entreprises).

Afin de permettre aux équipes pédagogiques de se concentrer sur la réussite étudiante et la mise en place du BUT, la direction s'attachera à les décharger des aspects administratifs et leur fournir un soutien (appui à la pédagogie et aux tâches administratives associées). Du fait des travaux en cours dans le cadre du projet CBT, la planification des salles a été prise en charge par l'administration centrale. Cette première expérience a été réussie et certains départements demandent à ce qu'elle soit poursuivie. La direction envisage donc d'accéder à leur demande avec l'objectif de mieux rationaliser l'occupation des locaux et de libérer le temps des planificateurs. D'autant qu'une enquête menée par la direction auprès des personnels en 2021 a clairement montré la souffrance de certains collègues enseignants face à une inflation de tâches administratives chronophages et énergivores

Le déploiement de projets de virtualisation de type VISEPRO nécessite aussi une formation des enseignants dans ce domaine, ce que la direction organisera dans les prochaines années.

➤ Développement de la Formation continue (FC) et du transfert de technologie

- La FC est de fait peu développée à l'IUT NB malgré la déclinaison d'abord des LP puis désormais du BUT en blocs de compétences. Plusieurs verrous à cela : (i) la disponibilité des équipes enseignantes pour la réalisation d'enseignements du fait de la mise en place chronophage des nouveaux programmes de BUT; (ii) le manque d'ingénieur pédagogique et d'administratif pour la prospection puis la conception avec les équipes pédagogiques adéquates de formations adaptées aux demandes, qu'elles viennent de la région ou des entreprises ; (iii) un manque de locaux dédiés et d'accès aux plateformes en raison de la planification des enseignements. Si le projet CBT devrait permettre de lever le dernier verrou, le second verrou implique de renforcer le service « Formation Continue et Relations Partenariales » (FCRP), ce qui sera fait prochainement.
- En 2015, l'UL a décidé de structurer ses activités de prestations et de services à travers la création d'Unité de Prestations et de Services (UP&S), structure agile rattachée à une composante dont l'objectif est de développer la collaboration avec les entreprises et d'augmenter les ressources propres. C'est ainsi qu'en 2020, l'IUT NB s'est doté d'une telle structure (UP&S Transform'Tech créée en janvier 2020). Deux personnes (un EC et un ESD chercheur) sont en charge du développement de son activité. La création de cette UP&S visait (i) à développer des ressources propres pour financer l'acquisition, la maintenance et la mise à jour de plateformes technologiques nécessaires à la formation et (ii) à augmenter la visibilité de l'IUT NB vis-à-vis du monde socio-économique du Grand Est et (iii) à accroître les prestations de service pour les entreprises en valorisant l'activité des équipes pédagogiques et techniques. Du fait de la pandémie, l'activité de prestation a été inexistante en 2020 et 2021. Depuis septembre 2021 elle reprend. Dans ce cadre, (i) des actions de Formation Continue «AUDIT QUALITE » ; (ii) de la prestation : création d'une base de données de sportifs de haut niveau à des fins de modélisation et de simulation (18k€/an sur 3 ans : projet PERFORM EST / CARE) et (iii) la participation au projet DREAM*** (Projet FEDER 7 M€/5 ans dont 690k€ affecté à l'IUTNB) ont été réalisées.

La réorganisation structurelle de l'IUT NB, telle que pensée dans le cadre du projet CBT, les projets de plateformes transversales, les actions prévues pour finaliser la mise en place du BUT (puis l'améliorer) et les mesures envisagées pour le soutien à l'enseignement devraient à terme contribuer à de meilleures conditions de travail et de réussite pour l'ensemble des personnels et étudiants de l'IUT NB. De plus, le renforcement du service FCRP devrait également permettre d'accroître les activités de FC et de transfert de technologies de l'IUT NB pour mieux

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

répondre aux besoins des entreprises régionales et permettre de financer l'acquisition de nouveaux équipements dans nos plateformes pour améliorer la formation et la réussite des étudiants. Tout cela implique cependant le maintien des ressources humaines.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Annexes

Tableaux en annexe

Tableau 1A. BUT proposés à la rentrée 2022 par l'IUT NB. FI : Formation initiale. Altern. : Alternants. BUT1A : BUT 1^{ère} année. BUT2A : BUT 2^{ème} année.

Spécialité (Département)	Intitulé parcours	Capacité d'accueil en BUT 1	Inscrits Janv 2023	Inscrits Janv 2023 FI BUT2A	Inscrits Janv 2023 Altern. BUT2A
Génie biologique (Départ. GBS)	DN : Diététique et nutrition	32 FI	29	19	
	BMB : Biologie médicale et biotechnologie	56 FI	54	42	11
Génie biologique (Départ. GBAA)	SAB : Sciences de l'aliment et biotechnologie	60 FI	57	26	13
	Agronomie	60 FI	44	45	10
Génie civil construction durable (Départ. GCCD) 4 parcours	TB : Travaux Bâtiment	112 FI	102	25	13
	TP : Travaux Publics			14	9
	RAPEB : Réhabilitation et Amélioration des Performances Environnementales des Bâtiments			15	2
	BEC : Bureaux d'Etudes Conception			18	3
Génie chimique génie des procédés (Département GCGP) 2 parcours	CPOP : Contrôle, Pilotage et Optimisation des Procédés	84 FI	51	36	11
	CQESP : Contrôle-Qualité, Environnement et Sécurité des Procédés (app. en BUT 3)			11	
Génie électrique et informatique industrielle (Départ. GEII) 3 parcours	All : Automatismes et Informatique Industrielle	84 FI	43+3 app	21	9
	EME : Electricité et Maîtrise de l'Energie (app. en BUT 3)			11	
	ESE : Electronique et Systèmes Embarqués (ouvert si EME ouvert et si effectif suffisant)			Non ouvert	
Génie mécanique et productive (Dept. GMP) 3 parcours	II : Innovation pour l'Industrie	84 FI	69	12	5
	SNRV : Simulation Numérique et Réalité Virtuelle			15	6
	MPI : Management de Process Industriel			13	7
Qualité, Logistique Industrielle et Organisation (Départ. QLIO) 2 parcours	MP : Management de la Production	42 FI + 14 apprentis	20 FI + 10 app	6	9
	QMI : Qualité et Management Intégré			5	7
Réseaux et télécommunications (Départ. R&T) 2 parcours	ROM : Réseaux Opérateurs et Multimédia	60 FI + 14 apprentis (parcours ROM)	43 FI + 12 app	19	10
	Cyber : Cybersécurité (FI au S3 puis apprentissage à partir du S4)			13 en S3 6 en S4	7 en S4
TOTAL IUT NB		702	537	372	132

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Tableau 2A. Liste des 19 LP ouvertes à la rentrée 2022 à l'IUT NB

Mention de LP	Parcours	FI	Alternants	devenir de la LP en 2023
Productions animales	Aquaculture continentale et aquariologie	11	11	LP en 1 an
Agronomie	Agent de Développement : Agricultures et TERRitoires (ADATERR)	3	12	intégrée BUT GB parcours Agronomie
	Ingénierie Entreprise Agricole (IEA)	3	27	intégrée BUT GB parcours Agronomie
Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation	Fromagerie : Technologie, Innovation, Qualité (FromTIQ)	1	13	LP en 1 an
	Qualité et Sécurité en Production Agro-Alimentaire (QSP2A)	4	36	intégrée BUT GB parcours SAB
Métiers de la santé : technologie	Génétique moléculaire et culture cellulaire (GMC)	9	8	intégrée BUT GB parcours BMB
Bioindustries et Biotechnologies	Protéines recombinantes. (BBProt)	18	2	intégrée BUT GB parcours BMB
Métiers du BTP : Génie Civil et construction	Eau, ressource et Infrastructures (ERI)	1	11	LP en 1 an
Métiers du BTP : bâtiment et construction	Maintenance et réhabilitation (BCMR)	1	17	intégrée BUT GCCD parcours RAPEB
Métiers du BTP : travaux publics	Techniques routières (TPTR)	2	22	intégrée BUT GCCD parcours TP
Conception et contrôle des procédés	Automatisme, Instrumentation et Conduite des Procédés (AICP)		16	intégrée BUT GCGP parcours CPOP
Génie des procédés pour l'environnement	Eau : mesure et procédés (EMP)	5	13	intégré en partie BUT GCGP parcours CQESP
Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation ;	Génie des procédés pharmaceutiques (Pharma)	7	5	intégrée BUT GCGP parcours CPOP
Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	Systèmes automatisés et réseaux industriels (SARII)	8	21	intégrée BUT GEII + LP en 1 an
Métiers de l'industrie : conception de produits industriels	Chargé de projets en ingénierie et CMAO (CMAO)		24	intégrée BUT GMP parcours SNRV
Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	Technologies et management en métrologie et qualité (TMMQ)	6	18+ 3 SEO	LP en 1 an (changement en "métrologie industrielle")
Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	Réseaux Sans Fil et Sécurité (RSFS)		8	intégrée BUT RT parcours ROM
	Cybersécurité et Cyberdéfense (Cyber)		9	intégrée BUT RT parcours Cyber
Technico-commercial	Commercialisation de technologies (Comtech)	2	12	LP en 1 an
Total		78	285+ 3 SEO	

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Tableau 3A. Mobilité étudiante sortante de 2018 à 2024. BIP : " Blended Intensive Programme".

Année	Effectif étudiant		
	Mobilité S4	Mobilité BIP	Totaux
2018-2019	45	0	45
2019-2020	31	0	31
2020-2021	13	0	13
2021-2022	19	19	38
2022-2023	15	11	26
2023-2024 (estimation)	20	15	35

Tableau 4A. Données de recrutement Parcoursup années 2021 et 2022 (voir détail sur fichier Excel en annexe 6 a)

BUT		Taux minimal BTn fixé par le Rectorat	Capacités d'accueil		Nbre d'inscrits au 15/11/2022					Taux de pression					Taux de classement			Attractivité				
			Groupe BTn	Groupe "Autres Bacs"	BTn	Taux de remplissage BTn	Autres bacs	Taux de remplissage "Autres Bacs"	Taux de remplissage au global	Taux réel de BTn	Nbre de vœux confirmés BTn	Taux de pression BTn	Nbre de vœux confirmés "Autres Bacs"	Taux de pression "Autres Bacs"	Taux de pression au global	Nbre de candidats BTn classés	Taux de classement BTn	Taux de classement "Autres Bacs"	Rang du dernier admis BTn en phase principale	Rang du dernier admis "Autres Bacs" en phase principale	Part de BTn appelés	Part de autres bacs appelés
GB - Agro	2021	20%	11	43	7	63,6%	50	116,3%	105,6%	12,3%	79	7,2	616	14,3	12,9	49	62,0%	86,7%	49	534	100%	100%
	2022	20%	11	43	3	27,3%	43	100,0%	85,2%	6,5%	82	7,5	620	14,4	13,0	64	78,0%	87,9%	64	532	100%	98%
GB - SAB	2021	20%	11	43	11	100,0%	44	102,3%	101,9%	20,0%	147	13,4	682	15,9	15,4	96	65,3%	86,1%	85	587	89%	100%
	2022	20%	11	43	10	90,9%	45	104,7%	101,9%	18,2%	102	9,3	565	13,1	12,4	71	69,6%	87,1%	70	470	99%	96%
GB - BMB	2021	25%	14	40	14	100,0%	43	107,5%	105,6%	24,6%	446	31,9	1902	47,6	43,5	138	30,9%	77,9%	74	689	54%	46%
	2022	40%	21	31	19	90,5%	34	109,7%	101,9%	35,8%	389	18,5	1691	54,5	40,0	173	44,5%	73,8%	143	558	83%	45%
GB - DN	2021	20%	6	24	5	83,3%	23	95,8%	93,3%	17,9%	263	43,8	951	39,6	40,5	46	17,5%	60,3%	46	463	100%	81%
	2022	40%	11	17	8	72,7%	21	123,5%	103,6%	27,6%	193	17,5	816	48,0	36,0	78	40,4%	60,3%	78	197	100%	40%
GCCD	2021	50%	52	52	43	82,7%	74	142,3%	112,5%	36,8%	355	6,8	965	18,6	12,7	218	61,4%	77,9%	218	630	100%	84%
	2022	55%	57	52	38	66,7%	66	126,9%	95,4%	36,5%	467	8,2	1090	21,0	14,3	290	62,1%	65,8%	290	567	100%	79%
GCGP	2021	15%	13	71	8	61,5%	65	91,5%	86,9%	11,0%	90	6,9	543	9,1	8,7	56	62,2%	84,8%	56	545	100%	100%
	2022	15%	13	71	6	46,2%	45	63,4%	60,7%	11,8%	77	5,9	643	7,6	7,4	50	64,9%	85,5%	50	464	100%	100%
GEII	2021	50%	38	38	14	36,8%	45	118,4%	77,6%	23,7%	146	3,8	431	11,3	7,6	90	61,6%	78,0%	90	336	100%	100%
	2022	50%	38	38	13	34,2%	31	81,6%	57,9%	29,5%	131	3,4	386	10,2	6,8	90	68,7%	69,2%	90	267	100%	100%
GMP	2021	50%	39	39	27	69,2%	61	156,4%	112,8%	30,7%	263	6,7	756	19,4	13,1	187	71,1%	79,5%	187	578	100%	96%
	2022	55%	41	39	21	51,2%	50	128,2%	88,8%	29,6%	250	6,1	665	17,1	11,4	183	73,2%	75,0%	182	498	99%	100%
QUO	2021	50%	21	21	11	52,4%	15	71,4%	61,9%	42,3%	63	3,0	157	7,5	5,2	40	63,5%	65,6%	40	102	100%	99%
	2022	55%	21	21	5	23,8%	15	71,4%	47,6%	25,0%	71	3,4	138	6,6	5,0	27	38,0%	56,5%	27	78	100%	100%
RT	2021	50%	30	30	13	43,3%	44	146,7%	95,0%	22,8%	144	4,8	358	11,9	8,4	87	60,4%	70,1%	87	251	100%	100%
	2022	50%	30	30	10	33,3%	33	110,0%	71,7%	23,3%	200	6,7	525	17,5	12,1	120	60,0%	60,8%	120	319	100%	100%
Total 2021			235	401	153	65,1%	464	115,7%	97,0%	24,8%	1996	8,5	7461	18,6	14,9	1007	50,5%	77,3%	932	4715	93%	82%
Total 2022			254	385	133	52,4%	383	99,5%	80,8%	25,8%	1962	7,7	7039	18,3	14,1	1146	58,4%	72,8%	1114	3950	97%	77%

Tableau 5A. Taux de réponses des diplômés aux enquêtes

Année de diplomation	2016	2017	2018	2019
Nombre de diplômés	461	506	491	505
Nombre de répondants	345	298	378	339
TAUX DE REPOSSES	75%	59%	77%	67%

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Tableau 6A. Récapitulatif des dotations d'état (hors investissement) affectées par l'UL via le collège Technologie (SCSP et HC uniquement)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SCSP	276 535 €	267 360 €	271 607 €	245 671 €	221 166 €	243 383 €
Heures complémentaires	575 293 €	599 427 €	666 455 €	677 095 €	747 740 €	791 121 €
Droits d'inscription	92 250 €	88 700 €	98 968 €	96 301 €	96 566 €	93 598 €
Total (hors droits d'inscription)	851 828 €	866 787 €	938 062 €	922 766 €	968 906 €	1 034 504 €
EMEB	293 500 €	230 604 €	147 602 €	363 357 €	217 090 €	312 049 €

Tableau 7A : Récapitulatif des ressources propres de l'IUT NB (hors appels à projet)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Apprentissage CFA UL	378 900 €	377 793 €	404 593 €	512 192 €	657 907 €	859 014 €
Apprentissage hors CFA UL	116 076 €	355 280 €	307 987 €	272 871 €	68 820 €	930 916 €
Formation Continue dont DU	928 614 €	672 094 €	876 564 €	524 766 €	558 063 €	436 377 €
Taxe d'apprentissage	289 365 €	342 665 €	353 160 €	343 929 €	169 335 €	184 204 €
Prestation de service	43 990 €	62 605 €	99 655 €	37 326 €	26 381 €	37 083 €
Locations	51 247 €	30 536 €	15 040 €	64 489 €	55 534 €	16 677 €
Divers	92 065 €	61 391 €	41 096 €	76 611 €	42 080 €	49 813 €
Total RP	1 900 257 €	1 902 364 €	2 098 095 €	1 832 184 €	1 978 120 €	2 514 084 €
SCSP	276 535 €	267 360 €	271 607 €	245 671 €	221 166 €	243 383 €
Proportion de la SCSP dans les ressources de l'IUT NB	14,6%	14,1%	12,9%	13,4%	11,2%	9,7%

Tableau 8A. Tableau récapitulatif des projets obtenus par l'IUT NB en réponse à des AAP depuis 2016. (*) Projet obtenu en partenariat avec d'autres composantes de l'IUT, seule la part de l'IUT NB est mentionnée, à l'exception du projet CUBCO car il s'agit d'un projet visant à financer de l'ingénierie pédagogique.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Analyse sensorielle		54 000 €					
Centre Usinage Jet d'eau		100 000 €					
Spectro	35 000 €						
Caractérisation Hydromécanique des Sols	28 750 €						
Fermalim				784 399 €			
Visepro						157 488 €	
CARE						298 588 €	343 859 €
INDICO (*)						45 250 €	
CUBCO (*)						225 000 €	
Cyber-linp (*)						38 400 €	

Tableau 9A. Répartition (hors apprentis) par catégorie des personnels BIATSS de l'IUT NB en novembre 2022.

Catégorie	Personnel titulaire	Personnel contractuel
Catégorie A (assistant ingénieur ou ingénieur d'études, INFENES)	12	4
Catégorie B (Technicien)	14	4

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

Catégorie C (ADJAENES ou ATRF)	18	14
--------------------------------	----	----

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Tableau 10A. Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par départements et taux d'encadrement

	GBAA	GBS	GCCD	GCGP	GEII	GMP	QLIO	R&T	Total
Nombre d'Enseignants du second degré	2,5	8	8	5	5,5	6	7	7	
Nombre d'Enseignants chercheurs	24,5	12,5	15	17	11	8,5	5,5	13	
Nombre d'étudiants, année de référence 2020-21	309	214	308	169	159	182	147	159	
Nombre d'heures (hors référentiel)	8181	7280	9946	6439	6305	6738	5140	6211	56240
Potentiel enseignant titulaire 2021-22	4857	5395	5760	4896	4032	4236	3264	4416	36856
Taux (%) d'encadrement (calcul avec titulaires uniquement)	59,4	74,1	57,9	76	63,9	62,9	63,5	71,1	65,5
Taux (%) d'encadrement (calcul titulaires + contractuels)	66,8	74,1	59,8	76	63,9	70,5	78,4	77,3	69,9

Tableau 11A : Evolution des effectifs en formation initiale et en alternance (hors DU et convention QLIO avec SEO)

Année	1 ^{ère} année DUT ou BUT		2 ^{ème} année DUT ou BUT		LP		TOTAL		Part alternants
	FI	Alternants	FI	Alternants	FI	Alternants	FI	Alternants	
2018-2019	729	55	475	72	148	215	1352	342	20,2%
2019-2020	714	34	475	71	145	255	1334	360	21,3%
2020-2021	657	29	520	76	125	238	1302	343	20,8%
2021-2022	642	22	432	104	107	253	1181	379	24,3%
2022-2023	516	22	372	119	84	276	972	417	30,0%

Figures en annexe

Éléments de construction de l'adaptation locale

GBAA		<ul style="list-style-type: none"> • Points forts du département (compétences/savoirs/savoirs-faire/ équipements existants/Points forts des LP) • Points faibles (ex taux d'encadrement, besoins de certains équipements...) • Interventions Professionnels (un PAST/MAST ou Enseignant Associé compte pour un professionnel) • Liens les entreprises locales/Régionales • Opportunités (contexte local, régional, national...) • Menaces: offre de formation concurrente ou complémentaire au niveau locale (UL)/Régional 	Définition d'une trajectoire d'adaptation locale par parcours de BUT	Compétences transversales de l' IUTNB	Interactions entre départements	Définition de mots clés spécifiques de l'offre de formation BUT de l'IUTNB
GBS						
GCCD						
GCGP						
GEII						
GMP						
QLIO						
R&T						

Figure 1A. Guide proposé aux départements par la direction pour l'établissement de l'adaptation locale de l'IUT NB.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

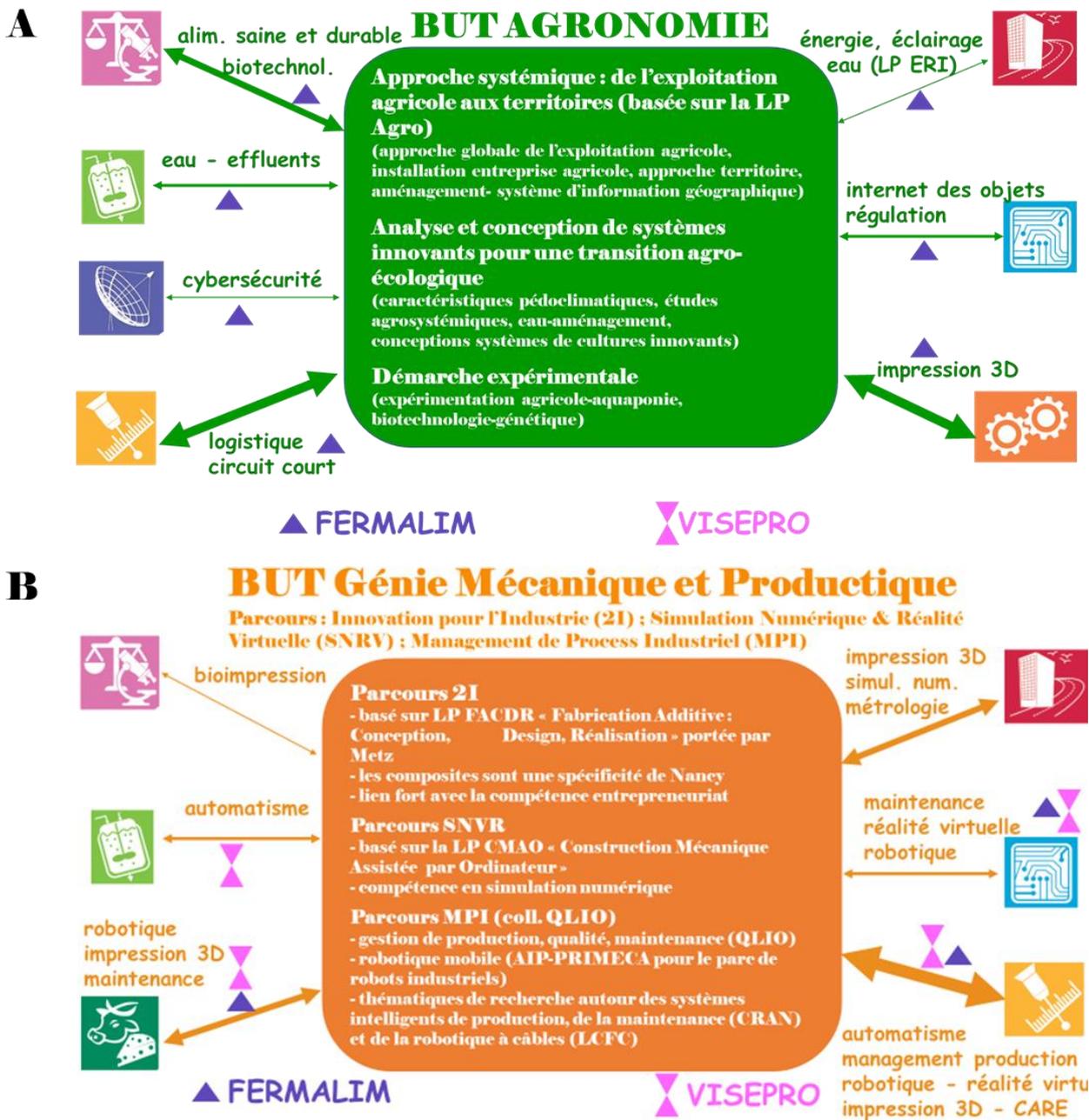


Figure 2A. Exemples de synergies entre départements (A : BUT GB parcours Agronomie relevant du département GBAA et (B) : BUT Génie Mécanique et Productique relevant du département GMP), base pour la définition de l'adaptation locale de l'IUT NB.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Adaptation locale de l'IUT Nancy-Brabois

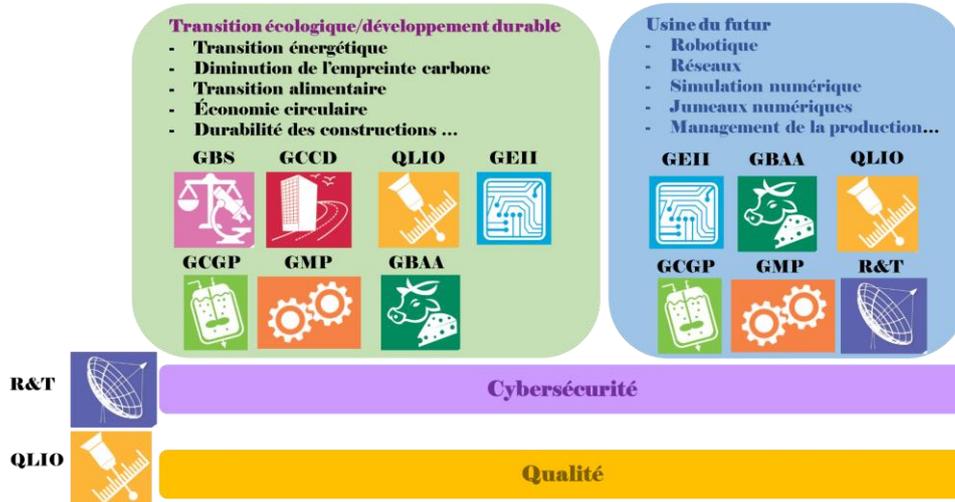


Figure 3A. Récapitulatif des mots clés désignant les domaines couverts par l'adaptation locale des BUT de l'IUT NB.

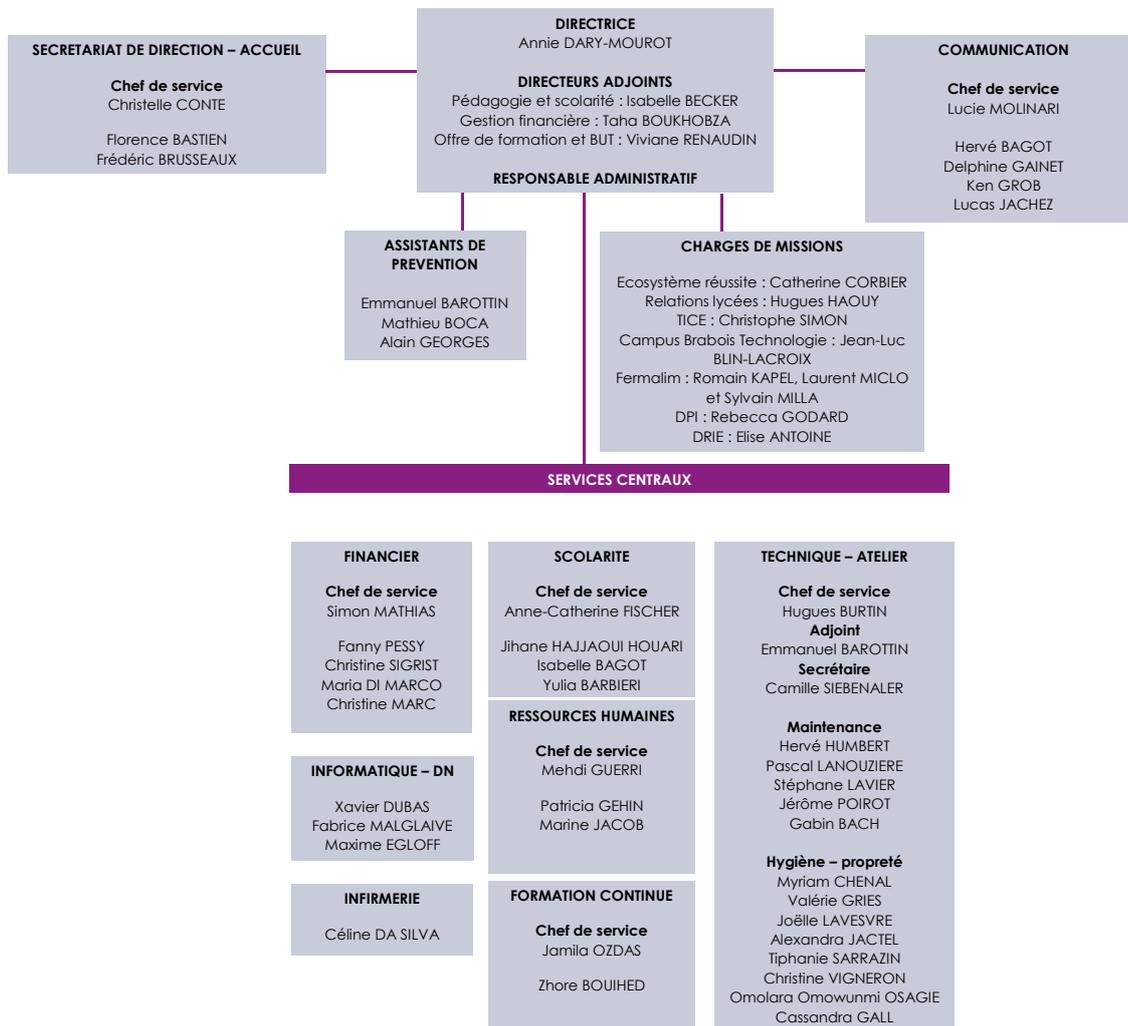


Figure 4A. Organigramme de la direction et des services centraux

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

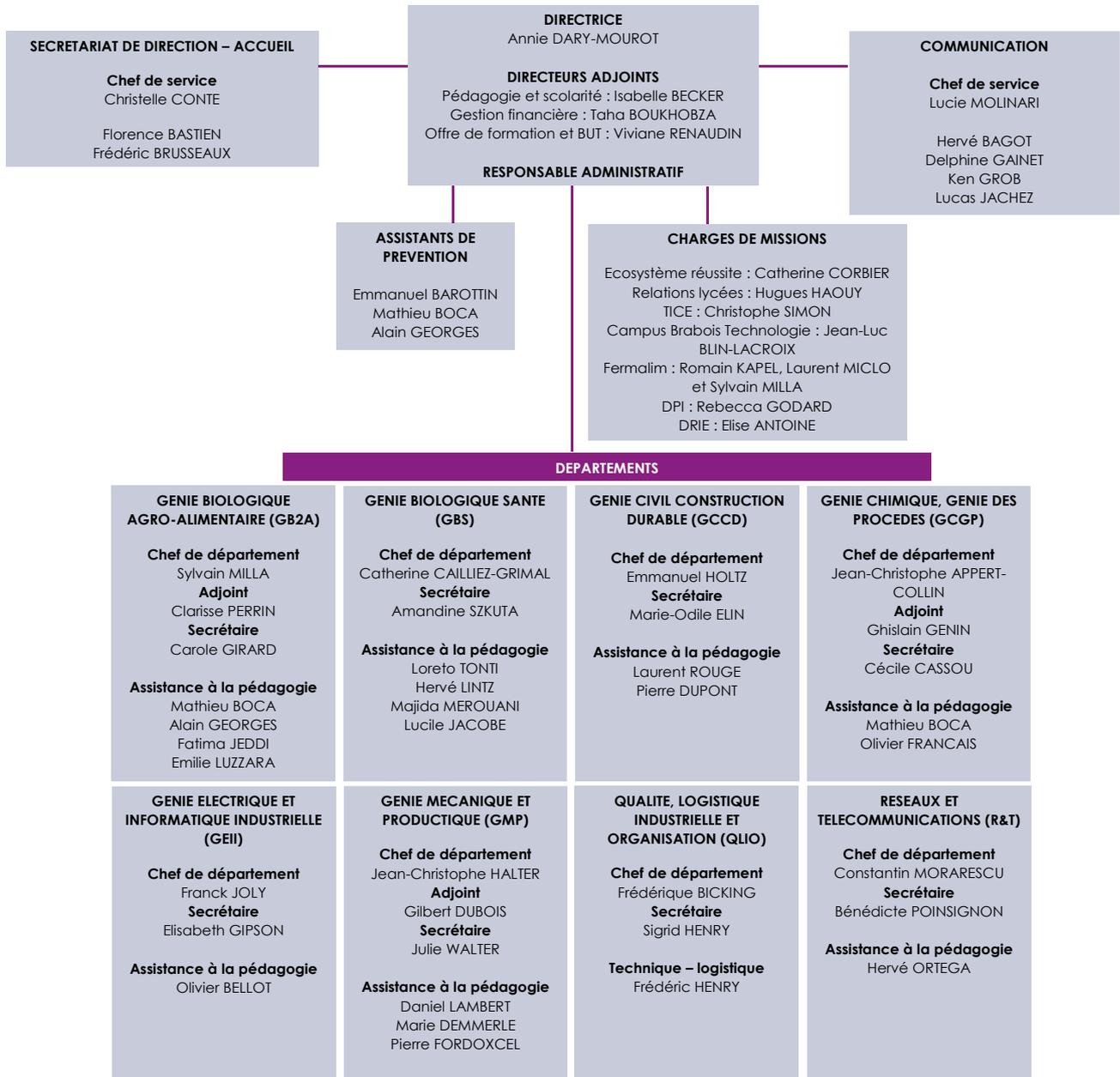
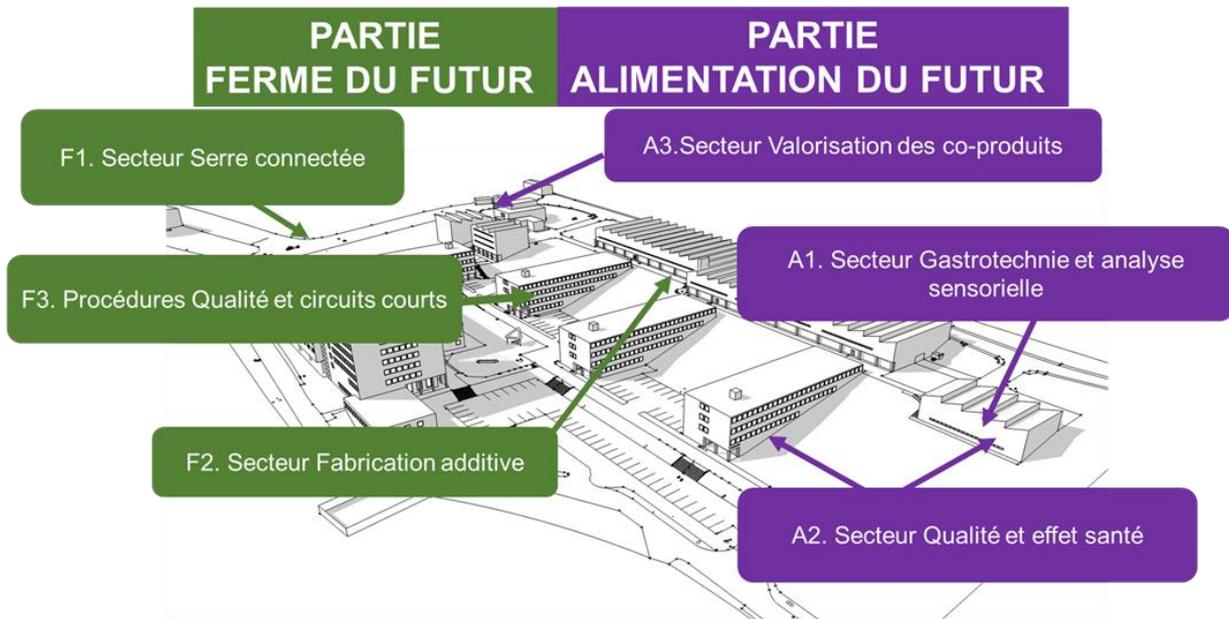


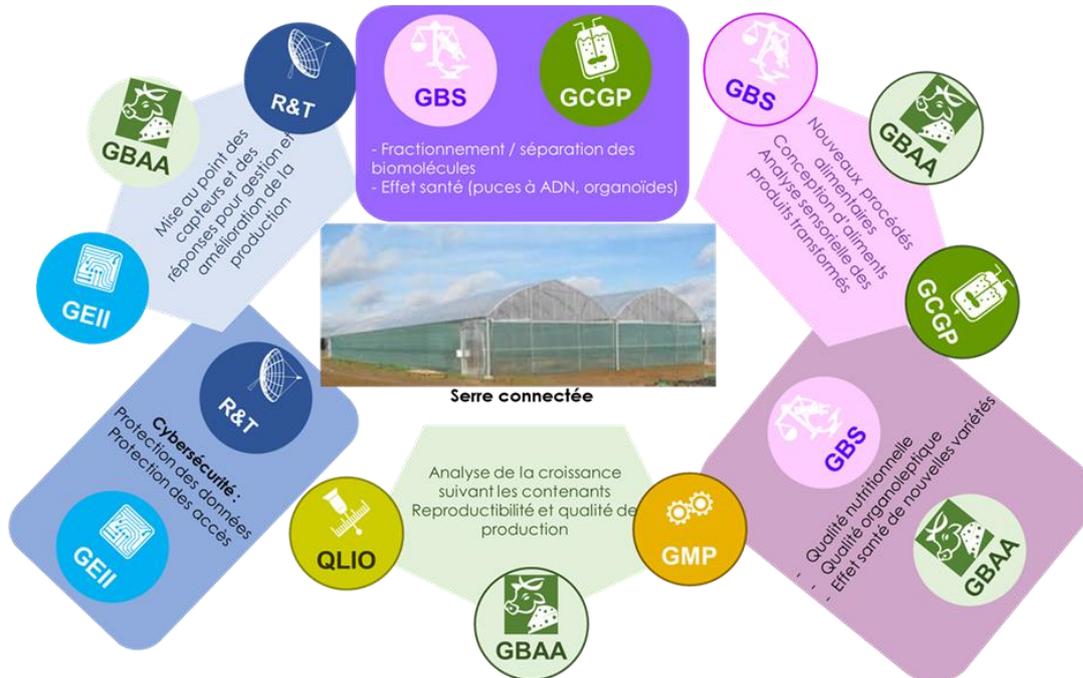
Figure 5A. Organigramme de la direction et des départements de l'IUT NB

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

A PLATEFORME AAD-FERMALIM



B



Plus de 1300 étudiants concernés

Figure 6A. Présentation du projet fermalim. (A) Eléments de la plateforme fermalim ; (B) interactions entre les départements grâce à la plateforme fermalim.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

UN SCHÉMA TYPE D'IMPLANTATION QUI DÉPASSE LA LOGIQUE « 1 DÉPARTEMENT=1 BÂTIMENT »

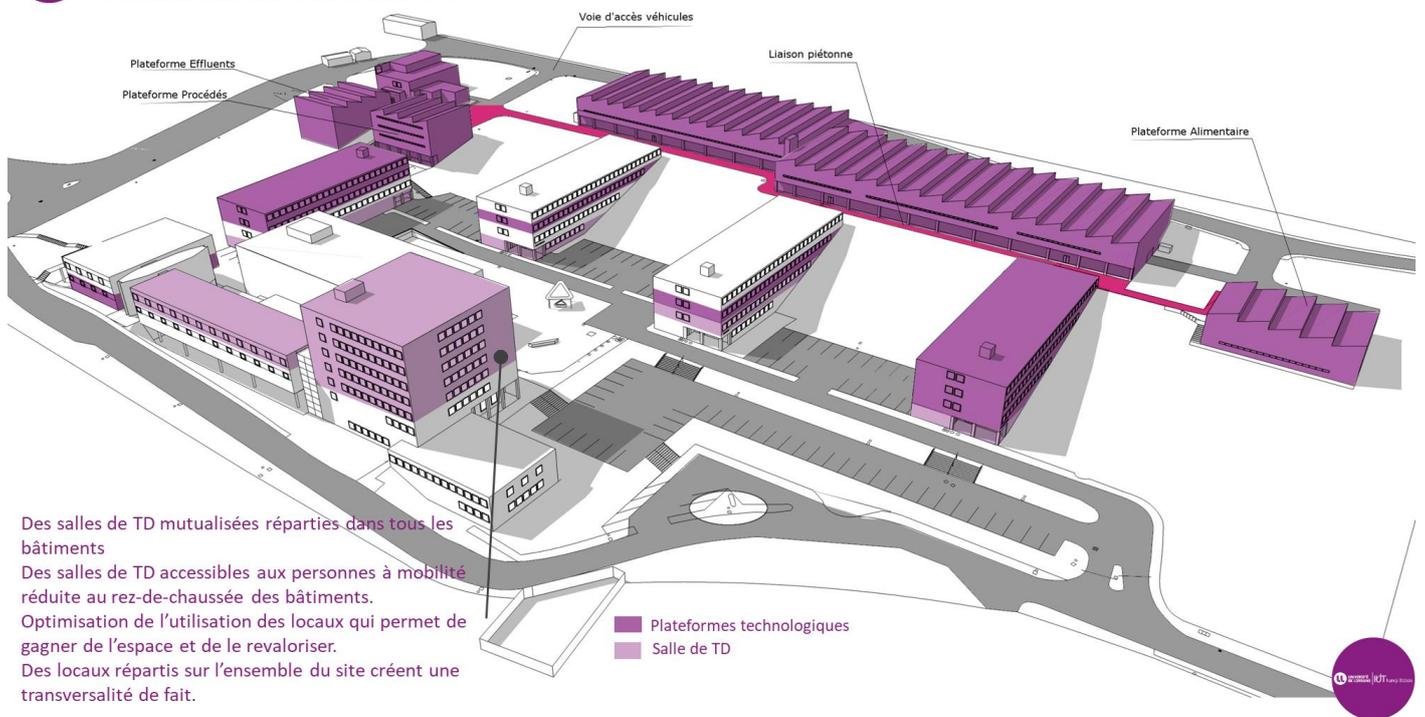
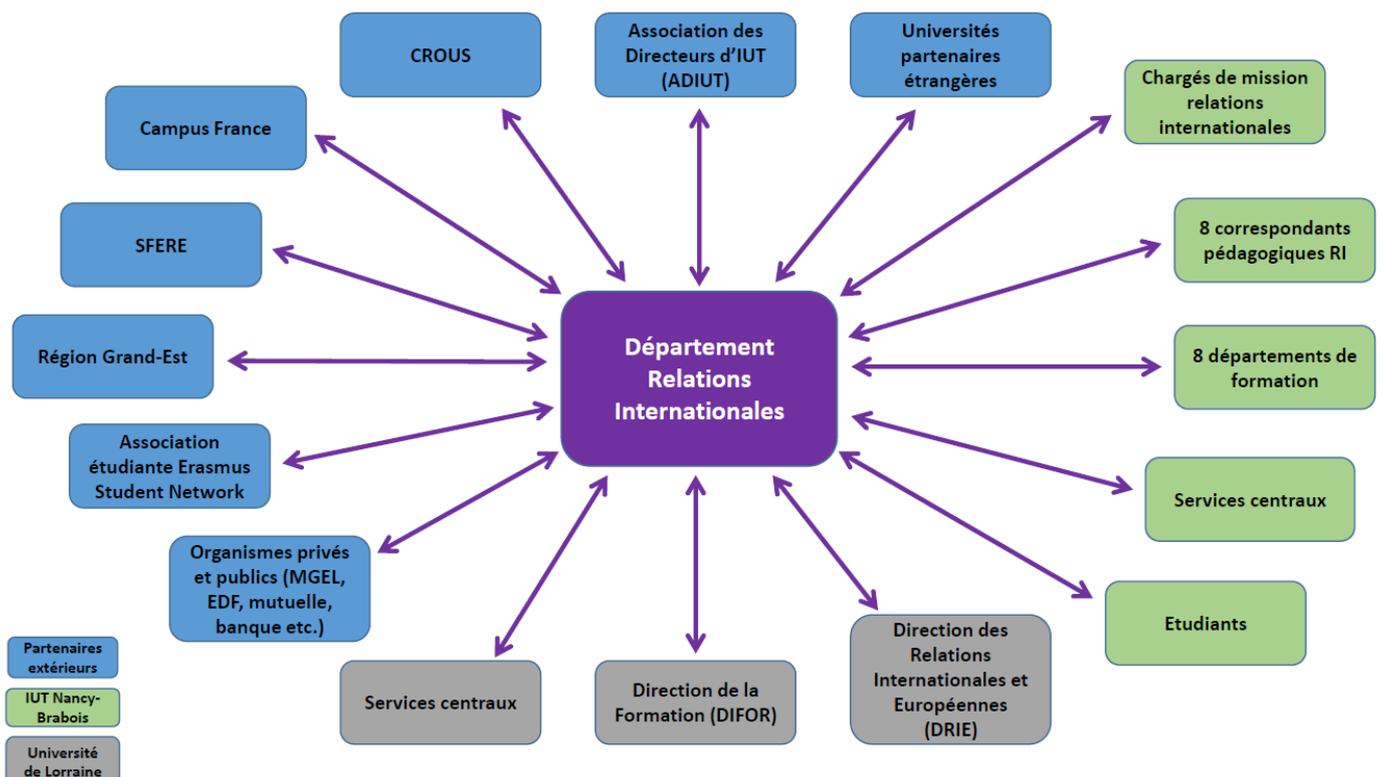
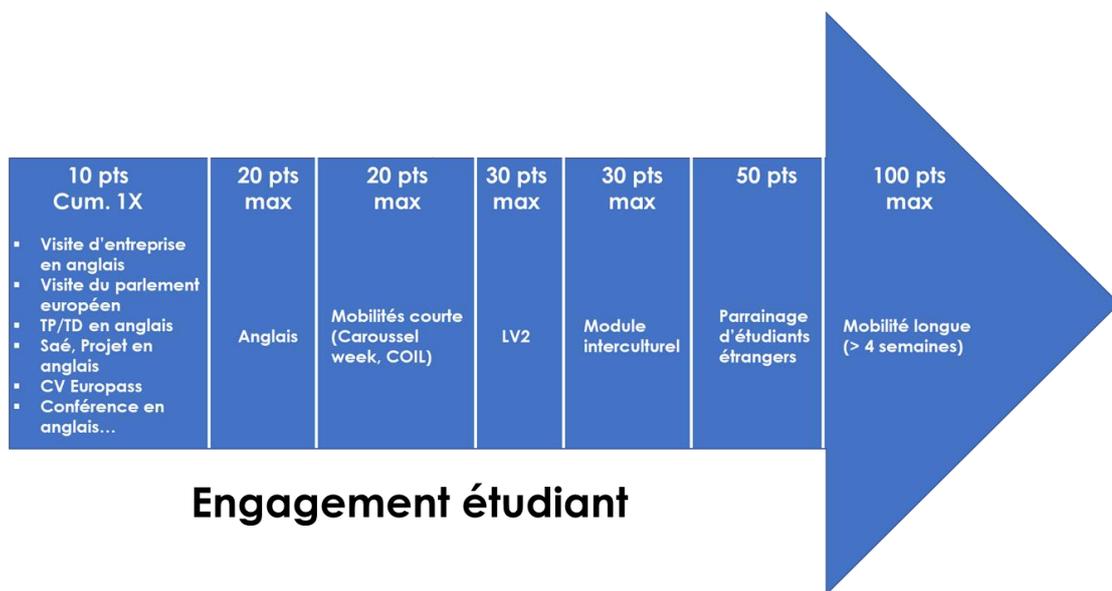


Figure 7A. Représentation schématique du projet Campus Brabois Technologie



Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Figure 8A. Présentation du département « Relations Internationales » de l'IUT NB dans son environnement



	Visites	Mob. C.	Anglais	LV2/LM	Mod. Int.	Parrain.	Mob. L	Total	V/NV
Max	20pts	20pts	20pts	30pts	30pts	50pts	100pts		
Note interm.	10pts	X	10pts	20pts	10pts	X	50pts		
Min.	0	0	0	0	0	0	0		
Etu. 1	20	X	20	X	10	50	X	100	V
Etu. 2	20	X	20	X	30	X	X	70	NV
Etu. 3	20	20	20	20	30	X	X	110	V

Figure 9A. Schéma récapitulatif de la compétence internationale mise en place à l'IUT NB. V : compétence validée ; NV : compétence non validée.

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

Ecosystème de la réussite



Figure 10A. Ecosystème de la réussite à l'IUT NB tel que défini en juillet 2019



Figure 11A. Champs couverts par les actions du Projet présenté le 4 juillet 2019 lors de la réélection de la direction actuelle de l'IUT NB

Académie : Nancy-Metz
 Université : Université de Lorraine
 IUT : IUT Nancy-Brabois

<p style="text-align: center;">Forces de l'IUTNB</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offre de formation entièrement ouverte à l'alternance ▪ Nombreux partenaires socio-économiques ▪ Adaptation locale BUT répondant aux enjeux sociétaux (transition écologique/industrie du futur) ▪ Interactions avec les autres IUT et composantes de l'UL ▪ Savoir-faire à l'international ▪ Ressources propres élevées ▪ Bon adossement à la recherche ▪ Equipements technologiques de pointe 	<p style="text-align: center;">Faiblesses de l'IUTNB</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faible attractivité de certains départements ▪ Taux d'intervention des professionnels trop faible ▪ Formation insuffisante des enseignants à l'APC (manque de temps, de reconnaissance) ▪ Sous-encadrement de certains départements ▪ Transfert de technologie et Formation continue à développer
<p style="text-align: center;">Opportunités pour l'IUT NB</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan Campus Brabois Technologie : soutien financier de la région et de l'UL ▪ Développement de passerelles avec les écoles d'ingénieur de l'UL ▪ Politiques publiques favorables à l'apprentissage ▪ Relocalisation d'industries en France source d'emplois ▪ Développement du transfert de technologie et recherche appliquée avec l'UPS ▪ Développement de la FTLV avec la déclinaison des BUT en blocs de compétences 	<p style="text-align: center;">Menaces pour l'IUTNB</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Méconnaissance du BUT au niveau national et international ▪ Concurrence avec les bachelor privés en apprentissage et écoles d'ingénieur en 5 ans ▪ Baisse démographique dans la région Grand Est ▪ Non-reconnaissance du BUT pour une poursuite d'études à Bac+4 ▪ Epuisement des équipes ▪ Rémunération insuffisante de l'investissement pour l'encadrement des projets – Saé de BUT ▪ Risque de baisse du nombre d'apprentis à l'IUT avec la réforme du BUT et la fermeture de LP

Figure 12A. Analyse SWOT de l'IUT NB en 2023

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois

A Villers-Lès-Nancy, le 30 mars 2023

Le directeur/ la directrice de l'IUT,
Madame Annie DARY-MOUROT

A handwritten signature in black ink, written over a red circular official stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSITE DE LORRAINE' and 'IUT NANCY-BRABOIS'.

A été présenté au
Conseil de l'IUT le : 23 mars 2023
(date à indiquer)

A Villers-Lès-Nancy, le 30 mars 2023

Le/La président(e) du Conseil de l'IUT,
Madame Pascale FREMIOT

A handwritten signature in blue ink, written over a red circular official stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSITE DE LORRAINE' and 'DIRECTION'.

A été présenté au Conseil de la Formation le : 28 mars 2023

Sera présenté au Conseil d'Administration le : 14 avril 2023 (cf. courrier ci-après)

À Nancy, le 31 mars 2023

La présidente de l'Université de Lorraine,
M^{me} Hélène Boulanger

A handwritten signature in black ink, written over a red circular official stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSITE DE LORRAINE' and 'Présidente'.

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois



La Présidente

Nancy, le 31 mars 2023

Dossier suivi par :
difor-dir@univ-lorraine.fr

Anne-Sophie BARTHEZ
Directrice générale de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle

Objet : dépôt des dossiers d'évaluation des IUT par la CCN-IUT

Madame la Directrice Générale,

Je vous remercie d'avoir répondu favorablement à mon courrier du 05/12/2022 sollicitant un aménagement exceptionnel du calendrier afin que les 8 IUT de l'université de Lorraine puissent déposer leur dossier le 3 avril.

Conformément à l'accord entre la DGESIP et l'ADIUT, j'autorise le dépôt des dossiers à cette date étant entendu :

- d'une part, les 8 dossiers ont fait l'objet d'un examen par le conseil de la formation en date du 28 mars 2023 et ont reçu un avis favorable,
- d'autre part, ils seront très prochainement présentés en conseil d'administration, le 14 avril 2023.

Je vous prie de bien vouloir recevoir, Madame la Directrice Générale, l'expression de mes meilleures salutations.

Hélène BOUENGER



UNIVERSITE DE LORRAINE
34, COURS LEOPOLD – BP 25233
54052 NANCY CEDEX
WWW.UNIV-LORRAINE.FR

Académie : Nancy-Metz
Université : Université de Lorraine
IUT : IUT Nancy-Brabois