

# Evaluation Hcéres-Vague C- 2022-2023

## Rapport d'auto-évaluation (RAE) établissement

### Document présenté à la CFVU du 1<sup>er</sup> juin 2022

#### DOMAINE 3 : POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ETUDIANTE ET DE LA VIE DES CAMPUS

**Référence 13 : L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité cohérentes avec son positionnement et sa stratégie.**

##### Rappel des recommandations du HCERES en 2017

- L'importance d'avoir un plan stratégique à travers le schéma directeur.
- Continuer à personnaliser le parcours de l'étudiant.
- Affirmer l'interdisciplinarité.

##### Engagements du contrat quinquennal

- Construire une offre de formation simple, lisible et soutenable.
- Favoriser l'interdisciplinarité et le lien formation-recherche.
- Développer la mobilité internationale.
- Développer l'entrepreneuriat.

#### 13.1. État des lieux et réalisations depuis 2017

##### 13.1.a) Bilan de la période 2018

- **Caractérisation de l'offre de formation**

La formation d'Aix-Marseille Université (AMU) se caractérise par sa richesse et sa diversité. L'offre est riche de 37 mentions de licence (L), en 3 ou 4 ans, 97 mentions de master (M), 58 mentions de licence professionnelle (LP), 18 Diplômes Universitaires de Technologie (DUT), 8 diplômes d'ingénieur, 11 diplômes en santé et 384 diplômes d'établissement, qui forment chaque année près de 80 000 étudiants, dont 11 012 internationaux, 4 787 en formation continue et 2 732 en apprentissage en 2020-2021.

Tableau 1 – Ventilation des effectifs étudiants par nationalité et par régime d'inscription (source : Apogée)

	Nationalité	Effectif annuel		
		2018/2019	2019/2020	2020/2021
Nationalité	Etudiants français	69750	68559	68897
	Etudiants internationaux	10183	10434	11012
	<b>Total</b>	<b>79933</b>	<b>78993</b>	<b>79909</b>
Régime d'inscription	Contrat d'apprentissage	1536	2022	2732

	Contrat de professionnalisation	1105	927	614
	Formation continue reprise études financées	4444	4152	4173
	Formation initiale	66797	65735	67050
	Mobilité encadrée		130	566
	Reprise études non financées	6051	6027	4774
	<b>Total :</b>	<b>79933</b>	<b>78993</b>	<b>79909</b>

L'offre est diverse car elle couvre l'ensemble des secteurs disciplinaires (Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Droit, Économie, Gestion, Sciences, Sciences Médicales et Paramédicales) à travers 17 composantes de formation. Ces composantes et leurs antennes assurent un maillage territorial via leur présence dans 9 villes (Aix-en-Provence, Arles, Aubagne, Avignon, Digne-les-Bains, Gap, La Ciotat, Marseille et Salon-de-Provence) et la présence de plusieurs campus dans les deux grandes métropoles (Aix et Marseille), assurant la proximité de la formation pour tous, à l'instar du campus Etoile, situé dans les quartiers Nord de Marseille. Cette omniprésence d'AMU au niveau régional s'intensifie à travers le développement de campus connectés (3 à ce jour sur Arles, Digne-les-Bains et Salon-de-Provence et une expérimentation à Alger). Elle s'inscrit en complémentarité avec les autres partenaires académiques du site (C3). Ainsi, 18 diplômes<sup>1</sup> sont proposés avec nos partenaires de l'IDEX (Centrale Marseille, l'IEP d'Aix-en-Provence ou l'INSTN). De même, la réforme de santé est pensée en association avec les universités d'Avignon et de Toulon (C3). Au niveau régional, AMU est présente dans plusieurs campus des métiers et des qualifications et coordonne un projet d'orientation, Panorama (C7), associant les universités d'Avignon et de Toulon et le rectorat (C3). Nationalement, la politique partenariale se traduit également par la délocalisation de 13 diplômes nationaux vers des partenaires publics non EPSCP ou des partenaires privés sur le territoire métropolitain ou les DROM-COM (C3)<sup>2</sup>. A l'international, cette offre se décline via 55 diplômes en partenariat international (53 doubles ou multiples diplômes, ou diplômes conjoints dont 7 Erasmus mundus, et 2 délocalisations)<sup>3</sup>, la coordination de l'université européenne CIVIS, le développement du campus méditerranéen et un institut Franco-Chinois à Wuhan<sup>4</sup> (C8, C9). Ainsi, AMU s'affirme comme un acteur incontournable de la formation dans l'enseignement supérieur tant au niveau local qu'international.

En s'appuyant sur les recommandations du jury IDEX, AMU s'est appuyée sur un Schéma Directeur de l'Offre de Formation (SDOF) (annexe), (C1) qui a nécessité une très forte mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire durant deux années, un des enjeux majeurs du précédent contrat a consisté à bâtir la première offre de formation spécifique AMU et à déterminer une véritable stratégie de formation, initiale et continue, commune au-delà des trois anciennes universités fusionnées. 3 séminaires et 170 réunions ont associé des représentants des composantes, des directions centrales, des élus de la CFVU et des étudiants, mais aussi des acteurs externes de la recherche, du monde socio-économique et des représentants des universités évaluées par l'AERES. Des réunions thématiques sur chaque domaine disciplinaire ont également été mises en place pour éviter les redondances, ou les assumer et les coordonner si cela se justifiait (C2). Le SDOF a défini 6 axes stratégiques déclinés en 6 programmes donnant lieu à 50 actions confiées à des responsables nommés par le président. Un comité de suivi restreint composé du VP Formation, de la VP CA et de la DGS était en charge du suivi opérationnel des actions.

<sup>1</sup> Preuve [Ref 13-1 Diplômes partagés en partenariat IDEX](#)

<sup>2</sup> Preuve [Ref 13-2 Formations délocalisées métropole et DROM COM](#)

<sup>3</sup> Preuve [Ref 13-3 Diplômes en partenariat international](#)

<sup>4</sup> Preuve [Ref 13-4 Wuhan Double diplôme WUT AMU](#)

Le dispositif a abouti en 2018 à la définition d'une nouvelle offre de formation validée par la DGESIP dans le cadre du processus d'accréditation. Au total, l'université a été accréditée en vue de la délivrance de 34 mentions de licence, 58 mentions de LP, 97 mentions de master et 4 diplômes d'état en santé. Il n'y a eu aucune « non-conformité » (seules 4 formations ont eu une accréditation pour 3 ans, renouvelée ensuite). Le SDOF a permis de déployer des actions dans les domaines suivants : interdisciplinarité, international, lien formation-recherche, modernisation des pratiques pédagogiques, et formation professionnelle<sup>5</sup>.

- **L'interdisciplinarité et le développement durable dans la formation**

L'interdisciplinarité est une priorité transversale d'AMU, établissement omnidisciplinaire par excellence, dans ses activités de recherche depuis sa création il y a 10 ans, mais aussi dans ses activités de formation depuis le lancement de l'initiative d'excellence A\*Midex en 2012. L'un des 4 critères de labellisation des projets de son volet formation, baptisé « Académie d'Excellence », était l'interdisciplinarité, déclinée dans une charte articulée autour de l'innovation pédagogique, l'insertion professionnelle et l'internationalisation. Même si l'amélioration du dialogue entre les disciplines ne faisait pas l'objet de recommandations spécifiques du HCERES lors de la précédente accréditation, il a été un point important de la stratégie.

Dans ce sens, sur le cycle licence (L), 11 portails ont été mis en place dans trois composantes (ALLSH, FDS, FEG) pour permettre une meilleure orientation progressive des étudiants (C2 et C5) et améliorer leur spécialisation progressive et le croisement des disciplines. Le précédent contrat a aussi permis d'affirmer le développement d'une licence à vocation interdisciplinaire, Sciences et Humanités, et la création de doubles licences comme Economie et Droit ou Droit et Histoire de l'art. Le SDOF a aussi permis d'expérimenter des Groupements interdisciplinaires de formation thématiques (GIFT)<sup>6</sup>, dont l'objectif était d'éclairer un même sujet sous des angles disciplinaires différents à l'aide de tous les diplômes concernant la même thématique. Parallèlement l'établissement a décidé, grâce à l'initiative d'excellence (C7) et conformément aux recommandations du COS et du HCERES, la création d'instituts d'établissements<sup>7</sup>. Leur objectif est de rapprocher la formation de la recherche (C10, C11, C12, C14) et de promouvoir l'interdisciplinarité (C5) en assurant une meilleure intégration des cycles master (M) et doctorat (D) (C2).

Des actions de développement durable ont aussi été intégrées aux parcours de formation. Les étudiants peuvent obtenir un bonus (jusqu'à 0,5 sur 20 sur la moyenne du semestre) pour les actions entreprises en lien avec l'engagement étudiant, l'égalité femmes-hommes ou la transition écologique, et peuvent participer à un concours « DD en trans' » pour mettre en avant leurs réalisations. Depuis 2017, le chiffre d'étudiants bénéficiaires n'a cessé de croître pour atteindre cent-vingt aujourd'hui<sup>8</sup>. De même, de nombreuses formations intègrent une sensibilisation à l'impact écologique (ex : UE dans la licence Informatique sur l'impact de la digitalisation sur l'environnement). La dynamique sur cette thématique reste néanmoins insuffisante et fera l'objet d'une plus grande attention dans la politique formation lors de la prochaine accréditation pour accroître significativement le nombre d'étudiants concernés.

- **L'international dans la formation**

La volonté d'AMU a été d'amplifier son rayonnement international par la mise en œuvre d'une stratégie resserrée et affirmée en matière de coopération, notamment vers l'Afrique, le monde méditerranéen et l'Europe (CIVIS), en s'appuyant sur la politique de site et les succès obtenus aux PIA. Cette politique vise aussi à structurer une coopération recherche et formation autour des défis sociétaux actuels. AMU a pour cela joué sur deux leviers.

---

<sup>5</sup> Preuve [Ref 13-6 SD-OF Bilan mise en oeuvre](#)

<sup>6</sup> Preuve [Ref 13-7 Présentation des GIFT](#)

<sup>7</sup> Preuve [Ref 13-8 Les Instituts d'établissement](#)

<sup>8</sup> Preuve [Ref 13-9 Socle commun des bonus](#)

L'université s'est d'abord inscrite dans la structuration de partenariats, tant au niveau institutionnel que des formations (C8). Elle est ainsi membre des réseaux internationaux Téthys, Université franco-allemande, Université franco-russe, Université des sciences et des technologies de Hanoï et Université franco-tunisienne pour l'Afrique et la méditerranée. Elle a créé un institut franco-chinois à Wuhan et elle anime l'université européenne CIVIS. Au niveau des formations, elle propose un cadre (appelé « charte des Diplômes en partenariat international [DPI] »)<sup>9</sup> pour faciliter le développement des formations à l'international.

L'université a par ailleurs encouragé la mobilité sortante des étudiants en l'intégrant davantage dans les cursus de formation (C9) Depuis 2019, AMU met en place un Plan de mobilité sortante (PMS)<sup>10</sup> d'un million d'euros annuels sur fonds propres en complément des financements d'Erasmus+, de l'Europe ou de la région Sud<sup>11</sup>. En outre, cette mobilité est également entraînée grâce au développement de nombreux projets pédagogiques dans le cadre de CIVIS. Par ailleurs, la Direction des relations internationales (DRI) assure le suivi des mobilités entrantes encadrées des étudiants :

Tableau 2 : Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'une mobilité entrante encadrée (source : Moevon)

Année	Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'une mobilité entrante encadrée
2018-2019	801
2019-2020	874
2020-2021	454

En raison du contexte sanitaire, les enseignants ayant bénéficié d'une mobilité à l'international en 2020-2021 ne s'élève qu'à 7. Dès novembre 2018, AMU a considéré que la question du montant des droits d'inscription des étudiants internationaux extra-communautaires nécessitait une large concertation avant la mise en œuvre du nouveau dispositif. Le Conseil d'administration a ainsi approuvé l'exonération partielle des droits d'inscription différenciés pour les étudiants internationaux assujettis permettant de ramener le montant des droits d'inscription au même niveau que celui acquitté par les étudiants français ou européens (années 2019-2020 à 2021-2022)<sup>12</sup>.

- **La réforme des études de santé et l'universitarisation des formations paramédicales**

La réforme des études de santé permet aux étudiants d'envisager 2 voies d'accès en santé : PASS ou LAS. AMU a fait le choix d'avoir les deux voies en miroir. Lors de sa mise en place, le PASS proposait 15 mineures disciplinaires<sup>13</sup> et les LAS étaient au nombre de 20, avec 24 mentions dans 5 composantes (FDS, FDSP, ALLSH, FEG, STAPS). En 2021, un resserrement à 7 mineures disciplinaires du PASS<sup>14</sup> a été réalisé en raison de la faible attractivité de certaines. La Réforme du 1<sup>er</sup> Cycle de Santé (R1C) s'intègre à la stratégie d'AMU de personnalisation des parcours sur le cycle L en lien avec le projet NCU DREAM U. Cette intégration se fait par le biais de parcours intensifs en LAS, où les 10 ECTS de la mineure santé constituent des crédits surnuméraires, et d'UE intégratives en PASS et dans certaines LAS, où les ECTS de la mineure santé des LAS et de la mineure licence des PASS sont intégrés dans les 60 ECTS de l'année (C3, C4). La R1C s'intègre également dans la politique de site d'AMU via

<sup>9</sup> Preuve [Ref 13-13 Charte des diplômes nationaux en partenariat international](#)

<sup>10</sup> Preuve [Ref 13-14 Plan de mobilité internationale sortante](#)

<sup>11</sup> Preuve [Ref 13-15 Aides à la mobilité sortante](#)

<sup>12</sup> Preuves [Ref 13-10 Droits différenciés Délibération CA n° 2018 12 18-19](#)

[Ref 13-11 Droits différenciés Délibération CA n° 2019 04 23-05](#)

[Ref 13-12 Droits différenciés Délibération CA n° 2019 11 26-14](#)

<sup>13</sup> Sociologie, sciences de l'éducation, anglais, espagnol, allemand, italien, anthropologie, Histoire, philosophie, lettres, psychologie, PC, SV-STAPS, Droit, Portail AES-Eco-Gestion.

<sup>14</sup> Anglais/Espagnol, Lettres modernes/Anthropologie, Psychologie, PC, SV-STAPS, Portail AES-Eco-Gestion, Droit.

une convention conclue avec les Universités d'Avignon et de Toulon afin d'ouvrir des L.AS 1 et 2<sup>15</sup> dans ces établissements (C3).

AMU a engagé une réflexion concernant l'universitarisation des formations paramédicales. Plusieurs diplômes ont déjà été ouverts (Ergothérapeute, Pédicure-Podologue, Orthoptie, Orthophonie) et un projet de licence « Santé-Infirmier » est envisagé. L'idée principale serait de créer des passerelles PASS-IFSI permettant une poursuite d'études en adéquation avec le projet initial des étudiants du PASS (C4). Les difficultés de mise en œuvre de la R1C liées au changement radical du schéma de l'accès aux études de santé, ainsi qu'à la publication tardive et récurrente des textes, imposent de stabiliser un modèle afin d'en assurer la diffusion et la promotion auprès des lycéens.

- **La formation à et par la recherche**

La formation à et par la recherche commence dès la L1 par la mise en place de modules de méthodologie du travail universitaire (C10). Elle est complétée dans certaines mentions de L3 par des UE de sensibilisation à la recherche et par une facilitation administrative de l'accès aux plateaux technologiques de recherche. AMU a entamé un renforcement du lien formation-recherche à travers tout d'abord des Labex<sup>16</sup>, ensuite deux EUR<sup>17</sup> et deux instituts de convergence<sup>18</sup>, et enfin par la création d'instituts d'établissements afin de promouvoir une recherche et une formation interdisciplinaire. Un des objectifs de ces structures est de rapprocher les laboratoires de recherche des composantes de formation autour de thématiques données sur les niveaux master et doctorat pour mieux adosser la formation à la recherche et mieux coordonner les cycles M et D. Pour conforter ces dispositifs, chaque année, plus de 15 000 heures de formation sont dispensées par des chercheurs, majoritairement en master et en doctorat. Par ailleurs, les enseignants-chercheurs titulaires ou contractuels dans le domaine de la recherche (CME, ATER...) sont plus de 4 000 et constituent la majorité des enseignants d'AMU (plus de 85 %). Il convient de consolider cette force durant le prochain contrat en proposant une relation à la recherche plus forte dès le cycle L et en adossant mieux les masters sur les forces de recherche.

Au niveau du 3<sup>ème</sup> cycle, la formation doctorale à AMU est organisée en 12 écoles doctorales (ED) fédérées au sein d'un Collège doctoral (CD) dont la mission<sup>19</sup> est d'organiser et de coordonner la politique de formation doctorale de l'établissement. 5 ED sont co-accréditées en délivrance partagée dont 4 (ED 184, 250, 352 et 353) avec l'école centrale de Marseille et une (ED 463) avec les universités de Montpellier et de Nice. 3 ED sont co-accréditées en délivrance conjointe dont deux (ED 251 et 372) avec Centrale Marseille, et une (ED 355) avec l'IEP d'Aix-en-Provence et l'école nationale d'architecture de Marseille.

Pour mener cette politique, le CD s'appuie sur la Direction de la formation doctorale (DFD) qui en est la structure administrative de mise en œuvre<sup>20</sup>.

La formation doctorale à AMU couvre une très grande variété de disciplines scientifiques et un large spectre de thématiques de recherche dans les domaines des sciences et technologies (ST), sciences de la vie et de la santé (SVS) et des sciences humaines et sociales (SHS). Elle s'appuie sur un potentiel d'encadrement de plus de plus de 3 300 chercheurs et enseignants-chercheurs dont plus de 2100 encadrants actifs habilités à diriger des recherches (HDR). Elle rassemble plus de 3 000 doctorants<sup>21</sup> en cours de thèse dans 42 disciplines et 53 spécialités<sup>22</sup>, au sein de 149 unités ou équipes de recherche

---

<sup>15</sup> Preuve [Ref 13-16\\_R1C\\_Schéma des études de santé](#)

e [Ref 13-25\\_Collège Doctoral\\_Charte du doctorat & Doctoral Charter](#)

<sup>17</sup> Preuve [Ref 13-18\\_EUR\\_Neuroschool](#)

<sup>18</sup> Preuve ?

<sup>19</sup> Preuve [Ref 13-19\\_Mission et Reglement interieur college doctoral](#)

<sup>20</sup> Preuve [Ref 13-20\\_Mise en oeuvre \(en attente DFD\)](#)

<sup>21</sup> Près de la moitié des doctorants inscrits sont des femmes, près de 40 % sont des doctorants internationaux et près de 9 % des thèses sont préparées en cotutelle avec un partenaire international.

<sup>22</sup> Preuve [Ref 13-21\\_Disciplines et spécialités \(en attente DFD\)](#)

d'AMU et de ses partenaires du site d'Aix-Marseille et hors site<sup>23</sup>. Le nombre de doctorants *primo* inscrits chaque année dans les 12 ED est de 750 à 800 dont près de 70 % bénéficient d'un financement dédié à l'heure thèse, 17 % exercent une activité salariée<sup>24</sup> et près de 13 %, exclusivement dans les domaines des SHS, sont en autofinancement. Le nombre de diplômes de doctorats délivrés par an dans les différentes disciplines et spécialités est de l'ordre de 650 à 700<sup>25</sup>.

Une Charte du doctorat bilingue<sup>26</sup>, commune aux 12 ED, fixe les conditions du déroulement de la formation doctorale au sein d'AMU ainsi que les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre en termes de formation et de préparation à la poursuite de carrière du futur docteur. Le CD a mis en place en 2018 avec l'aide et la prise en charge de l'Observatoire de la vie étudiantes (OVE) d'AMU des enquêtes longitudinales sur la poursuite de carrière des docteurs d'AMU à 1 an, 3 ans et 5 ans après la soutenance de la thèse<sup>27</sup>. Lors de la première inscription en thèse, une convention individuelle de formation<sup>28</sup> commune aux 12 ED, prise en application de la Charte du doctorat, est signée par le directeur de thèse et le doctorant.

Le rôle du CD dans le fonctionnement des ED ainsi que dans l'encadrement et la formation des doctorants, s'est étoffé et renforcé au cours des dernières années, grâce notamment à la mise en place de documents, de procédures, d'actions, d'outils et de dispositifs communs aux 12 ED d'une part<sup>29</sup> et d'autre part grâce à des politiques d'encadrement, de formation et d'animation communes et partagées<sup>30</sup>. Par ailleurs le CD a mis en place et coordonne des programmes de financement de thèses transversaux aux 12 ED ainsi que des partenariats pour le financement et cofinancement de thèses qui ont permis de développer des synergies et d'initier ou de renforcer des collaborations au niveau de local, national et international<sup>31</sup>.

Enfin, pour développer et renforcer ses partenariats au niveau national et international, le CD est membre de deux réseaux, le réseau national des Collèges doctoraux (RNCD) et le European University Association - Council for Doctoral Education (EUA-CDE). L'implication du CD dans les activités de ces deux réseaux est un atout en termes d'échange d'idées, d'expériences et de bonnes pratiques sur la formation doctorale au niveau national et Européen, favorise la reconnaissance et la valorisation du doctorat auprès de tous les acteurs publics ou privés des secteurs sociaux-économiques et culturels et permet également de renforcer les liens avec les partenaires membres des deux instances.

- **La politique de documentation**

La politique documentaire repose sur le Service commun de documentation (SCD), qui a fait l'objet d'une inspection (IGÉSR) en juin 2021 dont le rapport, incluant la réponse du président, vient d'être communiqué.

Le premier objectif porté par le SCD est de mettre à disposition de ses usagers la documentation indispensable en formation ou en recherche. Il s'appuie sur une charte documentaire et un plan de développement des collections débattus en conseil documentaire et en commissions consultatives spécialisées (une par secteur).

Au niveau établissement, les heures étudiantes consacrées à la méthodologie informationnelle et documentaire dans les maquettes des diplômes s'élèvent à 1 830 heures en licence et 331 heures en master. Pour l'année 2020-2021, le personnel du SCD a assuré 1 339 heures d'enseignement dans les maquettes des licences et 242 heures en master.

---

<sup>23</sup> Preuve [Ref 13-22 AMU et hors site \(en attente DFD\)](#)

<sup>24</sup> Ce sont en grande majorité des enseignants du primaire ou du secondaire dans les domaines des SHS et des praticiens hospitaliers dans les domaines des sciences de la vie et de la santé.

<sup>25</sup> Preuve [Ref 13-23 Nombre de diplômes de doctorats \(en attente DFD\)](#)

<sup>26</sup> Preuve [Ref 13-25 Collège Doctoral Charte du doctorat & Doctoral Charter](#)

<sup>27</sup> Preuve [Ref 13-26 Enquêtes sur la poursuite de carrière des docteurs](#)

<sup>28</sup> Preuve [Ref 13-24 Convention individuelle de formation doctorale](#)

<sup>29</sup> Preuve [Ref 13-27 Dispositifs communs 12 ED \(en attente DFD\)](#)

<sup>30</sup> Preuve [Ref 13-28 Animation communes et partagées \(en attente DFD\)](#)

<sup>31</sup> Preuve [Ref 13-29 Collaborations niveau local national international \(en attente DFD\)](#)



Le second objectif est de déployer une formation aux compétences informationnelles et à la lutte contre la désinformation, nécessaire à la réussite et à l'autonomie étudiante. La progression du nombre d'utilisateurs formés n'a cessé de croître, passant de 16 229 en 2017 avant la précédente accréditation à 23 404 en 2019 (16 223 en 2020 du fait de la crise sanitaire). Ces formations documentaires utilisent des pédagogies innovantes en concertation avec le Centre d'innovation pédagogique et d'évaluation (CIPE). Elles font l'objet d'évaluations circonstanciées de concert avec l'OVE.

Le dernier objectif, porté par le SCD, est d'améliorer significativement la qualité de l'offre de services sur place et à distance. Dans ce sens, la politique documentaire est évaluée régulièrement via l'enquête internationale standardisée LibQUAL et des actions de co-design et d'UX design favorisent la démarche qualité globale et la logique d'amélioration continue. Ces évaluations et la crise sanitaire réaffirment l'importance de la bibliothèque, comme lieu « refuge » et facteur de lien social<sup>32</sup>. Elles conduisent à repenser les espaces physiques de bibliothèques, aussi bien pour le travail, l'étude, et la recherche, que pour la culture, la détente et la convivialité, et obligent à poursuivre la modernisation de ces lieux « *cœur de campus* » tout en pensant la polyvalence et la coexistence des usages.

- **La professionnalisation des formations**

AMU mène une politique proactive sur les relations avec le Monde socio-économique (MSE). Elle a mis en place dès 2017 une direction du partenariat avec le MSE, qui a signé quarante-huit conventions depuis 2018<sup>33</sup> pour favoriser ces relations (C20). Par ailleurs, lors de l'élaboration de l'offre de formation de 2018, une journée de consultation des partenaires avait été organisée (C20). Ces derniers ont aussi discuté et validé l'offre de formation à travers leur présence dans les conseils de composantes et centraux (CFVU, CAC, CA) (C20) et dans les conseils de perfectionnement au niveau de chaque formation (C20). Enfin, les professionnels sont une ressource primordiale dans la réalisation des enseignements, leur part représente 65 %. Cette présence fluidifie le lien avec le MSE et offre aux étudiants un nouveau regard sur la formation favorisant la construction de leur projet professionnel. La recherche de l'employabilité des étudiants a conduit à identifier des compétences utiles à l'insertion professionnelle et à créer 2 nouveaux diplômes d'établissement de niveau master : un DESU « compétences complémentaires en Droit » et un DESU « compétences complémentaires en Gestion ».

Ce lien passe aussi par le Service universitaire d'insertion et d'orientation (SUIO) qui mène de nombreuses actions pour généraliser la préparation à l'insertion à travers : des manifestations (forum stage emploi, café rencontre, job dating, conférences), la mise en place d'une nouvelle UE d'accompagnement à la réalisation d'un stage pour les licences, le développement des ateliers d'aide à l'insertion (900 étudiants/an), la poursuite de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap à l'insertion professionnelle<sup>34</sup> et la continuation de la plateforme Ipro pour aider les étudiants dans leur recherche de stage.

AMU a aussi mené une politique proactive en matière d'apprentissage. En s'appuyant sur le Service de la formation professionnelle et continue (SFPC), et grâce aux aides gouvernementales, le nombre d'étudiants ayant le statut d'apprenti est passé de 1 536 à 2 732 (soit une augmentation de 78 %) entre 2018 et 2020, et 48 nouvelles formations en apprentissage ont ouvert (C21). En revanche, comme les autres universités, AMU a connu sur la même période une baisse de la formation continue faisant passer le nombre de stagiaires (hors formations courtes) de 5 549 à 4 787 (soit une baisse de 16 %). S'agissant du chiffre d'affaires, l'établissement a réussi à maintenir à peu près stable son activité avec une baisse de 6 % contre près de 10 % au niveau national. Le prochain défi et enjeu est de construire un nouveau modèle économique de la formation professionnelle. En effet, la fin des subventions (PRF) et les appels à projet (AAP) avec des modalités et critères d'éligibilité différents, ont conduit à diversifier les sources de financement de la formation professionnelle. Les derniers AAP, comme

---

<sup>32</sup> Preuve [Ref 13-30 Rapport d'activité 2020\\_SCD](#)

<sup>33</sup> Preuve [Ref 13-31 MSE Partenariats monde socio-économique](#)

<sup>34</sup> Preuve [Ref 13-32 Insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap](#)

Dispositifs France formation innovante numérique (Deffinum), ou Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ASDESR), sont des vecteurs de développement.

Enfin, AMU est motrice dans le développement de l'innovation et de l'entreprenariat en s'appuyant sur Pépite Provence<sup>35</sup>. Les dispositifs mis en place ont pris de nombreux formats<sup>36</sup>. Ce sont 10 parcours de formation dispensés, 12 000 étudiants sensibilisés tous les ans à la création d'entreprise, 664 modules d'enseignement dans les composantes d'AMU portant sur des aspects ciblés de l'innovation et de l'entreprenariat, 80 étudiants entrepreneurs accompagnés chaque année, 73 entreprises créées et 12 millions d'euros de chiffre d'affaires. Grâce à l'obtention du projet CISAM + dans le cadre du PIA Excellences, nous souhaitons amplifier cette dimension lors du prochain contrat.

### 13.1.b) Réorientation stratégique depuis 2020

Depuis 2020, l'arrivée d'une nouvelle gouvernance, la crise sanitaire et la démultiplication des AAP, dont AMU a été lauréate (C7), ont imposé de repenser ce SDOF tout en capitalisant sur ses acquis. **L'axe stratégique de la nouvelle gouvernance consiste à construire l'offre de formation en se centrant sur le parcours de l'étudiant (C1) dans une université interdisciplinaire (C5), ouverte sur le monde (C8, C9), socialement engagée (C6) et revendiquant son excellence scientifique (C10, C14).** Cette stratégie concerne à la fois ce contrat au titre de l'année 2020-2021 et surtout le futur contrat. Elle sera donc brièvement écrite dans ce document bilan et plus étayée dans la partie projet.

Pour atteindre cet objectif, nous avons dégagé deux axes forts en fonction des cycles. Durant le cycle L, nous visons à accueillir l'étudiant dans sa diversité de profils et à lui proposer un cursus adapté. A cette fin, en concertation avec le rectorat, nous avons renforcé les passerelles à destination des étudiants de CPG. En outre, en s'appuyant sur le NCU DREAM U obtenu en 2019, l'établissement fait progressivement entrer les formations de licence dans un modèle d'adaptation des rythmes pour l'étudiant (licence classique en 3 ans, licence soutien en 4 ans, et parcours intensifs de licence sous forme de double licence ou parcours renforcés) et du contenu (20 % des enseignements personnalisés). Ces enseignements personnalisés doivent permettre un meilleur accueil des étudiants en L1, notamment suite à l'évolution du baccalauréat, une réflexion sur leur choix d'orientation en L2, une préfiguration de leur parcours *post* L en L3, et ainsi limiter l'échec et accroître l'insertion professionnelle (C2). En 2020, 32 mentions de licence sont entrées dans cette philosophie<sup>37</sup> (34 début 2021) en combinant les financements du NCU et de la loi ORE (plus de 10 millions d'euros en 4 ans) (C7).

Cette réorientation permet de repenser certaines thématiques et d'établir une stratégie d'établissement à leur sujet. Ainsi, des groupes de travail transverses, répondant à des critères d'évaluation, ont été mis en place sur les méthodologies du travail universitaire (C10 et C18), la préparation à l'insertion professionnelle (C22) et à la mobilité internationale (C8, C9), les langues, le développement durable (C6) et les relations avec le MSE (C20)<sup>38</sup>. L'ensemble des projets, dont AMU a été lauréate depuis 2019, sont résumés dans la figure ci-après. Ils s'articulent pour contribuer sur chacune des facettes à la personnalisation du projet de l'étudiant. Les fonds de l'IDEX complètent cette stratégie (C2 et C7). Ces projets ont complètement changé l'organisation en formation et il est important d'évaluer leur impact, tant sur le plan pédagogique qu'organisationnel. Les résultats sur le cycle M de cette nouvelle politique ne sont pas dans le champ de l'évaluation, la transformation ayant débuté en septembre 2021.

La personnalisation des parcours de l'étudiant s'accompagne aussi depuis 2021 de la généralisation de la fonction de directeur des études au sein des diplômés de licence d'AMU. Les directeurs des études

---

<sup>35</sup> Preuve [Ref 13-33 PEPITE PROVENCE](#)

<sup>36</sup> Preuve [Ref 13-34 Dispositifs PEPITE PROVENCE Bilan 2020](#)

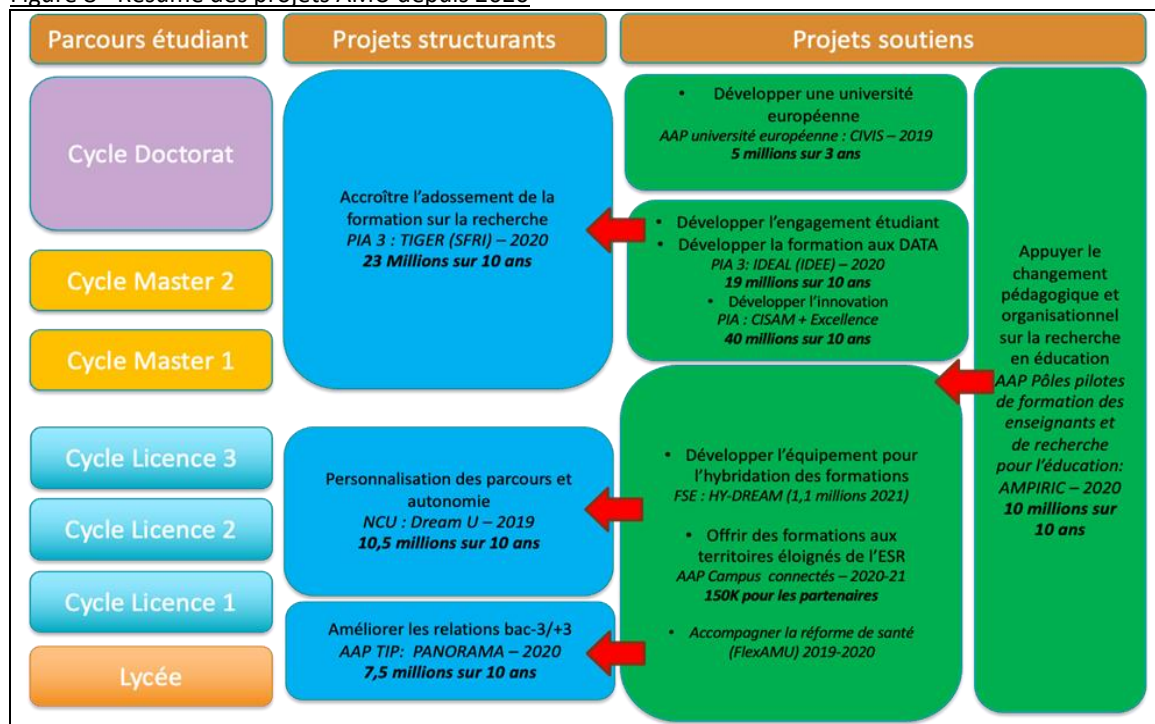
<sup>37</sup> Cela signifie qu'elles adoptent la logique DREAM U, mais sans forcément de recevoir de financement du PIA, car les dispositifs sont déjà financés par ailleurs (loi ORE...)

<sup>38</sup> Preuve [Ref 13-35 GT transverses GT DREAM U](#)



ont en charge l'élaboration et le suivi du contrat pédagogique pour la réussite étudiante qu'AMU a commencé à déployer pour les étudiants de L1. Ils participent également à l'évaluation des dispositifs d'accompagnement.

Figure 8 - Résumé des projets AMU depuis 2020<sup>39</sup>



### 13.2. Rappel des principaux changements depuis 2017

- Grande diversité dans l'offre de formation, source d'interdisciplinarité et de personnalisation du parcours étudiant.
- Stratégie bien établie et coordonnée.
- Haut niveau de recherche sur lequel peut s'appuyer la formation.
- Ouverture forte à l'international, notamment sur l'Afrique, la Méditerranée et l'Europe (CIVIS).
- Capacité à lever des fonds via les AAP et à les coordonner.
- Offre de formation tournée vers l'apprentissage.
- Ancrage local, national et international.
- Politique de site forte.
- Offre élargie des PASS/LAS en partenariat avec Avignon et Toulon.
- Universitarisation des formations paramédicales bien structurée.

### 13.3. Améliorations en cours ou à envisager

- Poursuivre la mise en place de la stratégie centrée sur le parcours de l'étudiant déployée depuis 2020.
- Améliorer le lien entre le lycée et l'université pour favoriser la réussite étudiante.
- Diversifier les orientations possibles à l'issue de la licence.
- Affirmer une stratégie d'établissement en formation sur les marqueurs identitaires d'AMU, université socialement engagée : l'excellence en recherche et l'innovation, l'interdisciplinarité, l'international, l'engagement social (RSE, développement durable, engagement étudiant) dès le cycle L.

<sup>39</sup> Preuve [Projets](#)

- Stabiliser un modèle sur la R1C.
- Repenser l'ingénierie pédagogique à destination des publics de formation continue pour dynamiser la formation tout au long de la vie.
- Généraliser la mise en place des UE d'aide à l'insertion professionnelle créée dans DREAM U et TIGER.
- Généraliser le contrat pédagogique pour la réussite à tous les étudiants de licence.

## Référence 14 : L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation.

### Rappel des recommandations du HCERES en 2017

- Le développement des formes d'enseignements différentes doit être poursuivi.
- La mise en place du plan langues doit être parachevée.
- La formation continue et professionnelle doit constituer un axe de développement.

### Engagements du contrat quinquennal

- Impulser une dynamique volontariste sur l'enseignement des langues.
- Faire évoluer les pratiques pédagogiques en fonction du monde socioéconomique.
- Développer le savoir-être des étudiants.
- Développer l'accès au fablab et la créativité.

## 14.1. État des lieux et réalisations depuis 2017

### 14.1.a) Approche par compétences et valorisation des compétences

Lors de l'accréditation de 2018, AMU a fixé un cadre global à travers un atelier du SDOF, intitulé « Référentiel de l'offre de formation » afin d'homogénéiser les programmes de formation et notamment les maquettes (C1)<sup>40</sup>. AMU a fait également le choix de s'orienter vers l'approche par compétences (APC)<sup>41</sup>, en laissant de la souplesse à chaque composante (C1). L'enjeu était de repenser le rôle de l'étudiant pour qu'il soit acteur de ses choix, de son parcours et ainsi de son apprentissage et qu'il puisse s'autoévaluer. Cette approche a conduit à créer un réseau national sur l'APC (ReNAPS'up), dont AMU a été le pilote. Une telle transformation doit s'appuyer sur des échanges entre l'ensemble des acteurs de l'université pour trouver des solutions innovantes, personnalisées et adaptées au terrain et sur un renouvellement des pratiques pédagogiques. Elle implique ainsi la mise en place d'outils nécessaires à l'analyse de ses propres compétences, tels que les portefeuilles de compétences, expérimentés sur quelques formations à travers Mahara (appelé E-Foliam à AMU) et Skilvioo (C2). AMU se tourne désormais vers le nouveau portfolio Karuta, avec une phase expérimentale sur deux composantes (l'INSPÉ et l'IUT). Les compétences douces (ou *soft skills*) ont fait l'objet d'une attention particulière et sont désormais plus lisibles dans les maquettes de formation. Elles commencent à faire l'objet d'une démarche de valorisation à travers l'utilisation de plateformes numériques, comme Job Ready, et constitueront à terme 20 % des volumes de formation<sup>42</sup>. Les compétences développées hors du cœur de la formation de l'étudiant (compétences liées au sport, à l'engagement étudiant, au développement durable...) peuvent être valorisées via des bonus<sup>43</sup>. Côté

<sup>40</sup> Preuve [Ref 14-47 Cadrage maquettes LP, L et M](#)

<sup>41</sup> Preuve [Ref 14-48 Approche par compétences](#)

<sup>42</sup> Preuve [Ref 14-49 Bilan projets Académie d'Excellence](#)

<sup>43</sup> Preuve [Ref 14-50 Charte bonus](#)

formation continue, les compétences sont valorisées dans le cadre de la Validation des Acquis issus de l'Expérience (VAE) et la Validation des Acquis Professionnels (VAP). A la suite de la réunion d'un groupe de travail (GT), AMU a modélisé tous les suppléments aux diplômes des licences, de quelques licences professionnelles et de masters, mettant ainsi en valeur les compétences acquises par les étudiants tout au long de leur cursus de formation.

#### **14.1.b) Développement et diversification des pratiques pédagogiques**

En vue de la réussite étudiante, AMU encourage depuis 2018 la diversification des pratiques pédagogiques via des moyens obtenus dans le cadre de l'IDEX et des PIA. Chaque année, le CIPE forme environ 800 à 900 enseignants et enseignants-chercheurs aux outils de l'établissement (Moodle, Zoom, Wooclap, Compilatio...), avec un pic à 1 213 en 2020-2021 lors de la crise sanitaire. Depuis 2018, le programme Académie d'Excellence<sup>44</sup> reposant sur l'IDEX a permis de financer 30 projets innovants dans les domaines de la transformation et de l'innovation pédagogique (C3), de l'internationalisation des formations (C6, C7), de l'interdisciplinarité (C3) et de l'insertion professionnelle (C8, C9). Cette transformation a aussi impliqué l'intégration de la pédagogie active dans les maquettes d'enseignement et dans les services des enseignants (C3). Entre 2019-2020, le projet DREAM U<sup>45</sup> a permis de recruter 11 accompagnateurs pédagogiques et 2 développeurs informatiques travaillant sur le portefeuille de compétences et l'adaptative learning (C3) et de valoriser la transformation pédagogique au niveau des enseignants par sa rémunération (68 000 euros en 2020) à travers la rémunération d'heures complémentaires. Par ailleurs, DREAM U a permis la définition d'un label « hybride qualité »<sup>46</sup> particulièrement important avec le développement de la formation à distance du fait notamment de la crise sanitaire en 2020 (C4). De mars à juillet 2020, ce sont plus de 2 600 cours qui ont été créés sur la plateforme Moodle, faisant passer leur nombre total de 8 340 en 2018 à 11 500 en 2020, et plus de 15 000 en 2021. AMU a alors équipé 110 amphithéâtres et salles de cours en télédiffusion et acquis la plateforme Zoom dès la rentrée 2020. Les enseignants se sont appropriés ces outils et en moyenne 1 000 à 3 000 cours par jour se sont tenus sur Zoom au mois de novembre 2020. Pourtant, l'impact de cette modalité pédagogique sur les apprentissages peut être questionné et l'université doit désormais capitaliser sur cet acquis tout en conservant son modèle pédagogique en présentiel.

Parallèlement, des lieux physiques ont été rénovés (C5). L'université s'est dotée, dans le cadre des opérations de réhabilitation et/ou de construction financées, notamment par le budget « plan campus », de 43 espaces de pédagogies innovantes permettant aux enseignants et aux étudiants de bénéficier de nouveaux outils pédagogiques adaptés. Dans le cadre du transfert des connaissances, ceux-ci intègrent dans leurs dimensionnements, leurs équipements et leurs mobiliers les dynamiques du faire, du faire-ensemble, du parcours et de la mobilité des usagers. L'étudiant peut y occuper des postures d'acquisition différentes (travaux de groupes, travail individuel, simulation...) en mobilisant des outils divers (numériques, équipements modulables, ...) permettant de croiser les apprentissages en présentiel et/ou en distanciel. Ces surfaces (de type FAB LAB, salles de travail ...), auxquelles s'adosent des espaces informels (ou tiers lieux), permettent à l'étudiant d'appréhender et d'aborder ses apprentissages à l'université en dehors des locaux traditionnels (salles banalisées, amphithéâtres...). Le bâtiment Hexagone, « learning center », situé sur le site de Luminy, est un outil mettant en exergue ces nouveaux lieux d'acquisition des connaissances, en multipliant dans un même espace des lieux divers permettant à chacun de trouver un environnement propice à son parcours. Le démarrage des études/travaux du Centre de simulation médicale de Marseille (SIMMAR) dédié à l'apprentissage de la médecine, par la mise en situation sur des modèles d'homme virtuel avec un haut degré de réalisme, constitue une nouvelle étape. Les espaces prévus sont des salles polyvalentes permettant une modularité forte et leur transformation totale via du mobilier et des équipements

---

<sup>44</sup> Preuve [Ref 14-51 Programme de l'Académie d'Excellence](#)

<sup>45</sup> Preuve ?

<sup>46</sup> Preuve [Ref 14-52 Présentation Label Hybrid AMU](#)

permettant aux apprenants une complète immersion. Cet édifice proposera de ce fait des locaux d'enseignement pluriels et innovants en adéquation avec les évolutions des métiers et des attentes des étudiants et professionnels accueillis.

#### **14.1.c) Ouverture et adaptation de l'offre à l'international**

AMU compte à ce jour 509 modules non disciplinaires enseignés en anglais et 46 diplômes nationaux majoritairement délivrés en anglais (C6, C7). Pour accompagner l'internationalisation des formations et faciliter la mobilité, AMU dispose de deux services : le Service universitaire centré sur le français langue étrangère (SUFLE) et la Maison interdisciplinaire des ressources et recherches en langues (MIRRel) centrée sur l'enseignement des langues étrangères. Ces deux services assistent les composantes pour les formations en FLE, notamment pour l'accueil des étudiants étrangers, et les certifications en langues (TOEIC, TOEFL, CLES...). Malgré la crise sanitaire, 2 904 certifications en langues étrangères ont été passées au sein d'AMU en 2020-2021 (363 CLES dans 5 langues différentes et 2 541 TOEIC), contre 2 501 en 2018-2019. Ces certifications sont intégrées au cursus en fonction du profil de l'étudiant (obligatoires pour l'obtention du diplôme au sein de Polytech et demandées pour intégrer certains cursus de l'université comme les masters de l'IAE) (C6). Par ailleurs depuis 2018, suite à la consultation de partenaires du MSE, AMU a mis en place un « plan langues » comportant deux volets : l'acquisition d'une plateforme d'autoformation en cinq langues disponibles pour l'ensemble des étudiants et personnels et l'équipement de salles pour améliorer la formation en langues dans lesquelles les usagers peuvent travailler en complète autonomie, ou être guidés par un intervenant pédagogique (C6, C7). Depuis 2020, le développement de la pédagogie à distance est venu renforcer l'offre de formation existante à l'international. Ainsi, des expérimentations, comme le développement d'une forme de campus connectés à Alger ou bien de cours dans le cadre de CIVIS, ont permis de tester la mobilité virtuelle. Cette dernière devrait se développer à l'avenir.

#### **14.1.d) Ouverture et adaptation de l'offre aux publics de formation continue et en alternance**

Depuis 2018, en s'appuyant sur le SFPC, les principes d'aménagement spécifiques, d'individualisation des parcours et de modularisation des parcours de formation en blocs de compétences ont été renforcés afin de répondre aux enjeux de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et d'accentuer l'accessibilité de tout individu à la formation tout au long de la vie. Le nouveau paysage de la formation professionnelle amène la formation continue à développer des méthodes pédagogiques collaboratives hybrides et immersives. Ainsi, la politique proactive du SFPC sur l'accessibilité des stagiaires de formation professionnelle continue à distance s'est déclinée au travers de son adhésion au Consortium national du Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) SONATE, accessible sur les campus connectés d'AMU. Ce dernier a ainsi connu entre 2018 et 2020 une augmentation de 50 % (52 à 104 stagiaires inscrits)<sup>47</sup> Par ailleurs, l'inscription des formations diplômantes d'AMU en formation professionnelle continue sur la plateforme EDOF a permis la diversification des sources de financement des stagiaires dès 2019 avec une augmentation notable de demandes de financement CPF (+250). AMU déploie aussi un Certificat de qualification professionnelle (CQP) depuis 2016 en lien avec les demandes des branches professionnelles. Ces succès ont conduit AMU à être la 1<sup>ère</sup> université de France à avoir obtenu la certification Qualiopi<sup>48</sup> à la sortie du premier confinement (juillet 2020). Côté VAE, l'impact de la crise sanitaire est notable, avec un nombre de dossiers déposés, qui est passé de 342 en 2018-2019 à 218 en 2020-2021 du fait notamment d'une baisse des VAE collectives (204 en 2018-2019, 92 en 2020-2021 contre 27 seulement pour les VAE individuelles). A date, d'autres opportunités sur de nouveaux secteurs sont envisagées en s'appuyant sur une palette de dispositifs (accueil, informations, VAE individuelle et collective, parcours

---

<sup>47</sup> Preuve [Ref 14-53 Tableau inscriptions DAEU](#)

<sup>48</sup> Preuve [Ref 14-54 Certification Qualiopi](#)

modulaires, formations courtes sur mesure, bilans de compétences), de prestations de services et une offre de formation professionnelle (continue et apprentissage) adossée aux laboratoires de recherche, plateformes technologiques et instituts. Ces atouts permettraient d'élaborer des parcours de formations sur-mesure, faisant appel à différentes modalités pédagogiques (formation hybride, synchrone, asynchrone, action de formation en situation de travail AFEST etc...). Il s'agit d'un nouveau défi à relever pour le prochain contrat afin de saisir les opportunités offertes par la loi « avenir professionnel » et le CPF.

#### 14.2. Rappel des principaux changements depuis 2017

- Solide culture de la formation des enseignants avec le CIPE.
- Expérimentations intéressantes et multiples dans l'APC et la pédagogie active.
- Disponibilité de multiples outils (Moodle, Zoom, Wooclap, Karuta, plateforme des langues...).
- Expérience forte sur l'internationalisation.
- Dynamique forte sur l'apprentissage.

#### 14.3. Améliorations en cours ou à envisager

- Construire les maquettes en blocs de connaissances et de compétences.
- Développer des pédagogies diversifiées et la mise en pratique des connaissances acquises dans les cursus.
- Identifier les compétences acquises par les étudiants intra curricula et extra curricula (parcours intensifs ou diplômes d'établissement) et les valoriser (portefeuille, supplément au diplôme...).
- Mettre en place une stratégie sur la formation à distance en capitalisant sur les acquis de la crise sanitaire, notamment pour l'international et la formation continue.
- Améliorer l'accueil des étudiants étrangers en développant une offre de formation en langues étrangères et en facilitant l'apprentissage du FLE.
- Faciliter les mobilités hybrides et physiques de nos étudiants.
- Développer des groupes dédiés à la formation continue avec une ingénierie de formation spécifique dans certains diplômes.
- Finaliser la délivrance des suppléments au diplôme pour les LP et les masters.
- Renforcer la visibilité et la légitimité d'AMU comme organisme de formation continue, grâce au SFPC et aux services de formation professionnelle de ses 17 composantes.

**Référence 15 : L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle.**

#### Rappel des recommandations du HCERES en 2017

- Maintenir les nombreux dispositifs d'aide à l'accompagnement à l'orientation, la réorientation et l'insertion.
- Développer les partenariats entre le secondaire et le supérieur.

#### Engagements du contrat quinquennal

- Mieux informer en amont et pendant le cursus.
- Faciliter l'insertion professionnelle.

## 15.1. État des lieux et réalisations depuis 2017

### 15.1.a) L'attractivité des formations

Sur l'actuel contrat, les dispositifs existants se sont développés et de nouvelles initiatives ont vu le jour avec comme objectif, un déploiement sur l'ensemble des formations. L'accent a été mis sur l'amélioration des relations entre bac-3 et bac+3. AMU a dans ce sens poursuivi ses manifestations auprès des lycéens (salons, journée portes ouvertes), mis en place des Cordées de la réussite et obtenu un PIA, Panorama, pour l'amélioration de l'orientation de 131 lycées en collaboration avec le rectorat, l'université d'Avignon et de Toulon, la région et neuf associations du territoire. AMU a également mis en place une offre de formation de licence en quatre ans pour accueillir spécifiquement les publics « oui-si » et ainsi favoriser leur insertion à l'université comme leur réussite. AMU a aussi mis en place deux manifestations à visée de réorientation et d'insertion (800 étudiants par an), des ateliers de réorientation, et appuie le développement des projets personnels et professionnels étudiants avec 9 UE d'orientation et d'insertion (23 000 étudiants par an)<sup>49</sup> ainsi que 5 UE d'accompagnement au projet personnel et professionnel en développement dans le cadre du NCU DREAM U. Enfin, en collaboration avec la AFPA/DREETS, un projet, Rebondir, est en cours de déploiement pour les étudiants décrocheurs qui souhaitent se réorienter vers des diplômes courts en alternance (100 étudiants par an).

### 15.1.b) La performance des formations

Afin d'évaluer les politiques formation mises en place, les composantes reçoivent chaque année depuis 2018-2019 un « book statistiques »<sup>50</sup> produit par la Direction des études et de la vie étudiante (DEVE) sur leurs mentions de licences. Il comprend des variables de profils, de résultats et de suivis des cohortes. Des bilans des candidatures (Parcoursup, et E-Candidat, Etudes en France)<sup>51</sup> sont analysés au niveau de l'établissement en CFVU et au niveau formation en conseils de perfectionnement. Cette analyse mène à des structurations et des changements de capacités, comme en 2020 sur la structuration des mineures d'Arts Lettres Langues et Sciences Humaines dans le PASS. L'expertise développée par la DEVE sur la « Mesure de la réussite étudiante au regard de la mise en œuvre de la loi ORE » a été saluée par l'IGÉSR lors de sa venue en 2019. Les résultats sont néanmoins parfois complexes à analyser et nécessiteront une organisation appropriée. L'évolution des taux de réussite des formations a été perturbée par des conditions spécifiques des examens au cours de l'année 2019-2020 dues à la crise sanitaire. Sur la licence, nous constatons une hausse du taux de réussite en L1, ce qui est très encourageant. Il était de 34,3 % en 2017 et de 7 points en dessous de la moyenne nationale. En 2020, il était de 56,6% contre 53,5% au niveau national (soit 3 points de plus), mais avec un effet « covid » associé à des modalités de contrôle des connaissances particulières. En 2021, il est proche de 45% avec des modalités de contrôle des connaissances, soit 10 points de plus qu'en 2017. Les taux sont stables sur les masters. Nous constatons une forte baisse en LP, même si le taux reste très bon. L'essentiel des LP étant en apprentissage, la crise sanitaire en 2020/2021 a conduit à plus de ruptures de contrats et une plus grande difficulté à allier les périodes universitaires/entreprises (parfois en chômage partiel).

---

<sup>49</sup> Preuve [Ref 15-55 Orientation réorientation et insertion](#)

<sup>50</sup> Preuves [Ref 15-56 Book statistiques Licence LEA 2019-20](#)

<sup>51</sup> Preuves [Ref 15-57 Bilan Parcoursup 2021](#)

[Ref 15-57bis Bilan attractivité parcoursup ecandidat EEF 2019 2020](#)



Tableau 3 – Tableau sur l'évolution du du taux de réussite des étudiants (source : Apogée)

Taux de réussite	2018/2019	2019/2020	2020/2021
	% Admis / Inscrits	% Admis / Inscrits	% Admis / Inscrits
L1	41,5 %	56,6 %	44,9%
<b>Licence</b>	<b>59,4 %</b>	<b>71,9 %</b>	<b>60,8 %</b>
LP	90,6 %	91,9 %	81,1 %
<b>Master</b>	<b>79,6 %</b>	<b>83,3 %</b>	<b>78,6 %</b>
<b>TOTAL AMU</b>	<b>68,2 %</b>	<b>76,8 %</b>	<b>67,8 %</b>

### 15.1.c) La pertinence de l'offre de formation

L'OVE mène chaque année des enquêtes d'insertion professionnelle des étudiants auprès des diplômés de LP et de master, 6 et 30 mois après la diplomation. Depuis 2022, une enquête à 18 mois complète les informations sur l'insertion professionnelle des diplômés de formations par alternance. Grâce à l'intervention de téléenquêteurs et à une communication accrue favorisant la participation des diplômés, les taux de retour oscillent autour de 70 % de répondants. Ces résultats montrent la pertinence des formations :

Tableau 4 – Tableau sur les résultats d'enquête insertion

	Licence Pro 6 mois	Master 6 mois	Licence Pro 30 mois	Master 30 mois
Effectif enquêté	1 618	6 261	1 671	5 052
Participation	71,7 %	69,7 %	70,4 %	72,4 %
Taux d'insertion professionnelle	85,5 %	80,3 %	85,8 %	90,6 %

Source : Participation aux enquêtes menées auprès des diplômés 2020 de LP et Master (enquêtes à 6 mois menées au 1<sup>er</sup> mars 2021) et auprès des diplômés 2018 (enquêtes à 30 mois menées au 1<sup>er</sup> décembre 2020)

Pour améliorer les débouchés des formations ces enquêtes sont complétées par les retours des *alumni* et les échanges avec le monde socio-économique dans le cadre des conseils de perfectionnement.

### 15.2. Rappel des principaux changements depuis 2017

- Communication bien ancrée sur son territoire.
- Service pilotage et évaluation performant.
- Croissance dans la réussite des étudiants en L1.
- Bons indicateurs en matière d'insertion professionnelle.
- Analyse partagée en CFVU des indicateurs.

### 15.3. Améliorations en cours ou à envisager

- Analyser plus en profondeur certains résultats des enquêtes pour faire évoluer les formations.

- Améliorer et moderniser la communication digitale.
- Mise en place d'une meilleure coordination secondaire/supérieur via le projet Panorama.
- Développer des passerelles de réorientation pendant le parcours étudiant.

**Référence 16 : L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue.**

#### Rappel des recommandations du HCERES en 2017

- Un cadre fixé pour assurer la soutenabilité de l'offre de formation.
- Une démarche de co-construction.

#### Engagements du contrat quinquennal

- Mettre en œuvre une offre soutenable.

### 16.1. État des lieux et réalisations depuis 2017

#### 16.1.a) Politique de ressources, d'accompagnement et d'incitation

Lors de l'accréditation en 2018, AMU a travaillé sur un modèle théorique d'allocation des moyens en formation prenant en compte le nombre de sites et d'étudiants, les différentes mentions et le potentiel enseignants (C1). Les composantes ont ainsi obtenu une enveloppe d'heures complémentaires pour construire leur offre de formation en faisant des choix dans une logique de subsidiarité. Chaque année, le dialogue stratégique de gestion entre gouvernance et composantes conduit à un ajustement des enveloppes et des potentiels (C1). L'établissement mène une politique proactive pour lever de nouvelles ressources à travers la loi ORE, l'apprentissage et les projets PIA qui représentent désormais plus d'un tiers du budget formation et vie étudiante<sup>52</sup>. Néanmoins, le coût du glissement vieillissement technicité (GVT) conduit à une baisse du potentiel malgré les ressources complémentaires obtenues. Cette complexité croissante induit la nécessité de moderniser le système d'information pour le pilotage.

Au niveau individuel (C1), les activités pédagogiques font l'objet d'une reconnaissance dans le cadre d'heures de cours ou d'équivalences de service dans un référentiel<sup>53</sup> voté au niveau de l'établissement. L'encadrement pédagogique fait l'objet de primes de responsabilités pédagogiques<sup>54</sup> et AMU a mis en place 50 primes d'engagement pédagogique de 2 000 euros par an pour récompenser un investissement particulier en pédagogie. Le cadrage de cette prime a été revu en 2021 pour se calquer sur la PEDR (4 000 euros par an pendant 4 ans, 20 primes distribuées par an). Dans l'avancement de carrière, AMU a mis en place une évaluation de la pédagogie au niveau composante et établissement sur la base d'une fiche visant à reconnaître quatre dimensions : Pédagogie, Encadrement, Rayonnement et Responsabilité. Les résultats de cette évaluation sont pris en compte en local et remontés au CNU (C1). En matière d'accompagnement pédagogique, de nombreux éléments ont été cités dans la partie diversification des pratiques. Outre les formations du CIPE, l'établissement met en place un parcours d'intégration personnalisé pour une trentaine de nouveaux maîtres de conférences par an et met en œuvre chaque année un fonds d'intervention pédagogique de 200 000 euros pour

<sup>52</sup> Preuve [Ref 16-58 Budget formation et vie étudiante](#)

<sup>53</sup> Preuves [Ref 16-59 Référentiel des services CA 2019 07 16](#)

[Ref 16-59bis Référentiel des services modifié CA 2021 23 11](#)

<sup>54</sup> Preuve [Ref 16-60 Cadrage PEP 2021 avis favorable CFVU et CT mai 2021](#)

accompagner les projets innovants en formation. L'IDEX contribue aussi à travers les programmes Académie d'Excellence<sup>55</sup> et l'établissement s'est doté, d'un point de vue organisationnel, de personnes ressources sur le montage de dossier pour répondre aux projets type PIA.

### **16.1.b) Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue**

AMU dispose d'une direction de l'amélioration continue (C3) ayant réalisé 8 audits en lien avec la formation entre 2018 et 2021 essentiellement sur de sujets organisationnels. A travers ses composantes, l'établissement s'est engagé dans de nombreuses certifications. L'IAE, la faculté de pharmacie et le SFPC sont respectivement labellisés EQUIS, Cidpharmef et Qualiopi et l'IUT est en cours de labellisation ISO 9001. Il existe aussi des certifications au niveau des formations. Un des axes d'amélioration réside dans une meilleure coordination de ces dispositifs qualités.

Au niveau de chaque formation, l'OVE évalue chaque année plus de 700 formations et près de 2 500 enseignements via le dispositif d'Evaluation de la Formation et des Enseignements par les Etudiants (EFEE) (C4). Au niveau de l'établissement, les résultats sont discutés en CFVU et le dispositif est débattu au sein d'une commission issue de cette instance. Au niveau de chaque formation, les résultats de l'évaluation sont ensuite communiqués au pilote pour être discutés en conseil de perfectionnement. Les conseils de perfectionnement font l'objet d'un document de cadrage et d'une synthèse en CFVU<sup>56</sup> (C5). Les bilans Parcoursup réalisés chaque année permettent également d'assurer un pilotage de la formation et une évolution au fil de l'eau de l'offre de formation d'AMU.

### **16.1.c) Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats**

Les moyens de la formation au niveau de chaque composante sont gérés dans un dialogue stratégique annuel avec l'établissement. La direction de la composante construit son budget pour octobre en prenant en compte les objectifs fixés dans le cadre du dialogue orientation budgétaire en juillet et dialogue avec la gouvernance sur l'allocation des moyens sur chaque poste (fonctionnement, investissement masse salariale). Ce dialogue prend en compte les objectifs stratégiques de la composante, les recettes liées à l'apprentissage et la formation continue, les réformes structurelles... La composante dispose ensuite d'une autonomie dans l'utilisation de ses fonds dans le respect des cadrages de l'établissement (C7).

Pendant l'année, la composante dispose d'outils de gestion, comme SIFAC (gestion financière) ou ARES (application de gestion des services d'enseignement et donc des dépenses en heures), pour suivre leur consommation et exécution budgétaire (C6, C7).

La principale limite de cette gestion réside dans le fait que ce dialogue n'offre pas une visibilité pluriannuelle aux composantes. L'arrivée des projets PIA a également complexifié l'organisation par la mise en place en 2019 et 2020 d'AAP internes pour déployer le projet DREAM U. La démultiplication des projets rend cette démarche impossible sous peine de noyer les composantes sous les AAP. Il convient donc de procéder différemment pour financer les transformations liées aux PIA et autres projets. Au niveau de chaque formation, les demandes de créations ou de modifications sont saisies dans une application (PACOME pour les diplômes nationaux et AUDE pour les diplômes d'établissement) calculant les coûts associés. Concernant les diplômes nationaux, seul le coût en HETD est calculé. Pour les diplômes d'établissement, il s'agit du coût complet du diplôme, ce qui permet de proposer une tarification cohérente du diplôme. Par ailleurs, AMU dispose d'un service spécialisé dans le calcul des coûts (Direction du pilotage et du contrôle de gestion [DPCG]) qui contribue à une connaissance fine de la structure des coûts (C6).

---

<sup>55</sup> Preuve [Ref 16-61 Programme Académie d'Excellence](#)

<sup>56</sup> Preuves [Ref 16-62 Cadrage Conseil Perfectionnement](#)  
[Ref 16-62bis Conseil Perf bilan chiffré cfvu 8 novembre 2019](#)

## 16.2. Rappel des principaux changements depuis 2017

- Maîtrise de la masse salariale en formation à l'aide d'outils pertinents.
- Solide connaissance des coûts grâce à la DPCG.
- Capacité forte à lever des fonds sur les projets, l'apprentissage et la loi ORE.
- Culture qualité initiée et cadrage des conseils de perfectionnement.
- Politique de subsidiarité effective.

## 16.3. Améliorations en cours ou à envisager

- Améliorer le système d'information sur le pilotage des ressources et des dépenses de la formation.
- Mettre en place un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec les composantes.
- Contribuer au déploiement de la politique qualité dans l'établissement en s'appuyant sur un conseil de perfectionnement formation de l'université.
- Les enseignants-chercheurs et enseignants ont vu leur régime indemnitaire modifié par la mise en œuvre du RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) en 2022 . Là encore, l'établissement a profité de la réforme pour revaloriser soit les montants, soit le volume de primes à attribuer.

**Référence 17 : L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien-être étudiant.**

## Rappel des recommandations du HCERES en 2017

- Poursuivre la mise en place opérationnelle des schémas directeurs et veiller à produire celui qui concerne la vie étudiante.
- Améliorer la structuration de la représentation étudiante et des associations au niveau de l'établissement.
- Dynamiser la vie de campus.
- Renforcer la collaboration avec les collectivités territoriales et le CROUS pour améliorer les flux (transports et restaurants).
- Poursuivre la promotion de valorisation de l'engagement étudiant.

## Engagements du contrat quinquennal

- Améliorer les conditions de vie et la santé des étudiants.
- Dynamiser la vie associative et de campus.
- Promouvoir l'accès de tous à la culture.
- Mettre le sport universitaire au service de l'épanouissement des étudiants.
- Promouvoir l'engagement étudiant.

## 17.1. État des lieux et réalisations depuis 2017

### 17.1.a) Une politique partenariale visant à améliorer la vie étudiante

Dans le cadre de son contrat de site AMPM, AMU et ses partenaires ont développé un schéma d'amélioration de la qualité et de la vie étudiante et de promotion sociale (SAQVEPS) décliné en 21 fiches-actions<sup>57</sup>. Un comité de suivi a été mis en place et s'est réuni plusieurs fois par an en 2018 et 2019. Il a permis de dresser un état des lieux des différentes actions déclinées au sein de chaque établissement et de dessiner les premiers axes d'amélioration (C1 et C8)<sup>58</sup>. Toutefois l'émergence en mars 2020 de la crise sanitaire a mis un frein dans la conduite des actions. Pour le futur contrat, AMU souhaite s'engager dans une démarche d'élaboration d'un schéma directeur de la vie étudiante à l'échelle de l'établissement s'inscrivant, le cas échéant, dans des schémas territoriaux plus larges. Avec le contexte sanitaire le partenariat avec le CROUS s'est particulièrement renforcé, grâce notamment aux réunions de concertation organisées par le recteur délégué à l'ESRI, et a abouti à la définition de procédures communes pour attribuer des aides financières et matérielles aux étudiants en difficulté. De nouveaux partenariats avec des collectivités territoriales<sup>59</sup> ou des entreprises ont été lancés. Par exemple la convention avec le Crédit Agricole prévoit une dotation pour former les étudiants aux Premiers Secours en Santé Mentale (C1 et C8)<sup>60</sup>.

### **17.1.b) La CVEC un levier pour le développement et la structuration de la vie étudiante<sup>61</sup>**

Dès la rentrée 2018, l'université a mis en place une commission CVEC d'établissement associant tous les acteurs de la vie étudiante dont 9 représentants étudiants sur 19 membres (soit 47 %). La commission donne un avis sur la programmation et le bilan des actions, avant le vote par les instances (CFVU et CA). Plus de 80 % des crédits sont ouverts en début d'année civile pour permettre aux structures bénéficiaires<sup>62</sup> de réaliser les projets prévus. Le solde est programmé en septembre après la notification du budget définitif par le CROUS (C5 et C9)<sup>63</sup>.

Une partie du budget et du pilotage a été décentralisée via le dispositif « CVEC de campus »<sup>64</sup>. Des commissions de campus ont été instituées sur chaque site avec une parité entre le nombre de représentants d'enseignants-chercheurs et le nombre de représentants d'étudiants élus dans les conseils de composante du site (C5). Les projets proposés peuvent être portés par des étudiants, des enseignants, des services ou des équipes plurielles. Le bilan de trois ans de fonctionnement est très positif malgré le contexte sanitaire et le report de certaines actions. Les crédits engagés sont souvent des crédits d'investissement qui permettent de réaliser des projets visibles et transformants pour le site dont la mise en place de parcours santé, d'abris vélos ou d'épiceries solidaires sur plusieurs sites<sup>65</sup>. Il s'agit là de projets qui ont demandé un certain temps pour être réalisés, et dont la nature est complémentaire à ceux portés par les associations étudiantes dans le cadre du FSDIE, plus centrés sur l'organisation d'événements étudiants (C2).

Un fonds d'investissement pluriannuel alimenté en grande partie avec les reliquats des années précédentes finance des projets d'investissements de grande envergure dont la création des maisons de l'étudiants, des tiers lieux et d'aménagements d'espaces sportifs en libre accès aux étudiants (C2). La multiplicité des projets CVEC a nécessité le renforcement des moyens humains<sup>66</sup>.

### **17.1.c) La promotion de la santé en faveur de tous les étudiants**

---

<sup>57</sup> Preuve [Ref 17-65 SAQVEPS](#)

<sup>58</sup> Preuve [Ref 17-66 Etat des lieux SAQVEPS](#)

<sup>59</sup> Preuves [Ref 17-67 Partenariats Collectivités Campus connectes](#)  
[Ref 17-67bis CROUS Convention observatoire logement étudiant](#)

<sup>60</sup> Preuve [Ref 17-68 Convention Crédit Agricole](#)

<sup>61</sup> Les actions relatives à chaque domaine seront développées dans les paragraphes suivants.

<sup>62</sup> La DEVE, le SIUMPPS, le SUAPS, la DCS, la DDD et la Mission de lutte contre les discriminations, la DRI.

<sup>63</sup> Preuve [Ref 17-69 Budget bilan CVEC 2018 2019 répartition crédits 2021](#)

<sup>64</sup> Preuve [Ref 17-70 Commissions CVEC campus](#)

<sup>65</sup> Preuve [Ref 17-71 Parcours Sentier biodiversité et sportif](#)

<sup>66</sup> Preuve [Ref 17-72 Renforcement moyens humains financé par la CVEC](#)

En matière de suivi et prévention sanitaire, les crédits CVEC ont permis de renforcer les équipes du SIUMPPS, d'élargir le public suivi et de financer un nouveau dispositif initié en 2018 : les Etudiants Relais Santé (ERS). Ainsi, 15 étudiants sont répartis sur les 5 campus d'Aix et de Marseille et mènent des actions de sensibilisation sur 3 thématiques : vie sexuelle et affective, bien-être et prévention des addictions (C2). Dans le cadre du prochain contrat l'université s'engagera dans la création d'un service de santé universitaire.

#### **17.1.d) Un accompagnement renforcé auprès des étudiants en difficulté**

Avec la crise sanitaire il y a eu mobilisation exceptionnelle de l'université et de ses associations étudiantes pour venir en aide aux étudiants les plus précaires. Le FSDIE social a été fortement abondé (+100 000 €) pour financer de nouvelles actions : la distribution des paniers alimentaires, le lancement de 3 épiceries solidaires (inaugurées sur Aix le 4/11/2019, le 8/09/2020 sur Marseille – Canebière et le 2/03/2021 sur le campus de Luminy-Marseille), la distribution d'ordinateurs et cartes SIM aux étudiants en fracture numérique, des aides financières pour soutenir les étudiants ayant perdu leur stage. L'association la FAMI indique 15000 paniers repas de mars à septembre 2020 et 10000 paniers repas d'octobre 2020 à Janvier 2021. La mise en place d'un centre d'appel a permis de répondre de manière réactive et d'assurer un accompagnement psychologique et matériel. Afin d'améliorer la lisibilité des services offerts l'université a développé une application, Inst'AMU, permettant aux étudiants d'obtenir un numéro d'urgence ou accéder à tous les services, en deux clics. Une partie des aides et dispositifs ont été pérennisés (C2).

Dans le même esprit et face au contexte d'urgence sanitaire lié à la COVID-19 qui a perduré, certains doctorants qui devaient soutenir leur thèse avant fin décembre 2020 ou fin décembre 2021 n'ont pas été en mesure de le faire. Le Conseil d'Administration de l'établissement a dès lors approuvé le principe de réinscription sans frais pour les doctorants pour les années 2020-21 et 2021-2022<sup>67</sup>.

#### **17.1.e) Un accueil plus attentif de tous les étudiants internationaux**

En juillet 2019, Aix-Marseille Université obtenait le label « Bienvenue en France »<sup>68</sup> et s'inscrivait alors dans une nouvelle dynamique d'amélioration des services d'accueil à destination des étudiants internationaux. Depuis, les équipes de la DRI se sont attachées à professionnaliser l'ensemble du *continuum* avec le déploiement des services en amont de l'arrivée de l'étudiant dont la mise en ligne de la plateforme d'accompagnement à distance « livinfrance » et la création de campagnes d'emails. Les dispositifs présentiels ont également été renforcés à la rentrée universitaire : les guichets d'accueil ont été déployés sur l'ensemble des 5 grands campus et les événements d'intégration ouverts à l'ensemble des *primo*-entrants y compris aux « free movers » (C4). Suite à l'explosion meurtrière dans le port de Beyrouth qui a laissé des familles libanaises dans la détresse, les étudiants libanais ont été exceptionnellement exonérés des frais d'inscription pour l'année universitaire 2020/2021 à Aix-Marseille Université. En complément à cette mesure, AMU a proposé à la communauté universitaire du Liban des dispositifs de soutien et l'acheminement de matériels pour la poursuite de leurs activités académiques : 150 ordinateurs reconditionnés, et divers équipements (tables, plans de travail.) Doc de preuve : délibération du CA.

---

<sup>67</sup> Preuves [Ref 17-73 Doctorants délib CA 2020 07 21-16 réinscription](#)

[Ref 17-74 Doctorants délib CA 2021 07 20-11 reconduction réinscription](#)

<sup>68</sup> Preuve [Ref 17-78 Label bienvenue en France](#)



### 17.1.f) Une meilleure reconnaissance de l'engagement étudiant

AMU a poursuivi sa politique de promotion de l'engagement étudiant à travers deux axes :

- **Une meilleure valorisation de l'engagement étudiant**

Depuis 2017, 6 nouveaux bonus ont été proposés dans la catégorie « engagement étudiant »<sup>69</sup> et ainsi 11 activités ouvrent droit à bonification dès 2021<sup>70</sup>. En 2019 l'université a adopté une nouvelle modalité de valorisation de l'engagement étudiant : la dispense de stage ou d'enseignement<sup>71</sup>. L'université souhaite aller plus loin dans le cadre des PIA DREAM-U et IDEAL pour élargir les modalités de valorisation : badges, unités d'enseignements spécifiques, parcours renforcés, diplôme d'établissement. A ce jour les financements PIA ont permis d'ouvrir une cellule engagement (trois personnels) en charge de la coordination des dispositifs et de la labélisation de partenaires susceptibles de proposer des missions d'engagement (C6).

- **Le soutien aux associations étudiantes**

AMU soutient les associations qui se créent et toutes celles qui sont domiciliées ou hébergées et actives au sein de l'université (environ 150). Le montant des aides annuelles à la création/fonctionnement (350 €) et aux associations élues aux conseils centraux (15 000€) a respectivement été revalorisé de 16,5 % en septembre 2017 et de 50 % en mars 2020<sup>72</sup> (C3). Les élus et les responsables des associations bénéficient d'une formation<sup>73</sup> et sont associés à des nombreuses commissions et GT stratégiques. Depuis 2020 les élus de la CFVU ont une réunion hebdomadaire avec les principaux responsables vie étudiante (Vice-Président et la DEVE) (C5). AMU soutient également les projets portés par les étudiants via le FSDIE dont le montant a fortement augmenté avec la CVEC (37 % de 2017 à 2021). Chaque année, un grand évènement, le Printemps des associations rassemble les associations étudiantes dans les cinq grands campus de l'université (C3)<sup>74</sup>.

### 17.1.g) L'affirmation d'une responsabilité sociétale

L'établissement intègre les enjeux de parité, d'inclusion et de réduction des discriminations et finance, notamment via la CVEC<sup>75</sup> des actions dans les domaines suivants :

- **Le handicap**

Dans le cadre du schéma directeur sur le handicap (SDH), des groupes de travail se réunissent régulièrement pour échanger sur l'avancement des actions définies. Parmi les avancées concrètes du « volet étudiant » on peut citer une fiche de liaison pour renforcer la continuité entre le secondaire et le supérieur, des formations spécifiques (LSF, Autisme, premiers secours en santé mentale...) à destination du personnel en lien avec les étudiants en situation de handicap (ESH) et l'animation du réseau des enseignants référents handicap des UFR. En adhérant au PIA Aspie Friendly porté par

---

<sup>69</sup> « étudiants émissaires de L2 au M1 », « engagement pour le développement durable, l'égalité femmes-hommes ou la lutte contre les discriminations », « étudiants tuteurs accompagnant des élèves du primaires », « étudiants engagés dans une colocation à projets solidaires », « étudiants de L1 ou M1 engagés dans le tutorat de mathématiques », « étudiants de L2 au M1 parrainant des étudiants internationaux sur ou hors programme d'échange ».

<sup>70</sup> Preuve ?

<sup>71</sup> Preuve [Ref 17-79 Valorisation engagement étudiant](#)

<sup>72</sup> Preuves [Ref 17-80 Aide création fonctionnement](#)  
[Ref 17-80bis Aide création fonctionnement et enveloppe Associations](#)

<sup>73</sup> Preuve [Ref 17-81 Formation élus et responsables associations](#)

<sup>74</sup> Preuve [Ref 17-82 Printemps des associations](#)

<sup>75</sup> CVEC RSE 100 000€ (Handicap, Développement durable, Lutte contre les discriminations)

l'université de Toulouse, AMU agit en faveur des autistes Asperger par la mise en place d'actions spécifiques<sup>76</sup>. La CVEC a apporté sa pierre à l'édifice par l'octroi de 33 000 € par an ayant permis la création d'un guide d'accueil sous forme de BD<sup>77</sup> et le recrutement de 6 étudiants relais handicap implantés sur les différents campus. Ils portent des actions de sensibilisation (réalisation de vidéos) et viennent en aide aux ESH rencontrant des difficultés administratives ou souhaitant pratiquer une activité physique adaptée en lien avec des étudiants de la filière APAS (activité physique adaptée et santé) (C3 et C7).

- **La lutte contre les discriminations**

La sensibilisation des étudiants aux questions relatives à la responsabilité sociétale et aux valeurs citoyennes s'est traduite par de nombreuses initiatives : des conférences scientifiques, tables rondes, ou expositions sur les violences sexuelles et sexistes (VSS), les stéréotypes, les LGBTIphobies, et le racisme ; l'utilisation du Théâtre Forum comme outil pédagogique (20 représentations sur les VSS auprès de plus de 800 étudiants) ; la valorisation de l'engagement des étudiants à travers un bonus spécifique ; l'adoption d'une charte d'engagement LGBTI et la mise en place d'un dispositif d'utilisation du prénom et de la civilité d'usage pour les personnes transgenres ou intersexes. Enfin, 16 babyfoots inclusifs ont été installés dans les tiers lieux pour les étudiants des différents campus. Depuis 2016, il existe un dispositif de signalement du harcèlement qui va être totalement refondu pour donner naissance à une cellule d'écoute reposant sur une équipe professionnelle de 3 conseillers dont deux financés par AMU et 1 par la CVEC (C7).

- **Le développement durable**

Le FSDIE finance régulièrement des projets portés par des étudiants sensibles aux enjeux de développement durable : collecte des mégots, tri de masques, jardins partagés, organisation de rencontres, projection de film, etc. La création du bonus et l'organisation du concours « DD en TRANS' » par la Direction du développement durable (DDD) ont permis d'apporter un meilleur accompagnement dans la mise en œuvre et la réussite de ces actions. L'enveloppe annuelle accordée à ce service a permis de venir en complément d'actions plus ambitieuses. On peut citer à titre d'exemple le sentier botanique à Saint Jérôme, projet dans lequel la DDD a financé les panneaux botaniques du sentier (C7).

### **17.1.h) Le développement de la pratique sportive**

Pour développer la pratique sportive, le pack sport a été créé en 2017 : les étudiants bénéficient d'une offre sportive plus lisible, enrichie et d'une application de gestion dématérialisée. Entre 2016 et 2020, la pratique sportive a augmenté de plus de 40 % pour les étudiants. Les crédits CVEC ont permis d'offrir 85 créneaux supplémentaires, en 2019-2020, 580 créneaux sont proposés autour de plus de 80 disciplines. Le développement de la pratique pour tous passe aussi par les nombreuses animations sportives : une centaine d'animations par an qui touchent plus de 15 000 étudiants.

En 2017, une révision des statuts et l'adoption d'un règlement intérieur de l'association sportive l'AS AMU, confortés par une augmentation des soutiens CVEC sur projets, ont permis la mise en œuvre d'une politique cohérente en matière de compétition universitaire au niveau de l'établissement. Comme le pack sport, la licence est gratuite pour les étudiants. L'accompagnement des sportifs de haut niveau a été optimisé : création d'une cellule haut-niveau, d'un double statut, déploiement des mesures d'accompagnement, création d'un DU. 270 sportifs de haut niveau bénéficient de ces accompagnements contre 159 en 2017. Fort de sa politique sportive, en mai 2019, AMU a obtenu le Label Génération 2024 (C2).

---

<sup>76</sup> Preuve [Ref 17-83 ESH Aides Effectifs](#)

<sup>77</sup> Preuve [Ref 17-87 Guide accueil handicap BD](#)

### 17.1.i) L'accès de tous à la culture

AMU poursuit ses efforts pour faciliter l'accès à la culture au plus grand nombre. À une pratique ouverte aux artistes confirmés par la participation aux grands ensembles, s'ajoutent des ateliers gratuits de pratique artistique amateur, destinés à tous les étudiants. En 2021, 6 disciplines sont proposées : théâtre, arts plastiques, danse, chant, musique, photo sur différents campus. La création d'une nouvelle direction et les moyens humains et financiers apportés par la CVEC ont permis de donner un nouvel élan à la mission culture et de promouvoir les dispositifs suivants : la création d'un statut « Artiste de haut niveau » (42 étudiants bénéficiaires en 2021 contre 17 en 2017) ; la création d'un bonus culture ; le remplacement de la carte culture (5 €) par le dispositif PACTE' CULTURE (gratuit) permettant de bénéficier de tarifs et autres services auprès des partenaires ; le lancement d'un concours « Ecriture et création » sur le thème « *De beaux lendemains* ». Les textes des lauréats ont été édités et le lancement d'un festival de chansons populaires autour de Georges Brassens : « *La mauvaise réputation* ».

Dans le cadre de l'animation des campus des rendez-vous réguliers, conviviaux sont organisés : ciné-club, expositions, siestes culturelles, etc. (C2).

### 17.2. Rappel des principaux changements depuis 2017

- Mise en place précoce et structurée de la CVEC.
- Financement du plan pluriannuel d'investissement via une part des crédits CVEC et des enveloppes non consommées des années précédentes.
- Des services de la vie étudiante réactifs et adaptés aux singularités des campus.
- Dynamique forte sur l'engagement social et sociétal.
- Développement de l'application « Inst'AMU » pour la vie étudiante.
- Déploiement de guichets d'accueil pour les étudiants internationaux sur les 5 campus principaux
- Financement d'épiceries solidaires.
- Financement des équipements pour les étudiants en fracture numérique.

### 17.3. Améliorations en cours ou à envisager

- Elaborer un schéma directeur de la vie étudiante au niveau de l'établissement en cohérence avec le schéma directeur régional.
- Améliorer le système d'information (absence d'outil pour suivre les dispositifs).
- Mettre en place un service de santé universitaire.
- Reconnaître les compétences développées via l'engagement étudiant dans la formation.
- Trouver des structures et des missions pour les étudiants engagés.
- Transformer le dispositif de signalement contre le harcèlement en une Cellule d'écoute.