

Rapport de mission d'audit

Université de technologie de Troyes
UTT

Composition de l'équipe d'audit

Rémy THIBAUD (Membre de la CTI, Rapporteur principal)
Olivier AMMANN (Expert de la CTI, Corapporteur)
Francis ALLARD (Expert)
Sonia HAJRI GABOUJ (Experte internationale)
Yvan CLEMENT (Expert élève)

Dossier présenté en séance plénière du 9-10 septembre 2025

Pour information :

*Les textes des rapports de mission de la CTI ne sont pas justifiés pour faciliter la lecture par les personnes dyslexiques.

*Un glossaire des acronymes les plus utilisés dans les écoles d'ingénieurs est disponible à la fin de ce document.

Nom de l'école : Université de technologie de Troyes
Acronyme : UTT
Académie : Reims
Sites (4) : Troyes(siège) / Reims / Nogent / Charleville-Mézières

Campagne d'accréditation de la CTI : 2025 - 2026

I. Périmètre de la mission d'audit

Catégorie de dossier	Diplôme	Voie	Site
HP (Hors périodique, renouvellement d'accréditation)	Ingénieur diplômé de l'Université de technologie de Troyes, spécialité Génie industriel	FISEA	Troyes
HP (Hors périodique, renouvellement d'accréditation)	Ingénieur diplômé de l'Université de technologie de Troyes, spécialité Génie mécanique	FISEA	Troyes
HP (Hors périodique, renouvellement d'accréditation)	Ingénieur diplômé de l'Université de technologie de Troyes, spécialité Systèmes numériques	FISEA	Troyes
L'école propose un cycle préparatoire			
L'école ne met pas en place de contrat de professionnalisation			

Attribution du Label Eur-Ace® :

Demandée

Fiches de données certifiées par l'école

Les données certifiées par l'école des années antérieures sont publiées sur le site web de la CTI:
[www.cti-commission.fr / espace accréditations](http://www.cti-commission.fr / espace%20accr%C3%A9ditations)

II. Présentation de l'école

Description générale de l'école

Créée en 1994, l'Université de technologie de Troyes (UTT) est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). L'UTT est une « école extérieure aux universités » (articles L715-1 et R 715-9 du Code de l'éducation). Elle est autonome et jouit de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière comme indiqué dans l'article L711-1 du code de l'éducation.

L'UTT est administrée par un Conseil d'Administration (CA) assisté d'un Comité d'Orientation Stratégique (COS), d'un Conseil Scientifique (CS) et d'un Conseil des Études (CE). Un comité d'orientation stratégique traite des réflexions prospectives à moyen et long terme. Les actions de l'école s'inscrivent dans le cadre de son Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) 2025-2027 et ses orientations stratégiques sont décrites dans le plan stratégique UTT2035 qui a été adopté par le Conseil d'administration en juin 2024.

Dans le cadre d'un protocole interne, pour ses formations en apprentissage l'UTT s'appuie sur le CFA Sup Avenir, structure intégrée à l'UTT.

L'organisation est structurée en 11 directions principales / composantes (formation et pédagogie, recherche, école doctorale, relations entreprises, relations internationales, communication, numérique, DGS, EUT+, bibliothèque universitaire, agence comptable). L'école est dirigée par un directeur nommé par le ministre de l'ESR. Il possède la presque totalité des prérogatives d'un président d'université. Un comité de direction (Codir), présidé par le directeur, regroupe les différentes directions pour assurer le pilotage de l'établissement.

L'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) est le partenaire historique de l'UTT et tous les deux sont les chefs de file de la politique du site en enseignement supérieur. Membre du Groupe des UT qui comprend l'UTBM, l'UTC, l'UTSEUS, l'UTT participe activement à l'activité du groupe. Un élargissement est en cours avec l'UTTOP.

Formations

L'école forme chaque année plus de 3000 étudiants jusqu'à bac+8, dont environ 2000 élèves ingénieurs dans 8 diplômes de spécialité dont (y compris les demandes en cours) 3 avec voie FISEA, et 1 avec seulement un cycle FISA. Les formations concernent essentiellement les domaines du numérique (IA, télécom, réseau, systèmes), des matériaux, de la mécanique et des systèmes industriels (automatique, génie industriel).

L'offre de formation compte aussi des diplômes nationaux de master (4 mentions, 338 étudiants en 2024/2025), de licence professionnelle et bachelor (3 mentions L3 et 84 étudiants en 2024, en apprentissage et en formation continue) et de doctorat (3 spécialités, 171 étudiants). De plus, 2 mastères spécialisés (84 étudiants en 2024/2025) et plusieurs diplômes d'universités (6 en 2024, 285 étudiants) complètent cette offre.

L'établissement bénéficie de l'image très positive et d'une forte notoriété liée à l'étiquette "Université de technologique" (UT), dans le monde académique et socio-économique. Cette notoriété s'appuie en particulier sur la signature pédagogique des UT qui prône l'individualisation des choix de parcours par les élèves.

Les effectifs étudiants sont en diminution régulière (-13% en 3 ans) et l'établissement cherche à étendre son offre de formations tout en restant vigilant à ses ressources.

Moyens mis en œuvre

L'UTT est implantée principalement en périphérie de la ville de Troyes sur un campus de 17ha et possède une antenne à Nogent (Haute-Marne).

L'UTT dispose de 42 360m² de locaux. Sur le site de Troyes, amphis et salles de cours représentent environ 6 400 m². S'y ajoutent une halle de sport de 4 000 m² et une bibliothèque de 2 000 m². 5000 m² sont des laboratoires et des plateformes de recherche accessibles aux élèves ingénieurs dans le cadre de projets. L'école a investi largement dans des plateformes pédagogiques et deux halles industrielles s'ajoutent à ces espaces de formation. Les locaux à Troyes sont la propriété du conseil départemental de l'Aube. En complément, en accord avec le CROUS les élèves ont accès au restaurant et à des logements sur le campus, et la liaison transport en commun est assurée avec le reste de l'agglomération.

L'UTT dispose au 01/01/2024 de 243 agents BIATSS, 165 enseignants et enseignants-chercheurs et 81 personnels de recherche (doctorants, post-doctorants et BIATSS contractuels affectés à la recherche). 36% du nombre total d'enseignants sont sous statut contractuel. Elle a également recours à des enseignants vacataires (370 en 2023) pour la formation initiale et continue.

La structure financière et budgétaire repose sur un modèle économique composé de la dotation du MESR et de ressources propres. L'établissement est engagé dans une stratégie de développement des ressources externes qui sont effectivement en augmentation. Les indicateurs de soutenabilité budgétaire sont maîtrisés. L'autorisation d'engagement de l'établissement est fixée à environ 47 827 k€. Le résultat 2024 présente un excédent de 202 k€. Le résultat prévisionnel de l'exercice 2025 présente un solde négatif de 2 407k€.

Le déploiement de la FISEA est identifié clairement comme un des vecteurs de ressources propres. Le manque d'effectifs élèves ne permet pas aujourd'hui d'assurer l'équilibre financier de cette formation. Les prévisions prévoient une situation "quasi positive" en 2026/2027 puis ensuite bénéficiaire grâce à une augmentation des effectifs. L'enjeu du recrutement est donc primordial.

Evolution de l'institution

Au sein de son territoire, l'UTT et l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) sont les chefs de file de la politique du site pour l'enseignement supérieur. Dans ce cadre, l'évolution et la stratégie de l'UTT soulignent la volonté de développement en soutien de son territoire, tout en cherchant à s'appuyer sur les établissements et la pertinence du groupe des UT. Plusieurs CPER (contrats plans état régions) favorisent les collaborations locales en recherche.

Ses trois grandes ambitions et orientations stratégiques associées, sont (1) l'implication dans la transition socio-écologique et numérique et la réponse aux défis sociétaux, (2) l'excellence technologique et scientifique à l'échelle européenne, (3) l'émergence de nouveaux viviers de formation et l'ouverture au monde socio-économique via l'apprentissage en particulier.

En réponse à un contexte budgétaire national contraint et à son positionnement géographique, l'évolution de l'UTT est marquée par une stratégie de renforcement de ses ressources externes aussi bien en formation qu'en recherche, et d'ouverture forte à l'international. Celle-ci s'illustre par la création du programme EUT+, avec la projection vers une possible université européenne. L'adéquation entre ses ressources et ses ambitions est un enjeu majeur de l'établissement.

III. Suivi des recommandations précédentes

Avis	Recommandation	Statut
Avis 2022/10 / Décision N° 1 pour l'école	Accorder les recrutements d'enseignants et enseignants-chercheurs (remplacements, transformations, créations) aux besoins générés par les nouvelles formations en prenant en compte l'ensemble des coûts de formation, accompagnement et recherche ;	Réalisée
Avis 2022/10 / Décision N° 2 pour l'école	Augmenter par une politique volontariste et coordonnée la contribution d'intervenants du monde socio-économique dans toutes les spécialités ;	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 3 pour l'école.	Accélérer la mise en œuvre de la démarche qualité dans l'ensemble de l'établissement en impliquant toutes les parties prenantes ;	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 4 pour l'école.	Procéder à des évaluations auprès des élèves et des bilans pour tout ce qui relève de l'organisation commune des études (libre choix des UE, accompagnement, projets, vie étudiante, etc.)	Réalisée

Avis	Recommandation	Statut
Avis 2022/10 / Décision N° 5 pour l'école.	En matière de SHS et DD&RS : définir et garantir un socle de base pour tous les diplômés. Impulser des échanges entre équipes pédagogiques de branche et transverses pour aborder les problématiques spécifiques à chaque branche	Réalisée
Avis 2022/10 / Décision N° 6 pour l'école.	Développer les enseignements en anglais	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 7 pour l'école.	Poursuivre la déclinaison de la démarche compétences jusqu'à l'évaluation et la prise en compte dans l'obtention du diplôme. Impliquer les élèves dans ce processus, notamment pour la reconnaissance de l'engagement étudiant	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 8 pour l'école.	Renforcer sur le site de Troyes la connaissance des deux formations des sites de Nogent et Reims pour favoriser leur intégration et leur attractivité, dynamiser la vie associative entre sites ;	Réalisée
Avis 2022/10 / Décision N° 9 pour l'école.	Mettre en place un suivi à long terme des carrières des diplômés ;	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 10 pour l'école.	Compléter la fiche RNCP sous son nouveau format sur le site de France Compétences en enregistrement de droit.	En cours

Avis	Recommandation	Statut
Avis 2022/10 / Décision N° 1 pour la l'ensemble des FISEA	Mobilité à l'international : modifier le calendrier prévu pour garantir à la fois le respect des critères CTI (durée préconisée notamment), et un retour d'expérience partagé. Informar les entreprises des apprentis, accompagner les élèves dans leur recherche de stage et dans le financement de leur séjour à l'étranger ;	Réalisée
Avis 2022/10 / Décision N° 2 pour la l'ensemble des FISEA	Mettre en place un système d'accompagnement renforcé pour les élèves en 1A	Réalisée
Avis 2022/10 / Décision N° 3 pour la l'ensemble des FISEA	Procéder à une large promotion de ces voies de formation.	Réalisée
Avis 2022/10 / Décision N° 1 pour la spécialité Génie Industriel	Analyser et diminuer le taux d'échec important pour les élèves ne provenant pas du Tronc Commun ;	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 2 pour la spécialité Génie Industriel	Remédier au déséquilibre entre filières	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 1 pour la spécialité Génie mécanique	Poursuivre les actions qui ont permis de diminuer le taux d'échec pour les élèves ne provenant pas du Tronc Commun	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 2 pour la spécialité Génie mécanique	Augmenter l'attractivité de la spécialité auprès des jeunes femmes ;	En cours
Avis 2022/10 / Décision N° 3 pour la spécialité Génie mécanique	Remédier au déséquilibre entre filières.	Réalisée

Avis	Recommandation	Statut
Avis 2022/10 / Décision N° 1 pour la spécialité Systèmes numériques	Faire aboutir l'analyse du socle de compétences partagées avec les spécialités Informatique et systèmes d'information et Systèmes numériques ;	Réalisée
Avis 2022/10 / Décision N° 2 pour la spécialité Systèmes numériques	Mener des actions spécifiques au domaine pour renforcer les interventions des entreprises dans la formation.	En cours

Conclusion

L'école est active pour essayer de répondre aux recommandations. Le suivi des recommandations est associé clairement à des contributeurs et avec des livrables et indicateurs précis.

De nombreuses actions sont encore en cours, et doivent être poursuivies pour soutenir la qualité de l'offre de formation (démarche compétences, intervention des socio-économiques, gestion des échecs, suivi des carrières) et le développement de l'établissement (enseignement en anglais, déploiement de la démarche qualité).

IV. Description, analyse et évaluation de l'équipe d'audit

Mission et organisation

Créée en 1994, l'Université de technologie de Troyes (UTT) est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). L'UTT est une « école extérieure aux universités » (articles L715-1 et R 715-9 du Code de l'éducation). Elle est autonome et jouit de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière comme indiqué dans l'article L711-1 du Code de l'éducation.

L'établissement bénéficie de l'image très positive et de la notoriété de l'étiquette "Université de technologie" dans le monde académique et socio-économique.

Son action s'inscrit dans le cadre de son Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) 2025-2027.

Dans le cadre d'un protocole interne, pour ses formations en apprentissage l'UTT s'appuie sur le CFA Sup Avenir, structure intégrée à l'UTT.

Les orientations stratégiques sont décrites dans le plan stratégique UTT2035 qui a été adopté par le Conseil d'administration en juin 2024.

La stratégie de l'UTT s'articule autour de trois grandes ambitions et orientations stratégiques associées. Sont évoquées :

- L'implication dans la transition socio-écologique et numérique, et la réponse aux défis sociétaux ;
- L'excellence technologique et scientifique à l'échelle européenne ;
- L'émergence de nouveaux viviers de formation et l'ouverture au monde socio-économique via l'apprentissage en particulier.

L'école promeut particulièrement sa signature pédagogique qui prône l'individualisation des parcours de formation laissée largement au choix des élèves.

La stratégie s'accompagne d'un plan d'actions, opérationnel à 3-5-10 ans.

La contribution active aux enjeux de responsabilité sociétale et environnementale est l'une des trois ambitions de l'université, mentionnées dans le plan stratégique UTT2035.

Les actions sont nombreuses et le positionnement de l'établissement est ambitieux. Les actions en cours concernent :

- L'égalité Femmes-Hommes ;
- L'inclusion des personnes en situation de handicap ;
- La lutte contre les discriminations ;
- La réduction de l'empreinte environnementale de l'établissement.

Les axes stratégiques sont mentionnés dans un schéma directeur DD&RS et la mise en place d'un Conseil pour les Transformations Socio-Écologiques (CTSE) accompagne l'institution sur la stratégie et la politique en matière de Transition Ecologique pour un Développement Sostenable.

L'UTT est signataire depuis 2021 de l'accord de Grenoble porté par la COP 2 étudiante. Elle a obtenu le label DD&RS pour la période 2025-2029.

Pour la formation, une référente est en charge du déploiement du DD&RS dans les contenus vers les élèves et pour la sensibilisation des équipes enseignantes.

Une charte du handicap et un schéma directeur handicap décrivent les actions concernant l'inclusion et l'accompagnement des élèves et des personnels ainsi que la formation de la communauté universitaire.

Pour lutter contre les VSS, une plateforme numérique est accessible 24h/24 et 7 jours/7. Elle est présentée à la rentrée et des rappels sont visibles dans les espaces communs.

En interne, tous les services sont informés de la démarche et des référents ont été nommés.

Avec l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) comme chef de file, la politique du site est en attente du renouvellement d'une convention avec 17 établissements publics et privés champardennais. Le travail en commun se poursuit néanmoins avec des rencontres mensuelles sur les dimensions formation, vie étudiante et de campus, et recherche.

L'URCA est le partenaire historique de l'UTT pour la création de formations en partenariat, même si d'autres acteurs sont présents (CentraleSupélec et Télécom Physique Strasbourg).

Les établissements du site s'associent pour accompagner l'orientation et l'intégration des lycéens dans l'enseignement supérieur (projets AILES).

Plusieurs CPER (contrats plans état régions) favorisent les collaborations locales en recherche.

La contribution de l'UTT à la politique de site est également renforcée par les projets de l'UTT à l'échelle régionale et européenne (programme EUT+), avec une projection vers une université européenne.

La notoriété de l'établissement est soutenue par une communication mettant en valeur ses formations et ses initiatives phares. Elle organise des points de rencontre impliquant ses équipes et des étudiants ambassadeurs (Salon, JPO, webinaire, clip vidéo).

Sur le site Web et dans les documents supports, les informations quantitatives et qualitatives sont claires et nombreuses à l'intention des visiteurs et des candidats.

La communication interne est également de qualité avec une newsletter bimensuelle « Ellipse News » et un magazine annuel. Un intranet permet l'accès aux informations métiers et aux services que l'établissement met à disposition de ses membres.

Vers les public internationaux, les supports de communication restent à développer (au moins en langue anglaise) pour être en cohérence avec la stratégie de développement à l'international et la montée en puissance du programme de collaboration EUT+.

Les instances de gouvernance sont actives et bien structurées.

L'UTT est administrée par un Conseil d'Administration (CA) assisté d'un Comité d'Orientation Stratégique (COS), d'un Conseil Scientifique (CS) et d'un Conseil des Études (CE). Le CA est présidé par un membre extérieur à l'établissement. Ces instances regroupent des personnels élus de l'établissement, des représentants extérieurs (collectivités et industries) et des usagers élèves, doctorants .

Un comité d'orientation stratégique traite des réflexions prospectives à moyen et long terme. Il est composé de membres extérieurs académiques et socio-économiques.

Le conseil des études traite des questions académiques. Il s'appuie sur les conseils de perfectionnement de chaque formation (avec enseignants, étudiants et acteurs du monde socio-économique) et sur le Comité de Pilotage Pédagogique (CPP), composé de membres internes à l'UTT impliqués dans la formation.

L'organisation est structurée en 11 directions principales / composantes (formation et pédagogie, recherche, école doctorale, relations entreprises, relations internationales, communication, numérique, DGS, EUT+, bibliothèque universitaire, agence comptable).

L'école est dirigée par un directeur nommé par le ministre de l'ESR. Il possède la presque totalité des prérogatives d'un président d'université.

Un directeur adjoint a en charge plus particulièrement le pilotage des actions des domaines Responsabilité sociétale et environnementale et DD&RS.

Les missions connexes sont pilotées sous la forme de directions déléguées (programme EUT+, développement numérique).

Un comité de direction (Codir), présidé par le directeur, regroupe les différentes directions pour assurer le pilotage de l'établissement.

En tant qu'université de technologie, l'UTT délivre « un titre d'ingénieur diplômé » et elle est accréditée « pour la délivrance de diplômes nationaux » et « dispense des formations sanctionnées par des diplômes propres ». Les formations concernent essentiellement les domaines du numérique (IA, télécom, réseau, systèmes), des matériaux, de la mécanique et des systèmes industriels (automatique, génie industriel).

En accord avec sa mission statutaire, l'UTT forme principalement des élèves ingénieurs (environ 70 % des effectifs étudiants - 2005 inscrits en 2024/2025). Elle propose 8 diplômes d'ingénieur de spécialité dont (y compris les demandes en cours) 3 avec voie FISEA, et 1 avec seulement un cycle FISA.

L'offre de formation compte aussi des diplômes nationaux de master (4 mentions, 338 étudiants en 2024/2025), de licence professionnelle et bachelor (3 mentions L3 et 84 étudiants en 2024, en apprentissage et en formation continue) et de doctorat (3 spécialités, 171 étudiants). De plus, 2 mastères spécialisés (84 étudiants en 2024/2025) et plusieurs diplômes d'universités (6 en 2024, 285 étudiants) complètent cette offre.

La recherche de l'UTT est organisée, depuis le 1er janvier 2021, en 5 Unités de Recherche (UR) : L2n (nanophotonique et nanotechnologies, UMR CNRS), GAMMA3 (maillages auto adaptatifs), LASMIS (mécanique et matériaux), LIST3N (informatique, réseaux, sciences des données, sûreté de fonctionnement, usages du numérique, aide à la décision, cybersécurité), InSyTE (interactions technologie-Société-environnement).

L'UTT participe à la construction d'instituts européens de recherche (ERI) dans le cadre d'EUT+.

L'offre de master vient accompagner le lien formation et recherche. Une centaine d'élèves ingénieurs font leur dernière année en Double diplôme. Une première expérimentation de construction d'une graduate school favorisant les parcours master-doctorat (concernant les élèves ingénieurs en Double diplôme) est en cours. Seulement 5% des diplômés ingénieurs de la promotion 2023 ont fait le choix de continuer leurs études en thèse.

L'UTT dispose au 01/01/2024 de 243 agents BIATSS, 165 enseignants et enseignants-chercheurs et 81 personnels de recherche (doctorants, post-doctorants et BIATSS contractuels affectés à la recherche). L'UTT compte au total 171 doctorants.

Elle a également recours à des enseignants vacataires (370 en 2023) pour la formation initiale et continue.

En complément des dotations d'état, l'école mène une démarche volontariste de développement de ressources propres (apprentissage, formation continue, appel d'offre en formation et en recherche, ...)

36% du nombre total d'enseignants sont sous statut contractuel. Devant l'importance de ce chiffre un groupe de travail (GT) "carrières enseignants" a été mis en place depuis décembre 2024 afin de dresser des perspectives de carrière des enseignants contractuels et plus largement de l'accompagnement des enseignants en général.

En 2025, la priorité des recrutements (70%) concerne les emplois autour de la recherche.

Le taux d'encadrement est de 18,9 étudiants par enseignants.

L'UTT dispose de 42 360m² de locaux principalement situés à Troyes à 4 km du centre-ville. Sur le site de Troyes, amphithéâtres et salles de cours représentent environ 6 400 m². S'y ajoutent une halle de sport de 4 000 m² et une bibliothèque de 2 000 m².

Au 1er janvier 2025, les locaux à Troyes sont la propriété du conseil départemental de l'Aube.

5000 m² sont des laboratoires et des plateformes de recherche accessibles aux élèves ingénieurs dans le cadre de projets. De plus, des espaces sont en accès libre et l'école a investi largement dans des plateformes pédagogiques. Deux halles industrielles s'ajoutent à ces espaces de formation.

Des dispositifs simplifiant l'accessibilité pour les Personnes à Mobilité Réduite (PMR) sont installés.

En accord avec le CROUS les élèves ont accès au restaurant et à des logements sur le campus, et la liaison Transport en commun est assurée avec le reste de l'agglomération.

Le bureau des étudiants occupe un espace dédié qui intègre des salles de réunion et des espaces pour les associations. Un espace de coworking « le Mindlab » et un plateau technique « le MindTech » sont également disponibles.

L'établissement dispose d'un Schéma Directeur du Numérique (SDN) et d'une charte numérique qui sont votés au CA.

Les demandes de projets remontent vers un Comité Stratégique de l'Information (CSI) auquel participent un représentant étudiant et un représentant enseignant.

L'établissement promeut l'emploi de solutions libres.

Le Système d'Information pour l'Enseignement et la Pédagogie (SIEP) en déploiement est le système Aurion (Auriga) qui remplace une solution antérieure GERRY dont la technologie est devenue obsolète mais qui doit rester accessible en lecture. Cette situation induit un excès de complexité et de coût.

D'importants moyens numériques sont développés (parc informatique de plus de 550 postes et salles informatiques mises en libre-service de 8h à 20h), 14 salles sont équipées de TBI et système vidéo/son pour suivre des enseignements à distance, et des applications numériques peuvent être utilisées par les étudiants sur leurs ordinateurs individuels, via le VPN.

La structure financière et budgétaire repose sur un modèle économique composé de la dotation du MESR et de ressources propres. L'établissement est engagé dans une stratégie de développement des ressources externes qui sont effectivement en augmentation. Les indicateurs de soutenabilité budgétaire sont maîtrisés.

L'établissement a mis en place un pôle dédié au pilotage et cherche à renforcer les collaborations des services sur le pilotage financier et budgétaire.

L'autorisation d'engagement de l'établissement est fixée à environ 47 827 k€. Le résultat 2024 présente un excédent de 202 k€. Le résultat prévisionnel de l'exercice 2025 présente un solde négatif de 2 407k€.

Le déploiement de la FISEA est identifié clairement comme un des vecteurs de ressources propres. Le manque d'effectifs élèves ne permet pas aujourd'hui d'assurer l'équilibre financier de cette formation. Les prévisions prévoient une situation "quasi positive" en 2026/2027 puis ensuite bénéficiaire grâce à une augmentation des effectifs. L'enjeu du recrutement est donc primordial.

Analyse synthétique - Mission et organisation

Points forts

- Une stratégie et des ambitions riches et pertinentes ;
- Une volonté de développement avec de nombreux projets, en particulier vers l'international ;
- Une identité reconnue et soutenue en interne et attractive dans le monde académique et socio-économique ;
- Des moyens de qualité et maîtrisés incluant des soutiens externes (CROUS, collectivités) ;
- Des outils importants et structurés pour la prévision, le contrôle et la maîtrise des missions et des moyens ;
- Une organisation et une gouvernance pertinente ;
- Un positionnement de l'offre de formation cohérent et complémentaire.

Points faibles

- Des capacités opérationnelles (profils et nombre de recrutement de personnels, communication vers l'international, moyens financiers) pas forcément en adéquation avec l'ambition et le positionnement des projets de développement.

Risques

- Un nombre de plus en plus important de recrutement d'agents (y compris enseignants-chercheurs) contractuels qui impose la mise en place de structures de gestion et d'accompagnement dédiées ;
- Une localisation géographique qui peut fragiliser la capacité de développement ;
- Une situation budgétaire incertaine.

Opportunités

- Un groupe et une image UT attractifs, dont le potentiel de partenariat, d'interaction et de mutualisation peut être encore renforcé ;
- Un réseau de partenaires internationaux consolidé et actif.

Pilotage, fonctionnement et système qualité

L'établissement dispose d'un dispositif de pilotage structuré, en cohérence avec les orientations stratégiques définies dans le plan UTT 2035, et déclinées de manière opérationnelle dans le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance 2025-2027. Cette démarche est portée par la Direction et affirmée chaque année à travers la charte de politique d'amélioration continue.

L'organisation repose sur des instances de gouvernance clairement identifiées. Le pilotage de l'offre de formation s'appuie sur une approche par compétences, intégrée au Système d'Information pour l'Enseignement et la Pédagogie (SIEP). Il repose sur des objectifs chiffrés, des jalons suivis et l'utilisation d'indicateurs de performance issus des référentiels de la CDEFI et de la CTI. Cette dynamique est soutenue par une documentation régulière et structurée (bilans, conseils de perfectionnement, comptes rendus), illustrant l'ancrage d'une culture d'amélioration continue.

Un poste d'ingénieur qualité a été créé en 2022 pour renforcer ce dispositif. Par ailleurs, un pôle pilotage a été mis en place en septembre 2024, rattaché à la Direction Générale des Services (DGS), regroupant les fonctions de contrôle de gestion, de qualité, de contrôle interne et de maîtrise des risques.

Bien que la Direction à la Formation et à la Pédagogie (DFP) ainsi que la Direction Déléguée au Numérique (DNum), répondent globalement aux attentes, des fragilités persistent dans les processus d'accompagnement et de support.

La mise à jour, la simplification et le déploiement des documents restent à finaliser.

Plusieurs références clés doivent encore être actualisées et diffusées de manière cohérente.

Une attention collective est nécessaire pour renforcer l'appropriation et l'efficacité du pilotage.

L'établissement met en œuvre une politique qualité formalisée et inscrite dans une logique d'amélioration continue, bien qu'incomplète et à étendre à l'ensemble des fonctions. Fondée sur une stratégie institutionnelle partagée, elle repose sur des processus documentés intégrés aux dispositifs de pilotage. L'obtention de la certification Qualiopi, non obligatoire pour le CFA, traduit une volonté de structuration et de reconnaissance externe. Cette dynamique s'appuie sur le suivi d'indicateurs, l'implication des parties prenantes dans les conseils de perfectionnement et l'exploitation des enquêtes de satisfaction.

L'établissement déploie une démarche d'amélioration continue structurée, s'appuyant sur des dispositifs récurrents d'évaluation et d'analyse. Les enquêtes de satisfaction, adressées aux différentes parties prenantes (étudiants, entreprises, enseignants), affichent un taux de réponse d'environ 30 %, encore perfectible. Les résultats de ces enquêtes sont exploités pour alimenter les ajustements pédagogiques, organisationnels et administratifs. En revanche, le retour d'information aux étudiants n'est pas systématique et pas forcément connu, ce qui reste des points à consolider.

Les conseils de perfectionnement, les bilans annuels et les retours d'expérience constituent des espaces formels de régulation et d'aide à la décision. Par ailleurs, l'utilisation du Système d'Information pour l'Enseignement et la Pédagogie (SIEP) assure la capitalisation des données et facilite le suivi des actions correctives engagées.

L'établissement s'inscrit activement dans des démarches qualité externes complémentaires à celles de l'évaluation CTI et de l'HCERES, notamment par l'obtention de la certification Qualiopi pour ses activités de formation continue, par apprentissage et de validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette reconnaissance externe atteste de la conformité des processus aux exigences nationales en matière de qualité de la formation. L'audit Qualiopi a permis de structurer davantage les procédures internes, notamment sur l'information aux publics, le suivi des parcours et l'évaluation des actions. Par ailleurs, l'établissement participe à des démarches de labellisation et de contractualisation (DD&RS, HRS4R...) intégrant des critères de qualité, ce qui renforce la cohérence globale du dispositif.

L'établissement met en œuvre un suivi rigoureux et structuré des recommandations formulées lors des précédentes évaluations CTI, qu'il intègre dans une démarche de pilotage à la fois stratégique et opérationnelle. Les observations ont donné lieu à des actions correctives clairement identifiées,

suivies et dûment documentées. Ce suivi fait l'objet d'un examen régulier par les instances internes, notamment lors des bilans d'évaluation et des conseils de perfectionnement. Si des avancées significatives sont constatées, la mise en œuvre concrète des processus reste encore à étendre à l'ensemble des fonctions supports au-delà des domaines de la formation et du numérique.

Analyse synthétique - Pilotage, fonctionnement et système qualité

Points forts

- Pilotage stratégique aligné avec les objectifs institutionnels ;
- Départements pédagogiques instaurés pour renforcer la transversalité et la coordination des formations ;
- Certification Qualiopi obtenue sur plusieurs périmètres ;
- Utilisation d'indicateurs de performance pour piloter les actions et dispositifs.

Points faibles

- Le taux de réponse aux questionnaires qualité est perfectible (30%) ;
- Manque de formalisation, de clarté de certains documents et d'analyses qualitatives dans les éléments transmis ;
- Fragilité du processus de retours vers les étudiants des éléments issus des enquêtes ou échanges élèves enseignants ;
- Accès à certains outils informatiques encore inégal selon les acteurs ;
- Processus support reste à mettre à jour et à déployer.

Risques

- Pression croissante des exigences d'accréditation externes nécessitant des ressources dédiées supplémentaires ;
- Vulnérabilité du pilotage au niveau du CFA si l'accompagnement RH n'est pas stabilisé.

Opportunités

- Déploiement complet du pilotage par compétences à travers le SIEP ;
- Mobilisation des conseils de perfectionnement pour renforcer l'analyse stratégique partagée ;
- Possibilité d'étendre les labellisations qualité sur d'autres périmètres.

Ancrages et partenariats

L'UTT travaille en étroite collaboration avec les organisations territoriales. Elle est investie dans des actions concrètes, comme par exemple :

- Création de 4 instituts (dont l'Institut de Technologie de Formation et de Recherche en Cybersécurité) et 6 chaires partenariales ;
- Accès des start-up locales à ses plateformes technologiques ;
- Accompagnement des spin-offs ;
- Pilotage d'un continuum collège-lycée-enseignement supérieur s'articulant autour du programme « Cordées de la réussite » ;
- Implication dans l'association « Elles bougent » ;
- Participation au centre pilote « La Main à la pâte » de l'Aube pour soutenir l'enseignement des sciences dans le primaire ;
- Pilotage d'un projet ANR Pass Compétences Mobilité (renommé Compétences+ et labellisé France 2030) au profit des acteurs socioéconomiques de son territoire.

L'école entretient des liens forts avec les entreprises, ce qui lui a valu en février 2025 un Prix Spécial de la coopération avec les entreprises dans le classement News Tank-Emerging. Les entreprises sont présentes dans les instances de l'école (CA et conseils de perfectionnement). En outre, différentes structures sont créées pour renforcer ces liens :

- La Direction en charge des Relations Entreprises ;
- Le Service Partenariats et Valorisation de la Recherche en charge des partenariats recherche-entreprise (accords-cadres de coopération, contrats de collaboration de recherche, des laboratoires communs, etc.) ;
- Le Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle et la Direction de la Formation Continue et de l'Apprentissage (DFCA) pour les partenariats recrutement/formation-entreprises.

La Fondation de l'UTT développe également trois grands types de partenariats : des conventions-cadres comme avec EDF-CNPE qui parraine la remise de diplômes, le programme Égalité des chances et la chaire Sécurité Globale, des chaires de recherche partenariale et des programmes orientés formation (ex. : Égalité des chances, UTT Innovation Crunch Time).

Les étudiants entrepreneurs sont accompagnés par le BAIP et le Chargé d'Innovation et Entrepreneuriat EUT+. L'école est rattachée au réseau Pépite Champagne-Ardenne et collabore avec différents acteurs de l'écosystème entrepreneurial de la région (Young Entrepreneur Center, le Réseau Entreprendre Champagne-Ardenne, le Rucher Créatif, la CCI, Grand Est Développement ou BPI France). La Fondation UTT offre un soutien financier aux projets prometteurs et l'alliance EUT+ permet l'accès à des ressources européennes.

En matière d'innovation et de valorisation de la recherche, l'école s'appuie sur différents axes clés en réponse aux enjeux sociétaux et industriels :

- Une structure interne d'accompagnement et de valorisation pour les chercheurs ;
- L'intégration de l'innovation dans les activités de recherche. Les projets de recherche contractuelle directe présentent un chiffre d'affaires d'environ 1,5M€/an ;
- Des services et dispositifs d'accompagnement pour les chercheurs.

L'école s'appuie activement sur deux grands réseaux :

- Le réseau des grandes écoles : CDEFI, CGE et France Universités ;
- Le Groupe UT qui regroupe les quatre universités de technologie avec l'UTBM, l'UTC et l'UTSEUS (Université de technologie sino-européenne de l'université de Shanghai).

Par ailleurs, l'école est membre d'autres réseaux dans le cadre de grands projets :

- Projet MACMIA, AMI compétences et métiers d'avenir (CMA), France 2030 ;
- Projet Hi !PARIS, lauréat de France 2030 - Cluster IA.

L'UTT dispose d'un réseau de 300 partenaires internationaux. Elle propose environ 30 programmes de doubles diplômes (ingénieur, master et doctorat) avec différents pays (Brésil, Argentine, Canada, Chine...).

Elle est également membre coordinatrice de l'alliance européenne EUT+ et membre de réseaux internationaux tels que Global E3 (plus de 70 écoles d'ingénieurs dans le monde). L'alliance EUT+

est clairement identifiée comme un vecteur de développement de l'UTT, vers potentiellement la création d'une université à dimension européenne.

Le taux de mobilité sortante des étudiants diplômés est de 100% en 2024/2025. La mobilité entrante est de plus de 20% pour les étudiants et de 13% pour les enseignants. L'UTT a développé des filières post-bac et bac+2 actives (Cameroun, Chine, Malaisie, Maroc) en s'appuyant sur des programmes de bourses de mobilités (ERASMUS+, BRAFITEC, ARFITEC, Ambassades, AMI, Région, etc.).

L'UTT participe également à des projets internationaux (ERASMUS+, projets de mobilités AC131 et AC171 et actions financées par l'ANR).

Analyse synthétique - Ancrages et partenariats

Points forts

- Forte activité partenariale en recherche avec des projets contractuels impliquant les entreprises ;
- Soutien des collectivités territoriales ;
- Vivier riche et diversifié de partenaires académiques à l'échelle internationale ;
- Reconnaissance de l'école par ses partenaires ;
- Politique et moyen sur l'innovation et la valorisation de la recherche intéressants et variés.

Points faibles

- Peu de nouveaux projets de collaboration dans le cadre de l'association du site champardennais.

Risques

- Impacts des crises sur les mobilités internationales.

Opportunités

- Alliance EUT+ pour supporter les mobilités et les participations aux appels à projets.

Formation d'ingénieur

Eléments transverses

2 des 3 spécialités (Génie Industriel GI et Génie Mécanique GM) existent depuis la création de l'UTT et ont donc le recul nécessaire pour évaluer les besoins du marché en termes de compétences. Ces 2 spécialités ne font cependant pas l'objet d'une note d'opportunité. La spécialité SN, créée en 2022 et très orientée IA, a fait l'objet d'une mise à jour de sa note d'opportunité.

Les 3 spécialités ont un conseil de perfectionnement (les CP ont été créés en 2015) en place et une fiche RNCP propres à chaque spécialité.

Les référentiels de compétences ont été élaborés en cohérence avec les exigences essentielles d'une formation d'ingénieur, telles que définies par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI). Il couvre un large spectre de compétences – scientifiques, techniques, managériales et sociétales – structurées en blocs cohérents, évaluables et clairement identifiables.

Les trois référentiels incluent un bloc de compétences commun qui regroupe les notions de suivi de projet, de gestion de ressources et de sciences humaines.

Les fiches RNCP (37673 pour SN, 37743 pour GI et 37902 pour GM) sont validées sur France Compétences.

Le calendrier d'alternance est organisé selon une logique de progressivité et de montée en responsabilité en entreprise.

Il prévoit :

- une formation sous statut d'élève pendant la première année (S5-S6) ;
- une alternance par blocs de 4 à 8 semaines pour la deuxième année (S7-S8) ;
- une présence prolongée en entreprise en dernière année (S9-S10), incluant le projet de fin d'études, pour un total cumulé supérieur à 80 semaines en entreprise sur les trois ans.

Cette structuration permet d'assurer la complémentarité des apprentissages entre école et entreprise, avec un encadrement partagé et une évaluation des compétences.

L'architecture du diplôme est fondée sur des unités d'enseignement optionnelles, avec un accompagnement pédagogique individualisé tout au long du parcours afin de garantir un niveau de compétences et d'exigence en adéquation avec les objectifs de chaque apprenant, selon le modèle des Universités de Technologie (UT).

L'étudiant dispose de la possibilité de choisir un ensemble d'Unités d'Enseignement (UE) dans un catalogue dédié, sous la supervision d'un tuteur référent. Ce volume se situe dans l'intervalle de conformité défini par la CTI pour la FISEA.

Pour les 3 spécialités, le système d'options (formation à la carte) ne permet pas de voir clairement dans les maquettes pédagogiques le nombre d'ECTS réellement acquis par l'élève pour chaque semestre. Pour répondre mieux aux attendus de la certification, le règlement des études demande à être complété concernant les conditions de validation d'un semestre sur la base de 30 ECTS par semestre.

Des enseignements académiques (Projet et enseignement à distance) sont présents pendant les périodes en entreprises. La surcharge de travail est jugée très importante par les élèves.

Une bonne pratique de l'UTT est de mutualiser -lorsque c'est possible- les UE entre les différentes spécialités et les différentes voies.

La formation en entreprise, élément central du dispositif FISEA, répond aux critères de la CTI. Sur les deux dernières années de formation du cycle ingénieur, l'alternance constitue la majeure partie du temps de formation. Chaque période passée en entreprise fait l'objet d'un suivi pédagogique par un enseignant de l'école, d'une restitution formelle par l'apprenti et d'une évaluation des compétences acquises.

La formation inclut notamment un projet de fin d'études au semestre 10, correspondant à une mission d'ingénieur en lien direct avec les attendus professionnels. La complémentarité entre

l'école et l'entreprise est encadrée par un livret d'apprentissage, un référentiel de compétences partagé et des fiches missions détaillées.

Ce dispositif d'accompagnement, bien que structurant, est jugé lourd et complexe par certaines entreprises, ce qui appelle une adaptation pour en faciliter l'usage. Enfin, la situation des personnes en situation de handicap est systématiquement prise en compte dans la mise en œuvre de la formation.

La formation par la Recherche est conforme aux recommandations de la CTI. Elle est soutenue par la présence active d'enseignants-chercheurs tout au long de la formation (78% pour SN et GM, 83 % pour GI) et d'un adossement de chaque spécialité à un laboratoire de Recherche principal (LIST3N pour les spécialités S/N et GI, LASMIS pour la spécialité GM).

Le module de formation IR30P "S'initier à la recherche" de 20h et 3 ECTS prévu en semestre 5 est commun aux 3 spécialités.

La formation inclut des modules obligatoires portant sur les enjeux climatiques, la transition écologique, l'éthique et la sécurité au travail, dès la première année du cycle. Une approche systémique de l'écoconception et de l'analyse du cycle de vie est intégrée aux projets de spécialité. Ces enseignements sont évalués et contribuent directement à l'acquisition des compétences RSE attendues pour le diplôme d'ingénieur.

La formation RSE représente 71h et 4 ECTS pour les 3 spécialités.

Sur le volet entrepreneurial, les étudiants bénéficient d'une initiation aux outils de modélisation économique (business model, plan de financement, etc.) et peuvent accéder au statut national d'étudiant-entrepreneur, en partenariat avec le dispositif PEPITE. Seulement 3 UE communes FISEA traitent de la gestion d'entreprise, l'innovation et l'entrepreneuriat.

Le cursus intègre des activités pédagogiques spécifiques dédiées à l'innovation et à l'entrepreneuriat, afin de stimuler la créativité des étudiants et de favoriser leur autonomie dans des démarches de projet.

Des ateliers créatifs, des challenges d'innovation et des séquences de prototypage sont proposés tout au long de la formation, en lien avec des problématiques concrètes issues du monde industriel. Chaque élève est ainsi amené à conduire un projet de création ou d'innovation technologique, favorisant l'expérimentation, la démarche d'ingénierie et le travail en équipe.

En complément, les étudiants-apprentis ont la possibilité de participer au projet fédérateur "CRUNCH", qui mobilise l'ensemble des formations de l'établissement autour d'un défi collectif multidisciplinaire, favorisant la transversalité, la collaboration et la valorisation des compétences acquises en entreprise.

Le niveau linguistique requis est clairement défini : la maîtrise de l'anglais au niveau B2+ est obligatoire pour l'obtention du diplôme. Cette exigence est validée par un test externe reconnu, conformément aux standards de la CTI.

Le règlement des études prévoit une mobilité internationale au minimum de 10 semaines pour la voie FISEA ce qui est donc conforme aux recommandations de la CTI (au moins 9 semaines).

L'établissement met en œuvre un dispositif d'accompagnement à la mobilité afin de soutenir les étudiants dans la préparation, l'organisation et la valorisation de cette expérience à l'international.

La cohérence entre les compétences visées et le programme de formation est assurée au moyen d'un tableau croisé à trois dimensions : compétences – unités d'enseignement (UE) – acquis d'apprentissage. Le programme est construit selon une logique de progression, permettant l'acquisition de l'ensemble des compétences attendues, avec des niveaux de maîtrise différenciés selon les parcours. Si la mise en pratique de cette approche est encore à un stade embryonnaire, une forte volonté de la déployer existe. Les disciplines en sciences humaines, économiques et sociales (SHES) ainsi que les langues représentent environ 25 % des ECTS du cursus, en cohérence avec les attendus du grade de master et les dimensions transversales de la formation d'ingénieur. Le pourcentage d'intervenants socio-économiques est très inférieur à 20%.

Les syllabus ne précisent pas les compétences associées à chaque cours ni le mode d'évaluation.

Par ailleurs, les syllabus ne sont pas toujours cohérents avec la maquette pédagogique. De même, on note des incohérences entre la matrice croisée des compétences et les maquettes pédagogiques (surtout pour GI et GM) qui nuisent à la compréhension et l'analyse des programmes et des compétences réellement acquises par les élèves.

La césure est prévue dans le règlement des études et est proposée à titre facultatif, sur la base d'un projet individuel validé par l'école. Elle ne se substitue pas aux périodes obligatoires en entreprise et reste peu mobilisée dans le cadre de l'apprentissage, en raison des contraintes liées au contrat. Lorsqu'elle est réalisée, un accompagnement est assuré, et des validations partielles peuvent être envisagées si les activités relèvent du référentiel de compétences.

Le volume de formation encadrée (1 790 heures en GM, 1 596 heures en SN et 1 635 en GI) et la part distanciel (limitée à 15%) sont conformes aux recommandations de la CTI.

La Pédagogie par projet, le CRUNCH, l'apprentissage par problème, sont des méthodes pédagogiques utilisées activement par l'UTT.

Le nombre de vacataires issus du monde socio-économique (10% en SN et GI ; 8% en GM) est sans doute sous-estimé (non prise en compte des contrats PAST) mais il est quand même notablement trop faible par rapport à la recommandation de la CTI (20 à 25%).

Les spécificités concernant l'élaboration du projet de formation GI a été décrit lors de la demande d'accréditation initiale en 2022. Des axes d'évolution ont été mis en place après avoir été identifiés au sein du conseil de perfectionnement de la spécialité. Ces axes concernent les problématiques en lien avec le DD&RS et l'IA, dont l'intégration dans le projet de formation reste à approfondir.

La fiche RNCP37743 arrivera à échéance en en aout 2028. Elle s'articule autour de cinq blocs de compétences :

- BC01: Piloter un projet d'innovation dans un cadre industriel, entrepreneurial ou de recherche, en garantissant l'atteinte des objectifs ;
- BC02: Concevoir un système industriel logistique, de production, de stockage ou de maintenance sur un niveau de décisions stratégique pour des activités à long terme ;
- BC03: Planifier et gérer des ressources d'un système logistique, de production, de stockage ou de maintenance sur un niveau de décisions tactique pour des activités de moyen terme ;
- BC04: Piloter un système de production, de transport ou de maintenance sur un niveau de décisions opérationnel pour des activités à court terme ;
- BC05: Adapter un système de production, de transport ou de maintenance aux évolutions des enjeux ou des contraintes ou pour répondre à un nouveau marché.

L'architecture est similaire pour toutes les formations FISEA de l'école (voir partie transversale). La 1ère année est organisée en FISE. Les deux années suivantes sont organisées en alternance en entreprise.

Deux parcours sont proposés à partir du semestre 3: "logistique interne" et "chaîne logistique"

Le calendrier d'alternance présente des périodes importantes en entreprise (7 semaines) qui sont complétées par des journées de formation à distance. Les périodes en présentiel à l'école sont de 2 semaines.

Une partie de la formation est assurée en mode hybride à distances pendant les périodes en entreprise. Ces enseignements présentent une charge de travail supplémentaire pour les étudiants qui doivent répondre en même temps à une charge de travail en entreprise.

Sur les 3 années d'études, les temps se répartissent comme suit : 59,9 semaines à l'école pour 139 ECTS et 75,4 semaines en entreprise pour 60 ECTS, totalisant ainsi 199 ECT (et non 180 ECTS).

La répartition des ECTS n'est pas équilibrée particulièrement pour les semestres 3, 4 et 5 où la formation à l'école (présentiel+distanciel) totalise 8,5 semaines pour 23 ECTS par semestre tandis que la formation en entreprise totalise 16,3 semaines pour 8 ECTS par semestre. Bien que les périodes en entreprises soient multipliées par 2, les ECTS qui lui sont accordés sont divisés par environ 3.

Les intervenants issus du monde socioéconomique représentent 10%, ce qui est trop faible par rapport à la recommandation de la CTI (20 à 25%)

La formation comporte une UE IR30P (3 ECTS) d'initiation à la recherche en semestre 5 commune à toutes les spécialités.

La spécialité GI est adossée à l'UR LIST3N. La formation prévoit dans l'UE GP27P une recherche d'articles scientifiques et la présentation de certains travaux. Un projet de recherche issu d'une problématique de l'entreprise est également prévu en GP17P.

L'exposition à la recherche est estimée par l'école à 128h (pour 9 ECTS), toutefois, il manque des précisions sur la répartition de ce volume horaire sur les UEs concernées ainsi que dans les syllabus qui s'y rapportent. Aussi, l'UE IR30P est proposée très en retard en semestre S5, après que les étudiants ont abordé l'aspect recherche dans plusieurs UEs et projets.

En plus des modules RSE en commun avec les autres spécialités, le GI présente des modules spécifiques comme par exemple l'UE CL07P où les étudiants abordent la logistique inverse, de la

collecte au démantèlement et recyclage des produits. En GP17P, une partie du cours est consacrée au pilotage des lignes de production en intégrant des contraintes ou objectifs liés à l'énergie et/ou la pollution. et modéliser les systèmes sociotechniques complexes.

La démarche par compétences n'est pas encore aboutie.

La formation GI se déroule sur 1635 heures de face à face dont 264 heures sont en distanciel, avec la répartition de 32% en cours, 42% en TD, 22% en TP et 4% en projets encadrés. Les enseignements en distanciel représentent 15% du volume horaire total. Le travail personnel attendu est de 1620 heures.

La formation repose sur une pédagogie active. Les enseignants font appel à des approches variées en complément à des approches classiques comme les approches terrain, les projets ou les classes inversées.

83% des heures d'enseignement sont dispensées par des enseignants chercheurs permanents, 1% par des enseignants permanents et 17% par des vacataires dont 10% issus du monde socioéconomique.

Analyse synthétique - Formation d'ingénieur

Points forts

- Équipes pédagogique, technique et administrative très engagées ;
- Fort adossement à la recherche ;
- Bonne expérience dans la formation par apprentissage ;
- Soutien fort des industriels locaux ;
- Espaces dédiés et de nombreux équipements à disposition pour les TP et les projets ;
- Mobilité internationale bien développée.

Points faibles

- Manque de lisibilité des parcours de formation et de la semestrialisation des ECTS ;
- Démarche compétences partiellement aboutie ;
- Faible implication des professionnels dans la formation ;
- Déséquilibre dans l'affectation des crédits accordés aux enseignements à l'école et en entreprise.

Risques

- Surcharge des étudiants en entreprise par les enseignements en distanciel ;
- Faible implication des étudiants dans la vie universitaire en 2A et en 3A pouvant entraver le développement de leur sentiment d'appartenance à l'école.

Opportunités

- Partenaires nationaux et internationaux reconnus pour l'excellence universitaire ;
- Alliance EUT+ pouvant offrir de nouvelles synergies en termes d'innovation et d'opportunités de recherche.

Ingénieur diplômé de l'Université de technologie de Troyes, spécialité Génie mécanique FISEA (FISEA) sur le site de Troyes

La formation d'ingénieur en Génie Mécanique, dispensée par la voie de Formation Initiale sous Statut d'Etudiant puis d'Apprenti (FISEA), s'inscrit en conformité avec les exigences du référentiel CTI. Il répond à un besoin clairement identifié du tissu industriel régional et national dans les domaines de la conception, de la production et de la maintenance des systèmes mécaniques.

L'approche par compétences est en cours de déploiement. Toutefois, une meilleure articulation avec le dispositif de parcours individualisé et au choix, reste à consolider afin d'assurer la cohérence de l'ensemble.

Les modalités d'évaluation, déjà structurées, intègrent des mises en situation professionnelles en entreprise – encore perfectibles –, des projets transversaux ainsi que des modules dédiés. Les Unité d'Enseignement (UE) sont rattachées aux compétences visées via un tableau de correspondance, dont la complétude est perfectible.

Enfin, le référentiel RNCP de la formation est à jour et validé. Les syllabus, pour leur part, doivent encore être complétés par l'intégration des compétences visées.

La maquette pédagogique couvre un cycle de trois ans (semestres S5 à S10) pour un total de 1 790 heures de formation académique encadrée, réparties entre enseignements scientifiques, techniques et SHES (sciences humaines, économiques et sociales).

La spécialité intègre une exposition structurée à la recherche appliquée, via des interventions d'enseignants-chercheurs, des projets R&D en entreprise, et l'exploitation de plateformes techniques. Des modules spécifiques sont consacrés aux méthodologies de la recherche, au traitement des données, à l'analyse critique et à la rigueur scientifique. Ces éléments assurent la capacité des élèves à conduire des démarches d'investigation et à mobiliser des savoirs scientifiques dans la résolution de problèmes complexes.

La formation repose sur une pédagogie active, orientée compétences, combinant cours, TD, TP, projets transversaux et études de cas. Des approches telles que la classe inversée et l'apprentissage par projet sont mises en œuvre. Le volume de formation encadrée s'élève à 1 790 heures sur le cycle ingénieur, dont moins de 20 % en distanciel, en conformité avec les seuils CTI. L'alternance école/entreprise favorise l'articulation théorie/pratique, et un suivi individualisé des apprentis est assuré tout au long du parcours.

La formation en Génie Mécanique repose sur une équipe pédagogique solide et bien structurée, dont le taux d'encadrement est jugé satisfaisant. Les enseignants permanents assurent la continuité du suivi pédagogique, la coordination des unités d'enseignement et la cohérence globale du cursus.

Les enseignants-chercheurs, incluant deux PAST (professeurs associés), représentent environ 72 % des volumes horaires des enseignements scientifiques et techniques, un chiffre largement supérieur au seuil recommandé par la CTI. Cette forte implication garantit un ancrage académique et une rigueur scientifique dans les enseignements dispensés. Les autres enseignants permanents, parmi lesquels un autre PAST, contribuent à hauteur de 20 % des enseignements. En revanche, la part des enseignements assurée par des intervenants issus du milieu socio-économique reste très en deçà des attentes de la CTI, avec seulement 8 % des volumes horaires. Même en y intégrant les heures effectuées par les PAST, la présence d'acteurs du monde professionnel dans l'équipe reste insuffisante. Cette situation constitue un axe d'amélioration identifié sur la formation.

Analyse synthétique - Formation d'ingénieur

Points forts

- Implication de l'équipe enseignante et administrative ;
- Implication des laboratoires de l'université dans la formation ;
- Processus d'accompagnement et de choix des unités d'enseignement (UE) : dispositif progressif et personnalisé ;
- Reconnaissance et besoin de diplômés de la formation dans le monde socio-économique ;
- Mobilité internationale des apprentis.

Points faibles

- Nombre d'admis très inférieur par rapport aux objectifs de recrutement ;
- Intervenants issus du monde socio-économique insuffisants ;
- Evaluation des périodes en entreprise perfectibles (à simplifier) ;
- Démarches compétences à compléter et déployer ;
- L'estimation du temps de travail personnel des étudiants trop élevée.

Risques

- Financement des OPCO en baisse et augmentation des restes à charge ;
- Concurrence d'autres établissements sur des territoires plus industrialisés.

Opportunités

- Déploiement de l'alliance EUT+ et mobilité internationale des étudiants.

Ingénieur diplômé de l'Université de technologie de Troyes, spécialité Systèmes numériques
FISEA (FISEA) sur le site de Troyes

La formation d'ingénieur SN répond aux besoins exprimés dans une fiche d'opportunité qui identifie les besoins du marché dans le domaine des technologies numériques, de l'IA et de l'internet des objets.

Le besoin d'une telle formation est également repris dans la fiche RNCP.

Un Conseil de perfectionnement comprenant des enseignants des étudiants et des industriels est en place et s'est réuni pour la dernière fois en février 2024.

La spécialité SN visent à développer les compétences d'un ingénieur IA, d'un développeur IoT, d'un architecte IoT, d'un data scientist, ... décrites dans la fiche RNCP 37673 (valide jusqu'au 3 août 2026) de France Compétences.

Le règlement des études est à préciser concernant la validation d'un semestre sur la base de 30 ECTS par semestre.

La mutualisation des UE entre spécialités et entre les voies FISE de ISI et RT et la voie FISEA de SN est en revanche une bonne pratique de l'UTT.

La formation par la Recherche est conforme grâce entre autres à un module de formation à la Recherche (UE IR30P commun aux 3 spécialités) et à un fort taux d'enseignements réalisés par des EC (77%).

Les modules sur la recherche compte pour 9 ECTS.

Les enseignants-chercheurs sont de l'UR LIST3N.

Plusieurs UE de sensibilisation aux enjeux de l'usage des techniques d'IA sont prévues dans la maquette pédagogique.

La formation RSE compte pour 71h et 4 ECTS.

La spécialité est par nature très orientée vers l'innovation.

Le niveau demandé en anglais ainsi que la durée minimum exigée pour le stage à l'étranger sont conformes.

Le travail commencé sur la matrice croisée syllabus/compétences permettant de juger de la cohérence entre compétences visées et formation est à finaliser pour la spécialité SN.

Il y a un taux trop faible de vacataires du secteur économique (10%).

Analyse synthétique - Formation d'ingénieur

Points forts

- Sujet très porteur avec une demande soutenue du marché ;
- Une formation très ciblée ;
- Un laboratoire de Recherche (LIST3N) très présent ;
- LIens avec les laboratoires étrangers.

Points faibles

- Le faible nombre de vacataires issus du monde socio-économique.

Risques

- Saturation potentielle du marché en cas de multiplication de formations similaires par d'autres écoles ;
- Evolution technologique et d'innovation très rapide.

Opportunités

- Partenariats avec d'autres entités, laboratoires, écoles, ...

Recrutement des élèves-ingénieurs

Bien qu'une augmentation sensible des effectifs soit observée entre les promotions entrantes de 2023 et de 2024, ceux-ci restent bien inférieurs aux prévisions pour les spécialités GI et GM. Les faibles effectifs ont été un frein au recrutement d'encadrants pédagogiques et à la soutenabilité de la formation, notamment en GI, la stratégie et les dispositifs de recrutement et de sélection demandent à être revus. De plus, la typologie de recrutement en SN ne semble pas correspondre avec la stratégie initiale qui visait à ouvrir les recrutements au-delà du tronc commun, un aspect pourtant central dans la logique d'ouverture de la FISEA.

Les recrutements en FISEA sont réalisés en partie par le tronc commun de l'UTT, dont les recrutements ont été réalisés en bac/bac+1, et en partie par des entrées en bac +2/+3. Les sélections sont à la discrétion des équipes de chaque formation, qui étudient les candidatures composées d'un dossier et d'un entretien.

Le jury chargé de l'admission pour chaque spécialité est composé d'au moins trois enseignants issus de la spécialité concernée. Sa présidence est assurée par le responsable pédagogique de la branche. Les critères d'accès sont néanmoins équivalents. Le recrutement en FISEA est ouvert aux étudiants étrangers, en dehors de ceux déjà présent dans le tronc commun. L'école identifie ce potentiel à environ 4% des entrées, il n'y a cependant pas de place particulière dédiée à ces formations dans la stratégie de l'EUT+.

Face à la diversité des profils, l'école met en valeur les complémentarités des promotions, notamment en termes de méthodes de travail et de savoir-être. Les méthodes d'harmonisation sont conduites par chaque spécialité, les taux d'échec, notamment pour les élèves n'ayant pas trouvé d'alternance, restent maîtrisés. Néanmoins, les faibles effectifs impliquent un poids important des abandons sur la quantité totale d'apprenant. Cet aspect doit être étudié, notamment en termes de rentabilité induite par l'apprentissage.

L'origine des élèves est très hétérogène entre les trois FISEA, alors qu'une majorité des recrutements de SN se font en interne, seul un cinquième des apprenants de GM proviennent du tronc commun. Un tiers des entrants provient de la région Grand Est pour les spécialités GI et GM et 20% pour SN. Globalement, les apprenants provenant de la région Île-de-France sont en hausse.

La réforme du BUT impacte les recrutements des filières FISEA mais cet aspect est pris en compte dans la stratégie de recrutement de l'école. Celle-ci est établie en comité de pilotage et est clairement identifiable par les candidats. Globalement, à l'exception de GM, l'école semble en bonne voie pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée. Pour cette filière, l'UTT dispose néanmoins d'un potentiel de candidat en tronc commun qu'elle doit pouvoir exploiter.

L'école s'est dotée d'un schéma directeur relatif au handicap et possède un référent.

Analyse synthétique - Recrutement des élèves-ingénieurs

Points forts

- Tronc commun propre à l'UTT qui fournit de nombreux élèves en SN ;
- Des ambitions affichées en termes de diversité et d'inclusion ;
- Diversité des origines géographique et attrait des étudiants du bassin parisien ;
- Appartenance à un groupe attractif.

Points faibles

- Instabilité et fragilité des flux entrants externes par rapport au recrutements issus du TC.

Risques

- Dépendance au recrutement des BUT ;
- Développement de la concurrence pour les formations en apprentissage ;
- Localisation géographique.

Opportunités

- Un bassin d'entreprise locales intéressées par les élèves apprentis de l'école ;
- Positionnement de l'apprentissage dans la stratégie de l'EUT+.

Vie étudiante et vie associative des élèves-ingénieurs

Les processus d'accueil des étudiants, y compris internationaux, sont maîtrisés. Ceux-ci disposent notamment d'un soutien à certaines démarches administratives grâce à un pôle international solide. Des solutions d'hébergement sont disponibles et bien communiquées à ces publics et l'association étudiante « Interlink » joue un rôle notable dans leur accueil. Plus généralement, une offre de logement satisfaisante est accessible à proximité du campus ainsi qu'au centre de Troyes, qui dispose d'une desserte par transport en commun directe à l'école depuis peu. Les élèves disposent d'un livret d'accueil à leur arrivée et surtout d'une relation privilégiée avec les promotions précédentes concernant les bonnes pratiques. Les dispositifs et les référents concernant l'handicaps, la santé et les VSS sont clairement identifiés, notamment par la présence d'un « carnet de prévention ». L'intégration des élèves en FISEA est identique à celle des autres étudiants en cursus ingénieur puisque la première année est réalisée sous statut étudiant. Cependant, il a été rapporté que la semaine d'intégration est réalisée en parallèle de cours pour les apprentis (en 2ème et 3ème année). Bien que cela n'impacte pas les FISEA lors de leur première année, ils sont cependant absents pour accueillir les promotions entrantes. Outre cela, le calendrier d'apprentissage est adapté aux événements associatifs importants. Les élèves sont conscients du ralentissement nécessaire de la vie associative pendant l'apprentissage dès leur arrivée dans le cursus et disposent des moyens pour développer ce volet en première année.

Les locaux sont adaptés aux différentes facettes de la vie étudiante, notamment les associations thématiques. L'association des alumni ne dispose cependant pas d'un bureau à l'intérieur de l'école. Les dispositifs VSS sont clairement identifiés et les membres du BDE sont sensibilisés. Pour le public apprenti, une U.E est plus généralement dédiée à la sensibilisation des relations dans le milieu de l'entreprise. Lors de l'année sous statut étudiant, les élèves en FISEA peuvent choisir, en début de semestre, de disposer de leur jeudi après-midi afin de participer à la vie étudiante de l'école et du campus. Ce dispositif n'est cependant plus possible lors des deux années sous statut apprenti.

La création récente d'un conseil de vie étudiante montre l'aboutissement de la démarche de l'école en faveur de la complétude de l'expérience étudiante. Globalement, il a été noté une bonne intelligence entre les élèves investis dans la vie associative et la gouvernance de l'école, notamment en termes de représentativité dans les instances.

La mise en relations des projets d'engagement étudiants, formalisés sous la forme de « Projet Étudiant » dans le règlement des études, avec la démarche compétences est initiée mais pas encore évaluée par compétences. Les bonnes pratiques de l'école sur ces deux volets pris individuellement sont néanmoins encourageantes quant à la réussite de cette démarche.

Analyse synthétique - Vie étudiante et vie associative des élèves-ingénieurs

Points forts

- Une forte proportion d'élèves engagés grâce à une richesse du milieu associatif ;
- Bonne collaboration entre les étudiants engagés dans la vie associative, les élus et l'école ;
- Des élèves moteurs et motivés avec une pratique solide, notamment due à une bonne culture de la transmission.

Points faibles

- La reconnaissance de l'engagement étudiant n'est pas entièrement intégrée dans la démarche compétences avec des modalités d'attribution qui ne sont pas entièrement en adéquation avec les spécificités du travail associatif ;
- Calendrier d'apprentissage laissant peu de place aux cours en présentiel en 2A et 3A.

Risques

- La diversification des publics peut mener à un morcellement de la représentativité si des dispositions institutionnelles ne sont pas mises en place, notamment dans les bureaux des associations.

Opportunités

- Des facilités d'interconnexions avec le centre urbain et les autres pôles académiques locaux.

Insertion professionnelle des diplômés

La préparation à l'emploi dans les formations FISEA (Génie Mécanique, Génie Industriel, Systèmes Numériques) repose sur un accompagnement progressif et individualisé des alternants vers l'insertion professionnelle. Dès l'intégration, des ateliers dédiés à la construction du projet professionnel sont proposés, incluant la rédaction de CV, la préparation aux entretiens de recrutement et la valorisation des compétences. Des actions régulières sont conduites en lien avec le CFA et les équipes pédagogiques, telles que des simulations d'entretien, des rencontres avec des recruteurs, et des forums entreprises ciblés. Les périodes en entreprise, réparties sur trois années, permettent aux étudiants de développer des compétences opérationnelles et de construire un réseau professionnel solide. Le suivi est renforcé par un double tutorat (académique et entreprise), avec des points réguliers sur l'évolution des missions et leur cohérence avec le référentiel de compétences. Cette articulation étroite entre formation, accompagnement et expérience de terrain constitue un levier efficace pour la transition vers l'emploi.

Aucune promotion des parcours FISEA n'est encore diplômée à ce jour à l'UTT. L'analyse repose donc sur les résultats d'insertion professionnelle des diplômés des formations d'ingénieur classiques de l'établissement, qui demeurent très satisfaisants, avec un taux net d'emploi supérieur à 95 % à six mois, majoritairement en contrat à durée indéterminée. Les spécialités concernées présentent des indicateurs alignés, voire supérieurs à la moyenne nationale, attestant de la bonne adéquation entre les compétences acquises et les besoins du marché. Les données issues des enquêtes d'insertion font l'objet d'une analyse régulière au sein des instances de pilotage, contribuant à l'ajustement continu des contenus de formation en fonction des évolutions sectorielles. Par ailleurs, le choix de l'alternance et les partenariats étroits avec le monde professionnel constituent un levier important pour sécuriser l'employabilité des futurs diplômés FISEA.

Bien qu'aucune promotion FISEA ne soit encore diplômée, les données issues du suivi des anciens élèves des formations classiques de l'UTT permettent de dégager des tendances solides en matière de trajectoires professionnelles. Les diplômés s'insèrent majoritairement dans des fonctions techniques à responsabilité dans les secteurs de l'ingénierie mécanique, de l'industrie manufacturière, de la logistique ou encore du numérique et des systèmes embarqués. Une évolution rapide vers des postes de pilotage de projet ou de management intermédiaire est fréquemment observée. L'ancrage territorial est marqué, notamment dans le Grand Est et les bassins industriels partenaires, mais les anciens élèves sont plutôt dispersés y compris à l'international. Le réseau alumni structuré, les liens maintenus avec les anciens, ainsi que les enquêtes régulières, permettent d'alimenter une réflexion continue sur l'évolution des compétences attendues, contribuant à l'adaptation proactive des formations FISEA aux réalités du marché.

Analyse synthétique - Insertion professionnelle des diplômés

Points forts

- Réseau des Alumni important et divers.

Points faibles

- Pas d'observation.

Risques

- Réseau d'anciens dispersé, principalement hors du territoire de l'UTT : difficulté à mobiliser les diplômés localement pour des actions de parrainage, de mentorat ou de partenariat.

Opportunités

- Renforcement des liens avec les Alumni dans les enseignements et le tutorat des apprentis.

Synthèse globale de l'évaluation

L'UTT est un établissement de grande qualité, qui délivre des formations d'ingénieur reconnues, en particulier par son appartenance au groupe des UT, et par son positionnement pédagogique faisant la promotion des parcours de formation aux choix des élèves.

Cette orientation pédagogique induit une description pas toujours claire des maquettes pédagogiques et des critères de validation des compétences et des ECTS à l'échelle du semestre.

L'établissement est engagé dans une démarche de développement de son offre de formation et de ses ressources capacitaires. Cette démarche s'appuie sur le développement à l'international et sur la recherche de ressources externes en recherche et en formation.

Le déploiement de l'offre de formation par la voie FISEA entre parfaitement dans cette stratégie. Il s'appuie sur des équipes engagées et attachées à leur établissement, et bénéficie d'un appui local institutionnel et industriel. Les effectifs restent cependant faibles et l'enjeu des futurs recrutements est primordial.

Le développement de l'établissement suppose le renforcement de procédures et de services supports bien dimensionnés. Il doit s'accompagner de contrôles et de vigilances pour assurer l'adéquation entre les moyens et les ambitions.

Analyse synthétique globale

Points forts

- Une forte reconnaissance en formation et en recherche ;
- Des équipes pédagogiques, techniques et administratives très engagées et attachées à leur établissement ;
- Une stratégie et des ambitions fortes et cohérentes en particulier sur les RSE ;
- Une volonté de développement avec de nombreux projets, en particulier vers l'international ;
- Des moyens et des infrastructures de qualité et maîtrisés ;
- Une démarche qualité volontariste ;
- Une démarche vertueuse de prévision, de contrôle et de maîtrise des missions et des moyens ;
- Un positionnement pédagogique performant et cohérent basé sur une large offre d'enseignements aux choix des élèves ;
- Des dispositifs efficaces et de qualité pour l'accompagnement des élèves dans leurs réflexions académiques et professionnelles ;
- Un environnement de recherche important et des partenariats industriels riches, au bénéfice des projets et des ambitions des élèves ;
- Une stratégie de développement de la FISEA, réfléchie et soutenue ;
- Une vie étudiante riche et dynamique ;
- Un Système d'Information pour l'Enseignement et la Pédagogie (SIEP) qui assure le suivi et la capitalisation centralisée des données de formation.

Points faibles

- Une démarche qualité qui est développée seulement sur une fraction des activités ;
- Un taux d'intervenants socio-économiques trop faible au regard des attendus de R&O ;
- Des effectifs en FISEA en deçà des projections ;
- Pour la FISEA, des modalités de suivi et d'évaluation des périodes en entreprise complexes et peu adaptées aux capacités des employeurs ;
- Une description des maquettes pédagogiques imparfaites avec des incohérences vis-à-vis des matrices de compétences ;
- Le Système d'Information pour l'Enseignement et la Pédagogie (SIEP) en déploiement, reste accompagné d'une solution antérieure qui ne répond pas totalement au besoin, et induit un excès de complexité et de coût ;
- Des processus d'améliorations continues perfectibles avec des lacunes dans le retour vers les élèves ;
- Une communauté d'anciens élèves peu présente sur le territoire, limitant les possibilités d'interactions et de mobilisation au bénéfice des élèves en cours de formation ;
- Pour la FISEA, un volume académique de travail personnel mal dimensionné, qui amène une surcharge de travail pendant les périodes en entreprise des apprentis.

Risques

- Des ressources humaines, financière et matériels limitées au regard des projets et des ambitions de l'établissement ;
- Une volonté de développement à l'international qui suppose un investissement des personnels difficile à mobiliser ;
- Un développement externe sur projets qui réclame des nouvelles procédures et des organisations dédiées ;
- Une localisation géographique et des dessertes qui amènent un risque d'enclavement ;
- Une stratégie de promotion de la FISEA susceptible d'être impactée par le choix étatique de diminuer les aides aux employeurs ;
- Une population FISEA très peu présente sur l'école en 2A et 3A réduisant la possibilité de bénéficier des opportunités de soutien et d'accompagnement.

Opportunités

- Appartenance au groupe UT, une marque attractive et avec un fort potentiel de soutien au développement ;
- L'alliance EUT+ qui offre un environnement prometteur pour le développement de l'école ;
- Un fort soutien local, institutionnel et partenarial, aussi bien politique, académique que socio-économique ;
- Un bassin d'entreprises locales intéressées par les élèves apprentis de l'école ;
- Une orientation FISEA qui répond aux attentes des élèves.

Glossaire général

A

ATER - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATS (Prépa) - Adaptation technicien supérieur

B

BCPST (classe préparatoire) - Biologie, chimie, physique et sciences de la terre
BDE - BDS - Bureau des élèves - Bureau des sports
BIATSS - Personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé
BTS - Brevet de technicien supérieur

C

C(P)OM - Contrat (pluriannuel) d'objectifs et de moyens
CCI - Chambre de commerce et d'industrie
Cdefi - Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs
CFA - Centre de formation d'apprentis
CGE - Conférence des grandes écoles
CHSCT - Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CM - Cours magistral
CNESER - Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNRS - Centre national de la recherche scientifique
COMUE - Communauté d'universités et établissements
CPGE - Classes préparatoires aux grandes écoles
CPI - Cycle préparatoire intégré
CR(N)OUS - Centre régional (national) des œuvres universitaires et scolaires
CSP - catégorie socio-professionnelle
CVEC - Contribution vie étudiante et de campus
Cycle ingénieur - 3 dernières années d'études sur les 5 ans après le baccalauréat

D

DD&RS - Développement durable et responsabilité sociétale
DGESIP - Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DUT - Diplôme universitaire de technologie (bac + 2) obtenu dans un IUT

E

EC - Enseignant chercheur
ECTS - European Credit Transfer System
ECUE - Eléments constitutifs d'unités d'enseignement
ED - École doctorale
EESPIG - Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général
EP(C)SCP - Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPU - École polytechnique universitaire
ESG - Standards and guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area
ETI - Entreprise de taille intermédiaire
ETP - Équivalent temps plein
EUR-ACE® - Label "European Accredited Engineer"

F

FC - Formation continue
FFP - Face à face pédagogique
FISA - Formation initiale sous statut d'apprenti
FISE - Formation initiale sous statut d'étudiant
FISEA - Formation initiale sous statut d'étudiant puis d'apprenti
FLE - Français langue étrangère

H

Hcéres - Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HDR - Habilitation à diriger des recherches

I

I-SITE - Initiative science / innovation / territoires / économie dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir de l'État français
IATSS - Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
IDEX - Initiative d'excellence dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir de l'État français

IDPE - Ingénieur diplômé par l'État

IRT - Instituts de recherche technologique

ITII - Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie

ITRF - Personnels ingénieurs, techniques, de recherche et formation

IUT - Institut universitaire de technologie

L

L1/L2/L3 - Niveau licence 1, 2 ou 3

LV - Langue vivante

M

M1/M2 - Niveau master 1 ou master 2

MCF - Maître de conférences

MESRI - Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

MP (classe préparatoire) - Mathématiques et physique

MP2I (classe préparatoire) - Mathématiques, physique, ingénierie et informatique

MPSI (classe préparatoire) - Mathématiques, physique et sciences de l'ingénieur

P

PACES - première année commune aux études de santé

ParcourSup - Plateforme nationale de préinscription en première année de l'enseignement supérieur en France.

PAST - Professeur associé en service temporaire

PC (classe préparatoire) - Physique et chimie

PCSI (classe préparatoire) - Physique, chimie et sciences de l'ingénieur

PeiP - Cycle préparatoire des écoles d'ingénieurs Polytech

PEPITE - Pôle étudiant pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat

PIA - Programme d'Investissements d'avenir de l'État français

PME - Petites et moyennes entreprises

PRAG - Professeur agrégé

PSI (classe préparatoire) - Physique et sciences de l'ingénieur

PT (classe préparatoire) - Physique et technologie

PTSI (classe préparatoire) - Physique, technologie et sciences de l'ingénieur

PU - Professeur des universités

R

R&O - Référentiel de la CTI : Références et orientations

RH - Ressources humaines

RNCP - Répertoire national des certifications professionnelles

S

S5 à S10 - Semestres 5 à 10 dans l'enseignement supérieur (= cycle ingénieur)

SATT - Société d'accélération du transfert de technologies

SHEJS - Sciences humaines, économiques juridiques et sociales

SHS - Sciences humaines et sociales

SYLLABUS - Document qui reprend les acquis d'apprentissage visés et leurs modalités d'évaluation, un résumé succinct des contenus, les éventuels prérequis de la formation d'ingénieur, les modalités d'enseignement.

T

TB (classe préparatoire) - Technologie, et biologie

TC - Tronc commun

TD - Travaux dirigés

TOEFL - Test of English as a Foreign Language

TOEIC - Test of English for International Communication

TOS - Techniciens, ouvriers et de service

TP - Travaux pratiques

TPC (classe préparatoire) - Classe préparatoire, technologie, physique et chimie

TSI (classe préparatoire) - Technologie et sciences industrielles

U

UE - Unité(s) d'enseignement

UFR - Unité de formation et de recherche.

UMR - Unité mixte de recherche

UPR - Unité propre de recherche

V

VAE - Validation des acquis de l'expérience