UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

RELEVÉS DE DÉCISIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

2 OCTOBRE 2026

Présidence
Vice-Présidente CA, Ressources humaines, Égalité, Diversité, Inclusion
Béatrice Patte-Rouland

Direction Générale des Services
Sylvie Monsinjon

Affaire suivie par
Anissa DEBAA
Secrétaire des instances
secretariatca@univ-rouen.fr

Mont-Saint-Aignan, le 2 octobre 2026

Monsieur le président de l'université de Rouen Normandie

à

Mesdames et messieurs les membres du Conseil d'Administration de l'Université de Rouen Normandie

INVITATION
CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE ROUEN NORMANDIE

Mesdames, Messieurs,

Vous êtes invités[1] à participer au Conseil d'Administration de l'Université de Rouen Normandie qui aura lieu :

Vendredi 2 octobre, à 13h45

En Visioconférence

ORDRE DU JOUR :

1. Informations générales

Finances :

2. Conditions de Retour à l'Équilibre (CRE) budgétaire – vote
3. Budget Rectificatif n°1 (BR1) 2026 - vote

Ressources Humaines :

4. Index égalité professionnelle femmes hommes – vote
5. RSU - vote

Formation et vie universitaire :

6. Dossiers d'accréditation des formations de santé
   a. Formations sciences infirmières - vote

Établissement :

7. Charte IA générative
8. Questions diverses (à envoyer 48 heures avant la date de réunion à presidence@univ-rouen.fr)

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

[1] La présente invitation vaut ordre de mission

Présidence
Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 octobre 2026
Délibération n°CA-2026-30

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Conditions de Retour à l'Équilibre (CRE) budgétaire

- Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles R. 719-61 et R. 719-109 ;
- Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;
- Vu le décret n° 2024-1108 du 2 décembre 2024 relatif au budget et au régime financier des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ;
- Vu l'arrêté du 5 décembre 2024 relatif aux seuils de soutenabilité budgétaire applicables aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel du ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Vu la délibération n° 2026-8 du conseil d'administration en date du 13 mars 2026 approuvant le compte financier de l'exercice 2025 ;
- Vu l'avis conforme de Madame la rectrice de région académique Normandie, chancelière des universités, en date du 21 septembre 2026, portant sur le projet de délibération déterminant les conditions de retour à l'équilibre de l'établissement ;
- Vu la note stratégique et les tableaux annexés à la présente délibération ;
- Considérant que, conformément à l'article R. 719-61 du code de l'éducation, la soutenabilité budgétaire de l'établissement s'apprécie notamment au regard du niveau de trésorerie, du niveau de fonds de roulement et du ratio rapportant les charges de personnel aux produits encaissables ;
- Considérant que l'arrêté du 5 décembre 2024 fixe les seuils de soutenabilité budgétaire à plus de 30 jours de trésorerie, plus de 15 jours de fonds de roulement et à moins de 83 % pour le ratio rapportant les charges de personnel aux produits encaissables (ratio « Dizambourg »), ce dernier seuil étant porté à 85 % pour les établissements figurant sur la liste arrêtée à cet effet par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et du budget ;
- Considérant que, lors de l'approbation du compte financier de l'exercice 2025, les indicateurs de soutenabilité budgétaire de l'établissement s'établissaient comme suit : 65 jours de trésorerie, 26 jours de fonds de roulement et un ratio « Dizambourg » de 85,1% ;
- Considérant que le niveau du ratio « Dizambourg » ainsi constaté au compte financier 2025 excède le seuil de soutenabilité applicable à l'établissement, au vu de l'arrêté du 5 décembre 2024 ;
- Considérant que, sur le fondement de l'article R. 719-109 du code de l'éducation, le constat de l'absence de soutenabilité du compte financier au sens de l'article R. 719-61 entraîne la mise en œuvre d'une procédure de conditions de retour à l'équilibre pour l'exercice en cours ;

- Considérant que le projet de délibération déterminant les conditions de retour à l'équilibre a été soumis à l'avis conforme de Madame la rectrice de région académique Normandie, chancelière des universités ;
- Considérant que les conditions de retour à l'équilibre proposées reposent sur la trajectoire financière et les mesures présentées dans la note stratégique ainsi que dans les tableaux annexés à la présente délibération, lesquelles ont notamment pour objet de permettre à l'établissement de retrouver une situation budgétaire soutenable au regard des critères définis à l'article R. 719-61 du code de l'éducation ;
- Considérant qu'il appartient au conseil d'administration de déterminer, dans le cadre de la présente délibération, les conditions de retour à l'équilibre de l'établissement pour l'exercice 2026 ;

Validation des Conditions de Retour à l'Équilibre (CRE) budgétaire

Pour	13
Contre	11
Abstention	4

Le conseil d'administration approuve les Conditions de Retour à l'Équilibre (CRE) budgétaire.

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

Université de Rouen Normandie
Présidence
Direction Générale des Services
presidence@univ-rouen.fr
dgs@univ-rouen.fr

Mont Saint-Aignan, le 9 septembre 2026

Débat d'orientation relatif aux conditions de Retour à l'Équilibre (CRE)

Note stratégique

-septembre 2026-

Préambule

L'Université de Rouen Normandie (URN) est une université pluridisciplinaire avec santé. Elle accueille cette année plus de 36 000 étudiants, un chiffre en augmentation constante, notamment du fait de l'intégration des formations paramédicales et du développement des diplômes universitaires en formation continue. Depuis plusieurs années, l'Université constate que la subvention pour charges de service public (SCSP) augmente bien moins rapidement que ses effectifs étudiants, entraînant mécaniquement une baisse de la dotation par étudiant. Pour le dire autrement, la dotation socle de SCSP de l'URN est globalement inférieure à celle d'autres universités françaises comparables en termes de taille et de profil. Dans le même temps, ses dépenses, notamment de masse salariale, progressent plus rapidement que ses recettes, créant un effet ciseau important.

Le compte financier (CF) 2025 fait apparaître des niveaux de trésorerie et de fonds de roulement supérieurs aux seuils prudentiels fixés par arrêté ministériel. Toutefois, le ratio des charges de personnel rapportées aux produits encaissables, dit ratio Dizambourg, dépasse 83 % en 2025 et caractérise une situation d'insoutenabilité financière. L'augmentation de la masse salariale résulte à la fois de décisions relevant de la politique de l'établissement (notamment les campagnes d'emplois 2024 et 2025 et le dynamisme des conventions de recherche) et de facteurs exogènes : mesures nationales de revalorisation salariale depuis 2022, déploiement de la LPR (revalorisation des doctorants, RIPEC, etc.), compensation incomplète du CAS pensions, et absence, depuis 2018, de compensation ministérielle du GVT. Ainsi, depuis 2023, le reste à charge cumulé lié aux mesures nationales de revalorisation salariale est évalué à plus de 13,5 M€ pour l'Université.

A la suite du dépassement du ratio Dizambourg constaté au titre du CF 2025, l'Université de Rouen Normandie doit présenter et faire voter à son Conseil d'administration des conditions de retour à l'équilibre. **Les mesures proposées prolongent celles engagées dès le débat d'orientation budgétaire de fin 2025 et le BI 2026, et s'inscrivent dans les pré-orientations du COMP.**

La trajectoire repose sur un effort pluriannuel combinant développement des recettes, maîtrise de la masse salariale, optimisation de l'offre de formation, réduction des dépenses de fonctionnement et d'investissement, et rationalisation des moyens affectés à la recherche. **L'objectif demeure une amélioration progressive des indicateurs de soutenabilité et un retour à l'équilibre au plus tard en 2028**.

1. Cadre général des mesures de retour à l'équilibre

Face aux contraintes budgétaires croissantes, l'Université mobilise conjointement les leviers portant sur les recettes et les dépenses afin de restaurer durablement ses équilibres financiers, sans rupture du service public universitaire. Les mesures qui sont présentées ci-après s'organisent autour de cinq axes. Toutefois, il convient de préciser que la soutenabilité durable de cette trajectoire ne pourra être garantie par les seuls efforts de gestion de l'établissement. Elle suppose également que les facteurs structurels qui pèsent sur les comptes de l'Université, notamment le niveau de la SCSP et la compensation insuffisante de certaines charges nationales, fassent l'objet d'un rééquilibrage des moyens.

1.1. Développement des ressources propres et des recettes

L'Université poursuivra activement le développement de ses ressources propres :

- Développement des partenariats de recherche et des projets européens ;
- Développement de la formation en alternance et de la formation continue ;
- Renforcement de la promotion des diplômes d'établissement et révision des tarifs des diplômes universitaires (DU) ;
- Développement de préparations aux concours
- Réévaluation des tarifs d'utilisation des locaux universitaires ;
- Développement d'un modèle économique pour les plateformes de recherche existantes, amélioration de leur visibilité et élargissement de leur gamme de prestations ;
- Renforcement des partenariats et mutualisations avec les acteurs territoriaux, notamment le Centre Régional Informatique et d'Applications Numériques de Normandie (CRIANN);
- Application, dans la limite d'un plafond défini, d'un prélèvement sur certaines ressources propres des composantes et services afin de contribuer au financement d'opérations immobilières vitales.

En matière de frais différentiés, le tableau des gains attendus précise notamment que le régime transitoire de frais différenciés pourrait concerner environ 400 étudiants en 2026, puis environ 900 étudiants à partir de 2027 en intégrant les primo-arrivants. Sur la base des hypothèses retenues, la recette potentielle est estimée à environ 0.5 M€ en 2026, 1,5 M€ de en 2027 et maintenue à ce niveau en 2028. À cela s'ajoutent environ 81 k€ par an au titre des modules de préparation aux concours et 10 k€ par an au titre de la révision tarifaire des DU.

Le tableau attire par ailleurs l'attention sur le niveau de compensation du CAS pensions : 2,3 M€ compensés en 2026 pour un coût supporté évalué à 4,5 M€, soit un écart de 2,2 M€. En 2025, la compensation de 3 M€ était également inférieure au coût supporté évalué à 4,5 M€ (soit un écart de 1.5M€).

1.2. Maîtrise de la masse salariale et des dépenses de ressources humaines

L'Université poursuivra les mesures de maîtrise de sa masse salariale engagées en 2026, tout en veillant à préserver les compétences indispensables à l'exercice de ses missions.

- Allongement des délais de vacance des postes ;
- Réduction et ciblage des recrutements par reports, non-renouvellements et remplacements au cas par cas ;
- Limitation du recours aux suppléances aux situations les plus sensibles ;
- Réduction du volume des heures complémentaires et des vacations, notamment par l'évolution de l'offre de formation ;
- Réduction de la campagne d'emplois des apprentis et ajustement du nombre d'employés de scolarité.

1.3. Rationalisation de l'offre de formation

L'évolution de l'offre de formation constitue un levier important de maîtrise des coûts, mais elle devra être conduite en recherchant un équilibre entre soutenabilité financière, qualité pédagogique, attractivité des formations et réponse aux besoins du territoire.

- Optimisation des maquettes et des volumes d'enseignement ;
- Optimisation du nombre de groupes de TD/TP en fonction des effectifs réels ;
- Révision des seuils d'ouverture ;
- Non-ouverture des parcours et options à faibles effectifs ;
- Réduction de certaines capacités d'accueil ;
- Non-ouverture de formations ne répondant plus aux besoins ou ne présentant pas une attractivité suffisante ;
- Absence de création de nouvelles formations non équilibrées budgétairement avant la nouvelle offre de formation (NOF) prévue en septembre 2028 ;
- Réduction du nombre d'heures d'enseignement des projets ARE (accompagnement à la réussite étudiante).

.

1.4. Recherche et dotations internes

A l'instar du volet formation, le volet recherche a été mis à contribution dans les efforts de maîtrise des dépenses de l'établissement. **La réduction des moyens qui lui sont consacrés est toutefois particulièrement sensible et ne peut être considérée comme sans effet sur les capacités de l'Université.** Si des efforts de maîtrise sont nécessaires, ils ne sauraient durablement reposer sur une diminution des moyens dédiés à la recherche, au risque d'affaiblir la capacité de l'URN à développer son activité scientifique, à attirer des financements et des talents, et à assurer pleinement ses missions.

- Réduction progressive des moyens de fonctionnement attribués aux laboratoires et aux infrastructures de recherche, tout en veillant à préserver les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions essentielles ;
- Réduction des investissements à destination des laboratoires et infrastructures ;
- Réduction du nombre de contrats doctoraux d'établissement sur la période, avec prise en compte des évolutions réglementaires ;
- Mise en pause de certains dispositifs de financement interne, notamment le BQRI (Bonus Qualité Recherche Innovation).

1.5. Fonctionnement et investissement

L'Université poursuit une méthode globale de maîtrise budgétaire, permettant dans le même temps de préserver ses axes prioritaires. Le tableau fait apparaître une réduction de 5 M€ du budget global de fonctionnement au BI 2026, puis une proposition de réduction supplémentaire de 0,5 M€ sur une enveloppe estimée à 25 M€. Pour l'investissement, une réduction globale d'environ 5 M€ a déjà été réalisée au BI 2026 (sur les autorisations d'engagement), puis une réduction et un décalage d'opérations immobilières à hauteur de 1 M€ sont proposés en 2027. Les enveloppes sont ensuite maintenues à ce niveau.

2. Trajectoire financière actualisée et gains identifiés

Le tableau de suivi des gains attendus précise les jalons et ordres de grandeur par année.

2.1. Ressources humaines

La campagne d'emplois 2026 a été ramenée de 130 postes à 59 postes (hors Hospitalo Universitaire dans le calcul présenté). Le tableau de suivi valorise cette évolution à 3,22 M€ au titre du jalon 2026, tout en faisant apparaître des effets différés et des variations d'une année sur l'autre. Pour 2027, le scénario repose sur une campagne blanche et sur 41 départs à la retraite et 20 autres sorties. Pour 2028, 43 départs à la retraite et 20 autres sorties sont retenus dans le scénario proposé. Le tableau présente, pour 2028, un scénario 1 intégrant le remplacement d'un départ sur 2 et un scénario 2 reposant sur une campagne d'emplois de nouveau blanche sans remplacement. **La prudence est donc nécessaire : ces montants constituent des ordres de grandeur de trajectoire et non des économies nettes définitivement acquises**.

En complément, le non-renouvellement de 22 CDD BIATSS est valorisé à environ 268 k€ en 2026 et 724 k€ en 2027 (année pleine). La réduction des suppléances est évaluée à environ 250 k€ en 2027, tandis que la réduction des dépenses de formation est évaluée à environ 120 k€ en 2026 avec maintien de l'enveloppe sur la fin de la période. La campagne d'apprentis et la réduction des employés de scolarité apportent également des économies ciblées mais de moindre ampleur.

2.2. Formation

Le tableau des gains retient un objectif de réduction de 5 000 HETD en 2027/2028, puis une nouvelle réduction de 5 000 HETD en 2028. Le gain affiché est de 250 k€ par année, soit 750 k€ sur la période 2026-2028. Il faut néanmoins noter que cet objectif global est pluriannuel et que sa répartition entre années peut évoluer.

2.3. Recherche

Le volet recherche identifie un gain cumulé de 1,32M€ sur la période 2026-2028 : environ 650 k€ en 2026, 387 k€ en 2027 et 283 k€ en 2028. Ces montants résultent de la baisse des moyens de fonctionnement des laboratoires et infrastructures, de la réduction des investissements qui leur sont destinés et de la diminution des contrats doctoraux établissement. Le budget total de la recherche indiqué dans le tableau s'établit à 7,8 M€ en 2028, contre 9,15 M€ en 2025.

3. Premières économies réalisées et nouvelles mesures

Dès le BI 2026, l'Université a adopté une approche équilibrée combinant développement des ressources propres et limitation des dépenses. L'effort a porté sur l'ensemble des entités – composantes, unités de recherche et directions – afin de préserver une logique collective et de ne pas faire reposer le redressement sur un seul levier.

Les données du tableau actualisé confirment une réduction de 5 M€ du fonctionnement au BI 2026 et une réduction d'environ 5 M€ des investissements, ces derniers étant à considérer avec la distinction entre autorisations d'engagement et crédits de paiement. La campagne d'emplois a été fortement réduite et plusieurs mesures de limitation des crédits de fonctionnement et de formation ont déjà été engagées.

Pour 2027, l'effort sera poursuivi par une campagne d'emplois blanche, la poursuite de la réduction des enveloppes de fonctionnement, la réduction et le décalage de certaines opérations d'investissement, ainsi que l'optimisation de l'offre de formation. En 2028, les mesures seront ajustées dans le cadre de la NOF, avec une campagne d'emplois réduite au strict nécessaire voire blanche et des enveloppes de fonctionnement et d'investissement maintenues à un niveau resserré.

Ces mesures sont particulièrement contraignantes et importantes. Leur accumulation appelle donc une vigilance particulière quant à leurs conséquences sur le fonctionnement global de l'établissement, la qualité du service public, les conditions de travail, et, à plus long terme, l'attractivité de l'Université.

4. Repères sur la masse salariale

	CF 2025	2026 projeté	BI 2027 / BI 2028
Masse salariale	218.1 M€	227 M€	225 M€ / 221 M€

Ces repères montrent que l'infléchissement des flux d'emplois doit être apprécié dans un contexte où la masse salariale reste élevée et continue d'intégrer des effets exogènes (non compensation du CAS pensions d'environ 3,7 M€ sur la période, ce chiffre correspond à la différence, sur deux années, entre le montant réellement décaissé par l'URN et la compensation encaissée). Le redressement dépend donc à la fois des décisions de gestion de l'Université et de l'évolution des compensations et financements nationaux.

5. Conditions de réussite et points de vigilance

- La valorisation des flux entrées/sorties doit être consolidée en économies nettes, notamment en tenant compte de la nécessité de remplacer une partie des départs ;
- Les gains de fonctionnement et d'investissement à périmètre global ne doivent pas être additionnés aux gains des volets spécialisés lorsqu'ils recouvrent les mêmes dépenses ;
- Les mesures sur l'offre de formation devront être accompagnées d'un suivi des effectifs, de la qualité des formations, des capacités d'accueil et de l'impact sur les étudiants ;
- Les réductions de moyens de recherche devront préserver les capacités à obtenir des financements compétitifs et à développer les ressources contractuelles ;
- Le suivi trimestriel des jalons et des gains réalisés permettra d'identifier rapidement les écarts entre économies prévues et économies effectivement constatées.

6. Prochaines étapes de construction et de déclinaison opérationnelle

Les éléments présentés constituent un cadrage stratégique qui doit désormais être transformé en trajectoire consolidée. Les prochains mois devront permettre de documenter, mesure par mesure, les modalités de mise en œuvre, les responsables, les calendriers, les impacts sur les activités et les gains réellement encaissables.

Un tableau de pilotage permettra de distinguer, pour chaque mesure, le gain brut attendu, le gain net après prise en compte des coûts ou remplacements nécessaires, le calendrier d'effet, le niveau de réalisation et les risques associés. **Cette approche permettra de disposer d'une trajectoire pluriannuelle traçable et actualisable à chaque étape budgétaire**.

Un point d'étape sera présenté régulièrement aux prochains Conseils d'administration afin de soumettre aux administrateurs une trajectoire consolidée, accompagnée de jalons pour chaque grande mesure, d'un calendrier, du niveau d'avancement et des modalités de pilotage.

7. Facteurs structurels et demande d'accompagnement de l'État

Les mesures de réduction des dépenses constituent une étape nécessaire mais ne suffisent pas, à elles seules, à résoudre les déséquilibres structurels. L'Université souligne notamment :

- une dotation socle de SCSP globalement nettement inférieure à celles d'autres universités françaises comparables en termes de taille et de profil ;
- des compensations partielles de certaines charges salariales, notamment au titre des CAS pensions ;
- la non-compensation du GVT et le poids croissant des mesures nationales de rémunération (c'est environ un montant de 13.5M€ non compensés depuis 2023 sur le volet masse salariale);
- la suspension ou la réduction de certains financements liés à la LPR et au COMP.

La trajectoire pluriannuelle, exigeante et fondée sur un effort collectif significatif, ne pourra donc atteindre pleinement ses objectifs qu'avec une visibilité accrue et un soutien adapté de l'État. La notification définitive attendue, notamment au regard de la LPR et du COMP, constituera à cet égard un élément important pour sécuriser la trajectoire et apprécier les marges de manœuvre réellement disponibles.

8. Conclusion

Dans cette feuille de route, il est proposé plusieurs leviers pour améliorer progressivement la soutenabilité financière de l'université : recettes propres, masse salariale, fonctionnement, investissement, offre de formation et recherche. Les efforts engagés dès 2026 produisent déjà des effets significatifs, mais la consolidation du retour à l'équilibre suppose de distinguer précisément les économies nettes des variations de dépenses, d'éviter les doubles comptes entre volets et de piloter les mesures dans la durée.

Il nous paraît indispensable de souligner que les propositions de réduction envisagées sont particulièrement drastiques et qu'elles ne peuvent être considérées comme de simples mesures d'ajustement budgétaire. Par leur ampleur et leur caractère cumulatif, elles devront être réajustées régulièrement sur cette période afin de ne pas faire peser un risque sur le fonctionnement global de l'établissement et sur sa capacité à assurer durablement ses missions. À plus long terme, c'est l'attractivité même de l'Université qui pourrait être fragilisée. Ces effets doivent être pleinement intégrés à l'évaluation des mesures proposées : une politique de réduction qui conduit à affaiblir durablement l'établissement et à réduire son attractivité ne saurait constituer une trajectoire soutenable. Le retour à l'équilibre budgétaire ne peut donc être recherché au prix d'un affaiblissement structurel de l'Université et de ses capacités d'action.

La trajectoire proposée doit ainsi être considérée comme un cadre de redressement pluriannuel, à consolider à chaque étape budgétaire, avec un objectif de retour à l'équilibre au plus tard en 2028.

Cet objectif ne pourra toutefois être considéré comme durablement sécurisé que si l'effort de gestion de l'Université est accompagné d'une **évolution des financements** qui tienne compte de ses **charges structurelles**. La **revalorisation** de la **SCSP** et l'amélioration des compensations des charges nationales constituent à ce titre des **conditions essentielles** de réussite de la trajectoire.

L'Université souhaite donc poursuivre le dialogue engagé avec l'État afin de parvenir à une trajectoire qui permette à la fois de restaurer ses équilibres financiers et de préserver sa capacité à assurer durablement ses missions de service public, à investir, à développer sa recherche et à maintenir son attractivité globale.

Le retour à l'équilibre ne doit pas seulement être atteint ; il doit être soutenable.

	Commentaires méthodes	2025 pour comparaison	Scénario	2026		scénario	2027		2028		
				jalon	gains attendus		jalon	gains attendus	jalon	gains attendus	
Frais différenciés			Régime transitoire avec application des frais différenciés sur les changements de formation et de cycle (400 étudiants répartis majoritairement en Master), exonération de 30% et application d'un taux de déperdition de 50%.	400 étudiants	**500 000,00 €**	Changement de cycle et de formation : En 2026/2027 on estime à 400 le nombre d'etudiants concernés, il est conservé ce chiffre pour 2027. Pour les primo arrivants, il est estimé une volumétrie de 500 étudiants. Au total, ce serait donc, sur une estimation très globale 900 étudiants concernés et sur la base d'une exonération de 25% (avec des frais de 2902 € pour les Licences et 3950€ pour les Master) c 'est environ un montant de 2 millions d'euros qui pourrait être encaissé. Cette recette doit être minorée du fait de défections d'arrivants (déperdition de 25%).	900 étudiants	**1,5 M€**	Maintien de la volumétrie 2027	**1,5 M€**	
module de préparation concours (en estimant 50% de remplissage des modules L3 : soit 648/2 *118€ = 38232 ; et 50% dans les prépa FC EPS et PE : soit 1200 *36 = 43200)					**81 400,00 €**			**81 400,00 €**		**81 400,00 €**	
révision tarifaire des DU					**10 000,00 €**			**10 000,00 €**		**10 000,00 €**	
					591 400,00 €			**1,59 M€**		**1,59 M€**	

A noter que:

En 2026 l'Université n'a été compensée que de 2,3 M€ soit 75% du CAS pension basée sur 3M€. A noter que le cout supporté par l'université correspond à un montant de 4,5M€ 2026 soit un écart 2,2M€ en 2026 .

En 2025 l'Université n'a été compensée que de 3 M€ pour le CAS pension. A noter que le cout supporté par l'université correspond à un montant de 4,5M€ 2025 soit un écart de 1,5M€ en 2025 .

	Commentaires méthodes	2025 pour comparaison	Scénario	2026		scénario	2027		scénario	2028				
Mesure				Jalon	**Gain attendu (€)**. *Si le montant est positif, il faut comprendre qu'il ne s'agit pas d'un gain mais d'une dépense supplémentaire* **par rapport à l'année précédente**		Jalon	**Gain attendu (€)**		Jalon	**Gain attendu (€)**	Indicateur	Risque / Vigilance	Statut
Infléchissement du flux entrées/sorties (schéma d'emploi) de nos titulaires (GVT COMPRIS - HORS MESURES GENERALES)	**Entrées/Sorties de nos titulaires avec intégration des scénari retenus en matière de campagnes d'emplois (CE) + GVT+ (moyenne des 3 dernières années)** **Calcul réalisé HORS MESURES GENERALES (ex: hausse du CAS PENSION sur 2027 et 2028)**	2 027 458,00 €	**CE 2026 revu à la baisse (130 postes à 59 postes) hors HU** **Le calcul s'est fait sur la base des coûts moyens 2025 observés**	3 220 033,00 €	1 192 575,00 €	**CE blanche (avec impact sur l'année 2027 prorata temporis) Départ: 41 retraites + 20 autres sorties. Calcul basé sur couts moyens 2025**	414 483,00 €	-1 319 707,00 €	**Impact CE 2027 blanche sur année pleine 2028. CE 2028 : Départ: 43 retraites + 20 autres sorties. (avec impact sur l'année 2028 prorata temporis) Calcul basé sur couts moyens 2025: scénari 1 : remplacement 1/2 départ scénario 2: aucun remplacement**	-1 893 265,00 €	-3 920 722,00 €		ATTENTION: valorisation des flux entrées/sorties. Gain à minorer du fait: - de la nécessité de remplacer a minima (50%) du fait d'une campagne d'emplois à 0 Il ne s'agit pas d'une économie nette mais d'une dépense qui ne sera pas inscrite au CFI.	
Non-renouvelement CDD BIATSS	Fin de contrats pour 22 agents en 2026 avec extension sur 12 mois sur 2027 et 2028			Fin de contrats pour 22 agents	-268 158,00 €	Fin de contrats pour 22 agents en 2026 avec extension sur 12 mois sur 2027		-724 026,00 €			0,00 €	Taux remplacement	Perte compétences	⚫⚫⚫
Réduction de certaines dépenses de fonctionnement (formations,..)		399 728,00 €	280 000,00 €	réduction de 30% du plan de formation	-119 728,00 €		maintien de la dépense à 30% sans ajout de réduction supplémentaire	0,00 €						
Réduction suppléances	Prendre le montant du S07076 de 2025. Faire un prévisionnel sur 2026 en fonction de la consommation du réalisé du début 2026, et à compter de 2027 projeter un maintien de 45% du réalisé 2025	597 482,00 €	50% environ de suppléances maintenues par rapport à 2025	réduire la dépense de près de 50% sur cet item	-250 167,00 €		Maintien du niveau de dépense	0,00 €			0,00 €	Budget suppléances	Continuité service	⚫⚫⚫
Suspension des campagnes d'emplois d'apprentis	Gel de la campagne d'emploi des apprentis en 2027	161 991,00 €	19 APPRENTIS EN 2025	Réduire de 6 apprentis par rapport à 2025 soit une réduction de 30%. Jalon fixé à **13 apprentis en 2026.**	-22 639,00 €		10 APPRENTIS (10 apprentis sur 4 mois) + EAP 2 APPRENTIS DE 2027 (sur 8 mois)	0,00 €		10 APPRENTIS (10 apprentis sur 4 mois) + EAP 2 APPRENTIS DE 2027 (sur 8 mois)	0,00 €			
Réduction des employés de scolarité		66 594,00 €		Réduction de 70% des temps employés de scolarité sur les composantes soit un jalon fixé à un montant d'employés de scolarité de 19 500 euros	-47 094,00 €		plus de réduction possible	0,00 €			0,00 €			
			attention, les chiffres posés en positifs doivent être compris comme une augmentation de la MS. Pour exemple, le montant total de 0,484M€ s'ajoute à la MS existante. les montants négatifs constituent des gains donc une réduction de la MS.		**484 789,00 €**			**-2 043 733,00 €**		**scénari 1** **scénario 2**	**-3 920 722,00 €** **-5 800 000,00 €**			

Pour la MS en 2027 et 2028. Les gains ont été calculés sur la base 2025 et se déduisent en moins de la masse salariale actuelle. A ce stade, il s'agit d'une prévision globale toute chose égale par ailleurs, les hypothèses retenues sont les suivantes:

- Campagne d'emploi: 0 poste en 2027 et 0 poste en 2028 (scénario 1) et 50% de départ (scénario 2)
- Campagne d'emploi des apprentis: 10 apprentis en 2027 + 10 apprentis en 2028 (10 apprentis sur 4 mois en 2028 + EAP (Etudiants Apprentis Professeurs) sur 8 mois des 2 apprentis de 2027)
- 50% des suppléances

Ainsi, en consolidant l'ensemble des "gains" par année:

- 2027: 2M€

- 2028: 4M€ environ si scénari 1 est privilégié (soit un remplacement d'un départ sur 2), le gain est revu à la hausse, 5,8M€, si une nouvelle CE blanche est privilégiée (scénario 2)

Ces chiffrages sont hors HU. il a été utilisé les coûts moyens de 2025 sans prendre en compte la MAJ du CAS PENSION de 2026.

Si le scénario 2 était privilégié, Il faudrait donc intégrer possiblement des recrutements contractuels avec une compensation à 1 remplacement pour 2 sorties retraites afin de garantir la continuité de service.

	CF 2025	2026 projeté	BI 2027	BI 2028
Masse salariale	**218,1**	**227 M€**	**225M€**	**221 M€**

recettes

dépenses en réduction

volet formation	Commentaires méthodes	2025 pour comparaison	Scénario	2026	2026	2027	2027	2028	2028	Total
Mesure				Jalon	Gain attendu (€)	Jalon	Gain attendu (€)	Jalon	Gain attendu (€)	
Révision à la baisse des capacités d'accueil										
Non ouverture des parcours et options à faibles effectifs										
Fermeture formations ne répondant plus aux besoins ou peu attractives				- 5000 Hetd en 2025/2026	**250 000**	- 5000 Hetd en 2026/2027	**250 000**	- 5000 Hetd en 2027/2028	**250 000**	
Révision des seuils d'ouverture										
Optimisation du nombre de groupes de TD et TP										
Réduction du nombre d'heure d'enseignement des projets ARE										
					250 000 €		**250 000 €**		**250 000 €**	**750 000 €**

Commentaires: l'objectif global est de réaliser ces gains sur la période pluriannuelle concernée l(la répartition donnée sur les 3 années peut différe mais l'objectif reste celui là)

Gains attendus:

Pour 2026: détail des 260K€

il s'agit de gains attendus liés à l'optimisation des groupes de TD et TP, la réduction de certaines capacités d'accueil, la réduction du nombre d'heure d'enseignement des projets ARE, le surbooking de groupes de TD (au moins 40 étudiants)

Ces gains ont été calculés sur le seul S2 de 2026

il a été rajouté la révision tarifaire des DU en moyenne augmentation de 1,5% des tarifs soit pour 2026 une recette supplémentaire de 10K€

Pour 2027: il a été ajouté une nouvelle diminution des HETD de 5000 H liée à la poursuite de l'optimisation des groupes, non-ouverture des options/parcours à faible effectifs, à l'impact de la réduction des capacités d'accueil des L1 sur les effectifs L2

Pour 2028: il a été ajouté une nouvelle diminution des HETD de 5000 H liée à la non ouverture de parcours de formations ne respectant pas les seuils, à l'impact de la réduction des capacités d'accueil des L1 sur les effectifs de L3, la reconduite de l'optimisation des groupes

	Commentaires méthodes	2025 pour comparaison	Scénario	2026	2026	2027	2027	2028	2028	total gain attendus de 2026-27-28
Mesure				**Jalon**	**Gain attendu (€)**	**Jalon**	**Gain attendu (€) par rapport à 2026**	**Jalon**	**Gain attendu (€)**	**total gain attendus**
réduction du fonctionnement des laboratoires		**4 369 640,00 €**		**réduction d'environ 11% des moyens en fct attribués par rapport à 2025**	**491 262,00 €**	**réduction à nouveau de 5% des moyens de fonctionnement attribués par rapport à 2026**	**193 918,00 €**	**Maintien des enveloppes**	**0,00 €**	**685 180,00 €**
réduction des investissements à destination des laboratoires		**483 172,00 €**		**réduction d'environ 26% des moyens en investissement attribués**	**127 217,00 €**	**réduction d'environ 10% des moyens en investissement attribués par rapport à 2026**	**35 596,00 €**	**Maintien des enveloppes, gain=0**	**0,00 €**	**162 813,00 €**
réduction des contrats doctoraux sur la période (avec une augmentaiton en 2028 liés notamment à des mesures règlementaires)		**4 300 000,00 €**		**réduction de 3 allocations sur 3 mois**	**31 500,00 €**	**Réduction de 3 nouvelles allocations**	**157 500,00 €**	**Réduction de 3 allocations**	**283 500,00 €**	**472 500,00 €**
		9 152 812,00 €								**1 320 493,00 €**

total budget: 7 692 319€

Il est proposé en matière de mesures de:
-réduire de 16% sur l'ensemble de la période les moyens en fonctionnement attribués aux laboratoires (calculé sur la période 2025/2028),
-réduire de 34% sur l'ensemble de la période les moyens en investissement (infra recherche) attribués aux laboratoires
-réduire la masse salariale affectée à la recherche (CF 922) de 14% sur 2027 et la stabiliser sur la fin de la période.

	Commentaires méthodes	2025 pour comparaison (CF)	Scénario	2026	2026	2027	2027	2028	2028
Mesure				**Jalon**	**Gain attendu ou déjà réalisé(€)**	**Jalon**	**Gain attendu (€)**	**Jalon**	**Gain attendu (€)**
Maitrise du budget global de fonctionnement	méthode globale de réduction qui permet ensuite de lisser en fonction des axes prioritaires fixés par l'établissement	30,317M€ (CP)	**Sur le BI 2026 il a été procédé à une réduction globale de 5 millions (avec recherche comprise)**		5 000 000,00 €	réduction sur un CF estimé à 25M€	500 000,00 €	maintien	0,00 €
Maitrise du budget global d'investissement	méthode globale de réduction qui permet ensuite de lisser en fonction des axes prioritaires fixés par l'établissement	11,637M€ (CP) et 15M€ (AE)	**Sur le BI 2026 il a été procédé à une réduction globale d'environ 5 millions (avec recherche comprise)**		5 000 000 € (attention ce sont sur les AE)	réduction et décalage d'opérations immobilières	1 000 000,00 €	maintien	0,00 €

Présidence
Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
✉ secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 octobre 2026
Délibération n°CA-2026-31

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Budget Rectificatif n°1 (BR1) 2026

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation, notamment les articles :
  - L.712-3 (compétences du conseil d'administration)
  - L.719-5 (règles financières et comptables applicables aux EPSCP)
  - R.719-50 à R719-58 (procédure budgétaire, décisions modificatives, rectificatifs).
- Vu le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP
- Vu la note annexe

Validation du Budget Rectificatif n°1 (BR1) 2026

Pour	13
Contre	11
Abstention	3

Le conseil d'administration approuve le Budget Rectificatif n°1 (BR1) 2026.

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

Présidence
Affaire suivie par :
Vincent Richard
Vice-Président en charge des finances,
Direction générale des services
Affaire suivie par :
Sylvie Monsinjon

Direction des Affaires Financières
Affaire suivie par :
Cédric Ecourtemer

Mont Saint-Aignan, le 09/09/2026

Le Président

À

Madame la Rectrice de l'académie de Normandie,
Chancelière des Universités

Madame la Rectrice,

Lors de l'examen du compte financier 2025, le 13 mars 2026, le conseil d'administration (CA) de l'établissement a constaté que l'un des trois indicateurs de soutenabilité visés dans le décret n° 2024-1108 du 2 décembre 2024 relatif au budget et au régime financier des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ne respectait pas le seuil prévu par l'arrêté du 5 décembre 2024.

Dans ce cadre et conformément aux conditions du décret précité, le Président de l'Université doit présenter et voter, dans un délai de 3 mois après le vote du compte financier, une délibération sur les conditions de retour à l'équilibre pour l'exercice en cours ainsi qu'un budget rectificatif traduisant ces mesures. Le rectorat nous a cependant autorisé à présenter ce budget rectificatif en septembre, permettant ainsi d'intégrer les éléments financiers des notifications initiales et intermédiaires de SCSP (reçues respectivement le 8 Juin et le 6 Aout)

Cette note détaille les mesures impactant le budget 2026. Un document complémentaire présentera les conditions de retour à l'équilibre de l'Université pour se conformer à la réglementation en vigueur et assurer un retour progressif à l'équilibre budgétaire d'ici 2028.

Ces deux documents seront soumis pour délibération au Conseil d'administration du 25 septembre 2026.

Je vous prie d'agréer, Madame la Rectrice, l'expression de mes salutations distinguées.

1. Rappel des autorisations budgétaires et des crédits de paiement liés au budget initial 2026

	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Personnel	224 357 429	224 357 429
Fonctionnement	39 323 714	36 416 318
Investissement	60 006 564	25 667 336
TOTAL DES DEPENSES	**323 687 707**	**286 441 083**

TOTAL DES RECETTES	**264 518 519**

Solde budgétaire initial 2026 : - 21 922 564 euros

2. Le budget rectificatif n°1 de l'exercice 2026

2.1 - Volet recettes

Ce budget rectificatif n°1 de l'exercice budgétaire 2026 prévoit en synthèse une augmentation des recettes de **3 386 593 €** répartie principalement comme suit :

Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) : La SCSP n'est à ce stade pas définitive. Cependant, la notification intermédiaire est fixée à hauteur de 210 490 494 € soit une augmentation de **2 085 954 €** par rapport à la prévision du budget initial (BI). Ce montant correspond à la compensation partielle des mesures salariales (dont 2,3 M€ pour le CAS pension).

Autres financements publics : + 1 300 639 €

Dont :

+ 800 000 € pour les chaires de professeurs juniors (financement ANR)

+ 479 392 € pour les subventions d'exploitation et financement des actifs – Région Projet 3NC

+ 21 247 € pour les subventions d'exploitation et financement des actifs – projet H2 Carbone – Caisse des dépôt et Campus Seine

2.2 - Volet dépenses

2.2.1 / Dépenses de personnels : + 1 200 000 €

Les éléments du BR 1

a. Actualisation de la prévision budgétaire prise comme hypothèse au BI 2026 avec une nouvelle prévision d'exécution 2026 : +1,2M€

Il a été pris en compte :

- Pour la masse salariale des titulaires :
  - Des départs à la retraite intervenant entre mai et décembre 2026 à hauteur de 39 (47 prévisions de départ de titulaires au total sur l'année 2026) ;
  - Des sortants par mutation, détachement, réussite concours dans un autre établissement ;
  - Révision de l'hypothèse des « Autres sorties » à hauteur de 20 ;
  - Des entrants de la campagne d'emploi 2026 (PU, PU-PH, MCF, MCU-PH, ESAS, BIATSS cat B et cat C) à compter du 1er septembre 2026 ;

- Pour la masse salariale des non titulaires :
  - Des effectifs contractuels enseignants de la rentrée universitaire 2026 en augmentation par rapport à l'hypothèse retenue lors de la constitution du BI 2026;
  - Des effectifs contractuels BIATSS avec une fin de contrat pour 22 agents.

En conséquence et au titre du BR1, il est proposé :

- **Un ajout de 167K€** au titre de la PSC par rapport à l'inscription effectuée au BI 2026 soit une enveloppe totale de 709K€ (une augmentation sur ce domaine est bien prévue dans l'atterrissage prévisionnel avec les éléments connus à mai 2026) ;
-
- **Un ajout de 1,03M€** dans la colonne « Autres à détailler » sur la partie des titulaires. Soit 289K€ pour les titulaires BIATSS et 743K€ pour les titulaires ENSEIGNANTS

b. Ajustement du plafond d'emploi du BI 2026

Le plafond d'emploi reste identique à celui du BI 26.

c. Synthèse – BR 1 DRH

Budget Initiale 2026 en euros	**224 357 429 €**
926	*209 016 389 €*
922	*4 233 070 €*
932	*10 927 970 €*
916.5 - Prestations SACSO	*180 000 €*
Budget Rectificatif n°1	**1 200 000 €**
926	*1 200 000 €*
Budget total	**225 557 429 €**

2.2.2 / Dépenses de fonctionnement : sans changement par rapport au BI soit pour rappel :

Autorisations d'engagement : 39 232 714 €
Crédits de paiements : 36 416 318 €

Les dépenses de fonctionnement en AE et en CP restent inchangées

2.2.3 / Dépenses d'investissement sans changement par rapport au BI soit pour rappel :

Autorisations d'Engagement : 60 006 564 €
Crédits de Paiements : 25 667 336 €

Les dépenses d'investissement en AE et en CP restent inchangées

2.3 – Synthèse

En synthèse, ce projet de budget rectificatif n°1 présente les évolutions suivantes :

Autorisations d'engagement	+ 1 200 000 €
Crédits de paiement	+ 1 200 000 €
Recettes	+ 3 386 593 €
Solde budgétaire	+ 2 186 593 €

Cette proposition de budget rectificatif n°1 donne ainsi lieu aux autorisations budgétaires et crédits de paiement révisés suivants :

Dépenses	**Autorisations d'engagement (AE)**	**Crédits de paiement (CP)**
Masse Salariale	225 557 429 €	225 557 429 €
Fonctionnement	39 323 714 €	36 416 318 €
Investissement	60 006 564 €	25 667 336 €
Total	**324 887 707 €**	**287 641 083 €**

Recettes	**Prévision de recettes**
Subvention pour Charges Service Public (SCSP)	210 490 494 €
Autres financements État	1 601 624 €
Fiscalité affectée	2 258 912 €
Autres financements publics	32 371 502 €
Recettes propres	21 182 580 €
Total	**267 905 112 €**

Ces autorisations budgétaires rectificatives donnent lieu à un solde budgétaire prévisionnel négatif de **19 735 971 €** (contre *21 922 564 € au titre du Budget Initial 2026)*

Indicateurs du décret financier applicable au 1er janvier 2025 :

	BI 2026	CF 2025	BR1 2026
Ratio Dizambourg <83% (Masse salariale / recettes encaissables)	88,2 %	85,15 %	87,7 %
Fonds de roulement (>15 jours)	-0,3 jours	26 jours	3,5 jours
Trésorerie (>30 jours)	38 jours	65 jours	37 jours

Par rapport au budget initial 2026, les produits ont progressé de 2,7 M€ et la masse salariale de 1,2 M€. Le ratio Dizambourg reste au-dessus du seuil règlementaire des 83%.

L'indicateur de trésorerie est au-dessus du seuil d'alerte avec 37 jours (seuil fixé à 30 jours). En revanche, l'indicateur de fonds de roulement est en dessous du seuil des 15 jours.

3 – Budget initial 2026 – Situation patrimoniale

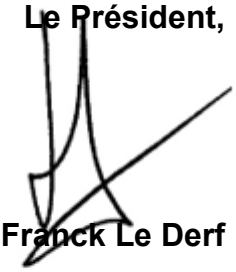
État des prévisions en Budget initial 2026 (budget agrégé en droits constatés)

Charges	284 473 747 €
Produits	273 201 526 €
Résultat prévisionnel	- 11 272 221 €
Capacité d'autofinancement	- 6 272 221 €
Emplois	31 939 557 €
Ressources	14 190 701 €
Évolution du fonds de roulement	- 17 748 856 €

État des prévisions après intégration du BR1 2026 (budget agrégé en droits constatés)

Charges	285 673 747 €
Produits	275 935 319 €
Résultat prévisionnel	**- 9 738 428 €**
Capacité d'autofinancement (Insuffisance)	- 4 738 428 €
Emplois	30 405 764 €
Ressources	14 843 501 €
Évolution du fonds de roulement	- 15 562 263 €
Fonds de roulement estimé en fin d'exercice	2 542 581 € (intégrant la prise en compte du déficit mais sans les RAP de plus de 10M€)
Trésorerie estimée en fin d'exercice	26 562 867 €

Le Président,



Franck Le Derf

Tableau 1 - EPSCP - Agrégé
Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du BR1 2026

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat * (En ETPT) CF 2024	CF 2025	BR1 2026		Emplois financés hors SCSP (En ETPT) CF 2024	CF 2025	BR1 2026	*(C) = (A) + (B)* Global CF 2024	CF 2025	BR1 2026
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 054,85	1 064,60	1 095,00				-	1 054,85	1 064,60	1 095,00
		CDI	2,00	1,79	2,00		-	-	-	2,00	1,79	2,00
	Non permanents	CDD	333,36	312,98	291,00		152,48	261,15	308,00	485,84	574,13	599,00
S/total EC			1 390,21	1 379,37	1 388,00		152,48	261,15	308,00	**1 542,69**	**1 640,52**	**1 696,00**
Elèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)												
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires	688,02	707,97	716,00					688,02	707,97	716,00
		CDI	63,72	64,34	69,00		12,40	14,21	15,00	76,12	78,55	84,00
	Non permanents	CDD	160,86	173,58	165,00		141,99	150,52	147,00	302,85	324,10	312,00
S/total Biatss			912,60	945,89	950,00		154,39	164,73	162,00	**1 066,99**	1 110,62	1 112,00
Totaux			**2 302,81**	**2 325,26**	**2 338,00**	*(1)*	**306,87**	**425,88**	**470,00**	**2 609,68**	**2 751,14**	**2 808,00**
										Plafond global des emplois voté par le CA **		
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			**2 357**	**2 357**	**2 357**	*(3)*						

Note sur les modalités de renseignement du tableau

Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (2))

Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (case annotée (1)) ne peut être supérieur au plafond des emplois Etat qui a été notifié à l'établissement et rappelé en case (3)

* : cf. article R719-54 du code de l'éducation : "plafond d'emplois fixé par l'État relatif aux emplois financés par l'État"
** : cf. article R719-54 du code de l'éducation : "plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement"

TABLEAU 2
Autorisations budgétaires - Budget total 2026 (BI+BR1)

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

DEPENSES							RECETTES			
	Montants Budget initial N		Montants Budget Rectificatif N		Montants Budget Total N		Montant Budget initial N	*Montants Budget Rectificatif N*	Montant Budget Total N	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP				
Personnel	**224 357 429 €**	**224 357 429 €**	**1 200 000 €**	**1 200 000 €**	**225 557 429 €**	**225 557 429 €**	**264 518 519 €**	**3 386 593 €**	**267 905 112 €**	**Recettes globalisées**
dont contributions employeur au CAS Pension	64 278 109 €	64 278 109 €	4 946 101	4 946 101	69 224 210 €	69 224 210 €	208 404 540 €	2 085 954 €	210 490 494 €	Subvention pour charges de service public
							1 601 624 €		1 601 624 €	Autres financements de l'Etat
							2 258 912 €		2 258 912 €	Fiscalité affectée
Fonctionnement	**39 323 714 €**	**36 416 318 €**			**39 323 714 €**	**36 416 318 €**	31 070 863 €	1 300 639 €	32 371 502 €	Autres financements publics
							21 182 580 €		21 182 580 €	Recettes propres
Intervention										
										Recettes fléchées*
										Financements de l'Etat fléchés
Investissement	**60 006 564 €**	**25 667 336 €**			**60 006 564 €**	**25 667 336 €**				Autres financements publics fléchés
										Recettes propres fléchées
TOTAL DES DEPENSES AE (A) CP (B)	**323 687 707 €**	**286 441 083 €**	**1 200 000 €**	**1 200 000 €**	**324 887 707 €**	**287 641 083 €**	**264 518 519 €**	**3 386 593 €**	**267 905 112 €**	**TOTAL DES RECETTES (C)**
SOLDE BUDGETAIRE (excédent) (D1 = C - B)		**-**		**2 186 593 €**		**-**	**21 922 564 €**	**-**	**19 735 971 €**	**SOLDE BUDGETAIRE (déficit) (D2 = B - C)**

(*) Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées"

84,2%

TABLEAU 3
Dépenses par destination - Recettes par origine - Budget rectificatif n°1 2026

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Tableau des dépenses par destination (obligatoire)

Les axes de destination, décidés en commun accord avec les tutelles, sont propres à l'organisme.

Budget	DEPENSES									
	Personnel		Fonctionnement		Intervention (le cas échéant)		Investissement		Total	
	AE = CP		AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE (A)	CP (B)
Formation initiale et continue	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
D101 - Formation initiale et continue de niveau Licence									- €	- €
D102 - Formation initiale et continue de niveau Master									- €	- €
D103 - Formation initiale et continue de niveau Doctorat									- €	- €
D105 - Bibliothèques et documentation									- €	- €
D106 - Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologie et santé									- €	- €
D107 - Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies									- €	- €
D108 - Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur									- €	- €
D109 - Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies									- €	- €
D110 - Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement									- €	- €
D111 - Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société									- €	- €
D112 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale									- €	- €
D113 - Diffusion des savoirs et musées									- €	- €
D114 - Immobilier									- €	- €
D115 - Pilotage et support	1 200 000,00 €	1 200 000,00 €							1 200 000,00 €	1 200 000,00 €
Étudiants									- €	- €
D201 - Aides directes aux étudiants									- €	- €
D202 - Aides indirectes									- €	- €
D203 - Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives									- €	- €
TOTAL	**1 200 000,00**	**1 200 000,00**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1 200 000,00**	**1 200 000,00**

SOLDE BUDGETAIRE (excédent) D1 = C - B	**2 186 593,00**

Tableau des recettes par origine (facultatif)

Les axes d'origine, décidés en commun accord avec les tutelles, sont propres à l'organisme.

Budget	RECETTES								
	Recettes globalisées					Recettes fléchées			Total (C)
	Subvention pour charges de service public	Autres financements de l'Etat	Fiscalité affectée	Autres financements publics	Recettes propres	Financement de l'Etat fléchés	Autres financements publics fléchés	Recettes propres fléchées	

TABLEAU 3
Dépenses par destination - Recettes par origine - Budget rectificatif n°1 2026

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT									
Subvention pour charges de service public	2 085 954,00 €								2 085 954,00 €
Droits d'inscription									- €
Formation continue, diplômes propres et VAE									- €
Taxe d'apprentissage									- €
Contrats et prestations de recherche hors ANR									- €
Valorisation									- €
ANR investissements d'avenir									- €
ANR hors investissements d'avenir									- €
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Région									- €
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Union Européenne									- €
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Autres				1 300 639,00 €					1 300 639,00 €
Fondations - fonds propres, réserves, dons et legs									- €
Autres recettes									- €
TOTAL	**2 085 954,00 €**	**- €**	**- €**	**1 300 639,00 €**	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**	**3 386 593,00 €**
				- €	- €				
						SOLDE BUDGETAIRE (déficit) D2 = B - C			**-**

TABLEAU 3
Dépenses par destination - Recettes par origine - Budget total 2026 (BI+BR1)

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Tableau des dépenses par destination (obligatoire)

Les axes de destination, décidés en commun accord avec les tutelles, sont propres à l'organisme.

Budget	DEPENSES									
	Personnel		Fonctionnement		Intervention (le cas échéant)		Investissement		Total	
	AE = CP		AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE (A)	CP (B)
Formation initiale et continue	**107 449 903,00 €**	**107 449 903,00 €**	**2 521 992,00 €**	**2 244 547,50 €**	**- €**	**- €**	**56 430,00 €**	**45 144,00 €**	**110 028 325,00 €**	**109 739 594,50 €**
D101 - Formation initiale et continue de niveau Licence	66 588 245	66 588 245	930 692	816 943	0	0	56 430	45 144	**67 575 367,00 €**	**67 450 331,50 €**
D102 - Formation initiale et continue de niveau Master	33 327 488	33 327 488	734 300	624 155	0	0	0	0	**34 061 788,00 €**	**33 951 643,00 €**
D103 - Formation initiale et continue de niveau Doctorat	7 534 170	7 534 170	857 000	803 450	0	0	0	0	**8 391 170,00 €**	**8 337 620,00 €**
D105 - Bibliothèques et documentation	3 891 134	3 891 134	883 000	750 551	0	0	0	0	**4 774 134,00 €**	**4 641 685,00 €**
D106 - Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologie et santé	19 676 518	19 676 518	696 179	696 179	0	0	544 464	544 464	**20 917 161,00 €**	**20 917 161,00 €**
D107 - Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	6 965 830	6 965 830	71 485	71 485	0	0	0	0	**7 037 315,00 €**	**7 037 315,00 €**
D108 - Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	15 793 567	15 793 567	389 661	389 661	0	0	0	0	**16 183 228,00 €**	**16 183 228,00 €**
D109 - Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies	0	0	0	0	0	0	0	0	**- €**	**- €**
D110 - Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	1 815 652	1 815 652	43 942	43 942	0	0	0	0	**1 859 594,00 €**	**1 859 594,00 €**
D111 - Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	26 155 637	26 155 637	169 792	169 792	0	0	0	0	**26 325 429,00 €**	**26 325 429,00 €**
D112 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	7 001 341	7 001 341	3 911 200	3 911 200	0	0	0	0	**10 912 541,00 €**	**10 912 541,00 €**
D113 - Diffusion des savoirs et musées	646 568	646 568	152 060	129 251	0	0	0	0	**798 628,00 €**	**775 819,00 €**
D114 - Immobilier	5 126 335	5 126 335	11 951 122	11 508 455	0	0	58 838 752	24 511 810	**75 916 209,00 €**	**41 146 599,50 €**
D115 - Pilotage et support	28 158 600	28 158 600	16 330 286	14 409 109	0	0	0	0	**44 488 886,00 €**	**42 567 709,00 €**
Étudiants	2 876 344	2 876 344	2 202 995	2 092 146	0	0	566 918	565 918	**5 646 257,00 €**	**5 534 408,00 €**
D201 - Aides directes aux étudiants	58 362	58 362	141 920	120 632	0	0	0	0	**200 282,00 €**	**178 994,00 €**
D202 - Aides indirectes	509 253	509 253	1 367 243	1 314 453	0	0	561 918	561 918	**2 438 414,00 €**	**2 385 624,00 €**
D203 - Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives	2 308 729	2 308 729	693 832	657 061	0	0	5 000	4 000	**3 007 561,00 €**	**2 969 790,00 €**
TOTAL	**225 557 429,00**	**225 557 429,00**	**39 323 714,00**	**36 416 318,00**	**-**	**-**	**60 006 564,00**	**25 667 336,00**	**324 887 707,00**	**287 641 083,00**

SOLDE BUDGETAIRE (excédent) D1 = C - B	**-**

Tableau des recettes par origine (facultatif)

Les axes d'origine, décidés en commun accord avec les tutelles, sont propres à l'organisme.

Budget	RECETTES		
	Recettes globalisées	Recettes fléchées	

TABLEAU 3
Dépenses par destination - Recettes par origine - Budget total 2026 (BI+BR1)

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

	Subvention pour charges de service public	Autres financements de l'Etat	Fiscalité affectée	Autres financements publics	Recettes propres	Financement de l'Etat fléchés	Autres financements publics fléchés	Recettes propres fléchées	Total (C)
Subvention pour charges de service public	210 490 494,00 €	0	0	0	0	0	0	0	210 490 494,00 €
Droits d'inscription	0	0	0	- €	4 527 538,00 €	- €	- €	- €	4 527 538,00 €
Formation continue, diplômes propres et VAE	0	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €
Taxe d'apprentissage	0	0	0	0	700 000,00 €	- €	- €	- €	700 000,00 €
Contrats et prestations de recherche hors ANR	0	- €	0	347 641,00 €	- €	- €	- €	- €	347 641,00 €
Valorisation	0	- €	0	0	1 549 282,00 €	- €	- €	- €	1 549 282,00 €
ANR investissements d'avenir	0	- €	0	829 341,00 €	0	- €	- €	- €	829 341,00 €
ANR hors investissements d'avenir	0	- €	0	4 317 472,00 €	0	- €	- €	- €	4 317 472,00 €
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Région	0	0	0	11 007 934,00 €	0	- €	- €	- €	11 007 934,00 €
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Union Européenne	0	0	0	6 053 703,00 €	0	- €	- €	- €	6 053 703,00 €
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Autres	0	1 601 624,00 €	0	9 815 411,00 €	10 000,00 €	- €	- €	- €	11 427 035,00 €
Fondations - fonds propres, réserves, dons et legs	0	- €	0	- €	147 952,00 €	- €	- €	- €	147 952,00 €
Autres recettes	0	- €	2 258 912,00 €	- €	14 247 808,00 €	- €	- €	- €	16 506 720,00 €
TOTAL	210 490 494,00 €	1 601 624,00 €	2 258 912,00 €	32 371 502,00 €	21 182 580,00 €	- €	- €	- €	267 905 112,00 €
				- €	- €				
						SOLDE BUDGETAIRE (déficit) D2 = B - C			19 735 971,00

- €

TABLEAU 4
Equilibre financier - Budget total 2026 (BI+BR1)

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

BESOINS				FINANCEMENTS			
	Montants Budget initial N	**Montants Budget Rectificatif N**	**Montants Budget Total N**	**Montants Budget initial N**	**Montants Budget Rectificatif N**	**Montants Budget Total N**	
Solde budgétaire (déficit) (D2)*	21 922 564	- 2 186 593	19 735 971	-	-	-	Solde budgétaire (excédent) (D1)*
dont Budget Principal	*21 922 564*						*dont Budget Principal*
dont Budget Annexe							*dont Budget Annexe*
Remboursements d'emprunts (capital) ; Nouveaux prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b1)							Nouveaux emprunts (capital) ; Remboursements de prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b2)
Opérations au nom et pour le compte de tiers (c1)**	2 022 027	- 1 582 028	439 999	2 737 000	- 2 117 879	619 121	Opérations au nom et pour le compte de tiers (c2)**
Autres décaissements non budgétaires (e1)	3 062 559	- 880 693	2 181 866	4 184 500	- 1 595 048	2 589 452	Autres encaissements non budgétaires (e2)
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (1)=D2+(b1)+(c1)+(e1)	27 007 150	- 4 649 314	22 357 836	6 921 500	- 3 712 927	3 208 573	**Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (2)=D1+(b2)+(c2)+(e2)**
ABONDEMENT de la trésorerie (I)= (2) - (1)	-		-	20 085 650	-	19 149 263	**PRELEVEMENT de la trésorerie (II)=(1) - (2)**
*dont Abondement de la trésorerie fléchée (a)****			-				*dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée (a)****
dont Abondement de la trésorerie non fléchée (d)			-	20 085 650		19 149 263	*dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée (d)*
TOTAL DES BESOINS (1) + (I)	**27 007 150**	**- 4 649 314**	**22 357 836**	**27 007 150**	**- 3 712 927**	**22 357 836**	**TOTAL DES FINANCEMENTS (2) + (II)**

(*) Montant issu du tableau "Autorisations budgétaires"
(**) Montants issus du tableau "Opérations pour compte de tiers"
(***) Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées"

TABLEAU 5
Opérations pour compte de tiers Budget Initial 2026

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Opérations ou regroupement d'opérations de même nature	Comptes	Libellé	**Débit exécuté**	**Crédit exécuté**	
Opération 1	C 1655	Cautionnements			
	C 1655	Cautionnements			
Opération 2	C 27	Immobilisations financières	16 725,00	19 275,00	
	C 27	Immobilisations financières			
Opération 3	C 427	Personnel - oppositions			
	C 427	Personnel - oppositions			
Opération 4	C 44583	Remboursement TVA	2 005 302	2 717 725	
	C 44583	Remboursement TVA			Etabli à partir de l'exécuté au 31/10/2022
	C 4718	Autres encaissements sur compte de tiers			
		Sous TOTAL (C) *	2 022 027	2 737 000	
Opération 5	C 466	Autres comptes créditeurs	411 560	406 728	
	C 466	Autres comptes créditeurs (Bourse ERASMUS)	2 270 353	3 018 972	Etabli à partir de l'exécuté au23/11/2022
Opération 6	C 46711	Aide à la Mobilité Internationale	380 646	758 800	
	C 46711	Aide à la Mobilité Internationale			
		Sous TOTAL (D) *	3 062 559	4 184 500	
TOTAL			**5 084 586**	**6 921 500**	

N.B. : Dans l'hypothèse d'un écart entre les crédits et les débits d'un même compte, l'opération concernée devra faire l'objet d'une explication spécifique.

TABLEAU 5
Opérations pour compte de tiers Budget total 2026 (BI+BR1)

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Opérations ou regroupement d'opérations de même nature	Comptes	Libellé	**Débit exécuté**	**Crédit exécuté**
Opération 1	C 1655	Cautionnements		
	C 1655	Cautionnements		
Opération 2	C 2743	Immobilisations financières	2 325,00	2 400,00
	C 27	Immobilisations financières		
Opération 3	C 427	Personnel - oppositions		
	C 427	Personnel - oppositions		
Opération 4	C 44583	Remboursement TVA	437 674,00	616 721,00
	C 44583	Remboursement TVA		
	C 4718	Autres encaissements sur compte de tiers		
		Sous TOTAL (C) *	439 999,00	619 121,00
Opération 5	C 466	Autres comptes créditeurs	18 558,10	14 052,18
	C 4675134	Autres comptes créditeurs (Bourse ERASMUS)	1 942 107,72	2 488 480,07
Opération 6	C 4675133	Aide à la Mobilité Internationale	221 200,00	86 920,00
	C 46711	Aide à la Mobilité Internationale		
		Sous TOTAL (D) *	2 181 865,82	2 589 452,25
TOTAL			**2 621 864,82**	**3 208 573,25**

N.B. : Dans l'hypothèse d'un écart entre les crédits et les débits d'un même compte, l'opération concernée devra faire l'objet d'une explication spécifique.

TABLEAU 6
Situation patrimoniale Budget total 2026 (BI+BR1)

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Compte de résultat prévisionnel

CHARGES	Montants Budget initial N	Montants Budget Rectificatif N	Montants Budget Total N	PRODUITS	Montants Budget initial N	Montants Budget Rectificatif N	Montants Budget Total N
Personnel	**224 357 429 €**	**1 200 000**	**225 557 429 €**	Subventions de l'Etat	208 404 540 €	2 085 954	210 490 494 €
*dont charges de pensions civiles**	64 278 109 €	4 946 101	**69 224 210 €**	Autres financements de l'Etat	896 972 €	0	896 972 €
				Fiscalité affectée	2 258 912 €	0	2 258 912 €
Fonctionnement autre que les charges de personnel	36 416 318 €		36 416 318 €	Autres subventions publiques	22 576 501 €	647 839	23 224 340 €
Dotations aux amortissements	23 700 000 €		23 700 000 €				
Total Fonctionnement autre que les charges de personnel	**60 116 318 €**	**- €**	**60 116 318 €**	Autres produits (Recettes propres)	20 364 601 €	0	20 364 601 €
				Reprises des provisions et amortissements	18 700 000 €		18 700 000 €
Intervention (le cas échéant)				**Sous total Recettes propres**	**39 064 601 €**	**- €**	**39 064 601 €**
TOTAL DES CHARGES (1)	**284 473 747 €**	**1 200 000 €**	**285 673 747 €**	**TOTAL DES PRODUITS (2)**	**273 201 526 €**	**2 733 793 €**	**275 935 319 €**
Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)	**- €**	**1 533 793 €**	**- €**	**Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)**	**11 272 221 €**	**- €**	**9 738 428 €**
TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	**284 473 747 €**		**285 673 747 €**	**TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)**	**284 473 747 €**		**285 673 747 €**

** il s'agit des sous catégories de comptes présentant les contributions employeur au CAS Pensions*

Calcul de la capacité d'autofinancement

	Montants Budget initial N	Montants Budget Rectificatif N	Montants Budget Total N
Résultat prévisionnel de l'exercice (bénéfice (3) ou perte (-4)	-11 272 221	1 533 793	- 9 738 428 €
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	23 700 000	0	23 700 000 €
- reprises sur amortissements, dépréciations et provisions			
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés			
- produits de cession d'éléments d'actifs			
- quote-part reprise au résultat des financements rattachés à des actifs	18 700 000 €	0	18 700 000 €
= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)	**-6 272 221**	**1 533 793**	**- 4 738 428 €**

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS	Montants Budget initial N	Montants Budget Rectificatif N	Montants Budget Total N	RESSOURCES	Montants Budget initial N	Montants Budget Rectificatif N	Montants Budget Total N
Insuffisance d'autofinancement	**6 272 221**	**0**	**4 738 428 €**	Capacité d'autofinancement	**0**	**1 533 793**	**- €**
Investissements	**25 667 336**	**0**	**25 667 336 €**	Financement de l'actif par l'État	**1 502 112**		**1 502 112 €**
				Financement de l'actif par des tiers autres que l'État	**11 860 610**	**652 800**	**12 513 410 €**
				Autres ressources	**827 979**		**827 979 €**
Remboursement des dettes financières				Augmentation des dettes financières			
TOTAL DES EMPLOIS (5)	**31 939 557**	**0**	**30 405 764 €**	**TOTAL DES RESSOURCES (6)**	**14 190 701**	**2 186 593**	**14 843 501 €**
Augmentation du fonds de roulement (7) = (6)-(5)	**0**	**2 186 593**	**- €**	**Diminution du fonds de roulement (8) = (5)-(6)**	**17 748 856**	**0**	**15 562 263 €**

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Variation et niveau du fonds de roulement, du besoin en fonds de roulement et de la trésorerie

	Montants Budget initial N	Rectificatif	Montants Budget Total N	
Fonds de roulement initial	**17 502 303**		**18 104 844**	CF 2025
Besoin en fonds de roulement initial	**-30 197 697**		**-22 638 572**	CF 2025
Trésorerie initiale	**47 700 000**		**45 712 130**	CF 2025
Variation du FONDS DE ROULEMENT : AUGMENTATION (7) ou DIMINUTION (8)	**-17 748 856**	**2 186 593**	**-15 562 263**	
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE)	**2 336 794**	**1 250 206**	**3 587 000**	
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II)*	**-20 085 650**	**936 387**	**-19 149 263**	
Niveau final du FONDS DE ROULEMENT	**-246 553**		**2 542 581**	
Niveau final du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	**-27 860 903**		**-24 020 287**	
Niveau final de la TRESORERIE	**27 614 350**		**26 562 867**	

* Montant issu du tableau "Equilibre financier"

			delta
Charges décaissables	260 773 747	261 973 747	**1 200 000**
fonds de roulement en jours	-0,3	3,5	**4**
nb de jours de trésorerie disponible	38	37	**-2**
Dizambourg	88,2%	87,7%	0,5%

TABLEAU 7
Plan de trésorerie - BR1 - 2026

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	TOTAL Variation de la trésorerie annuelle
(1) SOLDE INITIAL (Début de mois)	**45 712 130**	**77 159 683**	**55 960 495**	**32 412 156**	**64 928 565**	**49 209 291**	**31 510 570**	**86 887 916**	**68 916 044**	**50 040 197**	**62 526 773**	**43 307 922**	
ENCAISSEMENTS													
A1. Recettes budgétaires globalisées	54 066 094	2 110 355	3 013 596	56 748 213	7 254 162	9 752 998	78 804 530	2 254 053	5 687 461	36 211 364	5 215 761	6 786 525	267 905 112
Subvention pour charges de service public	51 232 642			51 232 642		4 693 111	72 592 545			30 739 554			210 490 494
Autres financements de l'Etat	-	80 081	112 114	160 162	192 195	128 130	160 162		208 211	240 244	160 162	160 162	1 601 624
Fiscalité affectée	1 338 719						920 193						2 258 912
Autres financements publics	647 430	971 145	2 266 005	3 237 150	3 884 580	3 237 150	2 589 720	1 618 575	4 208 295	2 266 005	4 208 295	3 237 150	32 371 502
Recettes propres	847 303	1 059 129	635 477	2 118 258	3 177 387	1 694 606	2 541 910	635 477	1 270 955	2 965 561	847 303	3 389 213	21 182 580
A2. Recettes budgétaires fléchées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Financements de l'Etat fléchés													-
Autres financements publics fléchés													-
Recettes propres fléchées													-
Recettes pour compte de tiers													-
A3. Opérations non budgétaires	240 457	246 624	234 289	279 860	308 296	265 125	289 794	234 289	252 791	302 129	240 457	314 463	3 208 573
Ops gérées en compte de tiers (hors TVA)				2 400						-	-	-	2 400
TVA encaissée	24 669	30 836	18 502	61 672	92 508	49 338	74 007	18 502	37 003	86 341	24 669	98 675	616 721
Autre encaissements sur compte de tiers	215 788	215 788	215 788	215 788	215 788	215 788	215 788	215 788	215 788	215 788	215 788	215 788	2 589 452
A. TOTAL	54 306 551	2 356 979	3 247 886	57 028 072	7 562 458	10 018 123	79 094 325	2 488 342	5 940 252	36 513 493	5 456 217	7 100 988	271 113 685
DECAISSEMENTS													
B1. Enveloppes hors recettes fléchées	22 650 009	23 342 297	26 559 674	24 288 797	23 069 784	27 473 848	23 501 984	20 268 017	24 593 410	23 809 752	24 453 366	23 630 145	287 641 083
Personnel	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	18 796 452	225 557 429
Fonctionnement	879 689	3 067 611	3 692 214	4 079 722	2 904 523	3 484 050	3 209 967	1 084 469	3 357 951	3 295 535	3 636 435	3 724 153	36 416 318
Investissement	2 973 868	1 478 234	4 071 007	1 412 623	1 368 809	5 193 345	1 495 565	387 095	2 439 007	1 717 765	2 020 479	1 109 540	25 667 336
B2. Dépenses sur recettes fléchées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnel													-
Fonctionnement													-
Investissement													-
B3. Opérations non budgétaires	208 989	213 869	236 551	222 867	211 948	242 996	214 995	192 196	222 689	217 165	221 702	215 898	2 621 865
Ops gérées en compte de tiers (hors TVA)				2 325									2 325
TVA décaissée	27 167	32 047	54 729	38 720	30 126	61 173	33 173	10 374	40 867	35 342	39 880	34 076	437 674
Autre décaissements sur compte de tiers	181 822	181 822	181 822	181 822	181 822	181 822	181 822	181 822	181 822	181 822	181 822	181 822	2 181 866
B. TOTAL	22 858 998	23 556 166	26 796 225	24 511 664	23 281 732	27 716 843	23 716 979	20 460 213	24 816 099	24 026 917	24 675 068	23 846 043	290 262 948
(2) SOLDE DU MOIS = A-B	31 447 553	- 21 199 187	- 23 548 339	32 516 409	- 15 719 274	- 17 698 721	55 377 345	- 17 971 871	- 18 875 847	12 486 576	- 19 218 851	- 16 745 055	- 19 149 262
SOLDE CUMULE (1) + (2)	77 159 683	55 960 495	32 412 156	64 928 565	49 209 291	31 510 570	86 887 916	68 916 044	50 040 197	62 526 773	43 307 922	26 562 867	

TABLEAU 8
Opérations liées aux recettes fléchées - Budget rectificatif n°1 - 2026

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

	Antérieures à N non dénouées	N	N+1	N+2	N+3 et suivantes	**TOTAL**
Position de financement des opérations fléchées en début d'exercice (a)		**0**	**0**	**0**	**0**	
Recettes fléchées (b)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Financements de l'État fléchés						0
Autres financements publics fléchés						0
Recettes propres fléchées						0
Dépenses sur recettes fléchées CP (c)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Personnel						
AE=CP						0
Fonctionnement						
AE						0
CP						0
Intervention						
AE						0
CP						0
Investissement						
AE						0
CP						0
Solde budgétaire de l'exercice résultant des opérations fléchées (b) - (c)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Solde budgétaire N repris au tableau "Equilibre financier" en (a)

Au cas où l'organisme utilise ce tableau pour un suivi individuel par opération, cette seconde partie permet de vérifier l'équilibre final de chaque opération.

Autofinancement des opérations fléchées (d)						**0**
Opérations de trésorerie (décaissements) financées par recettes fléchées (e)						**0**
Position de financement des opérations fléchées en fin d'exercice (a) + (b) - (c) + (d) - (e)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

TABLEAU 9
Opérations pluriannuelles - Budget Agrégé - exécution - Budget rectificatif n°1 - 2026

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Suivi par opération (ou par regroupement d'opérations) des autorisations d'engagement, des crédits de paiement et des recettes

A - Exécution d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement

Opération	Prévision	Prévisions 2026							Prévision N+1 et suivantes	
	Coût total de l'opération	AE consommées les années antérieures à N	AE 2026	TOTAL des AE consommées	CP consommés les années antérieures à N	CP en 2026	TOTAL des CP consommés	Restes à payer	Solde à engager	Solde à payer
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2) + (3)	(5)	(6)	(7) = (5) + (6)	(8) = (4) - (7)	(9) = (1) - (4)	(10) = (1) - (7)
Opérations liées à la Recherche sup à 1 M€	8 302 372	1 656 677	6 645 695	8 302 372	1 688 726	4 956 970	6 645 696	1 656 676	0	1 656 676
Projets CVEC (y compris Gymnase STAPS)	18 126 281	15 867 369	2 258 912	18 126 281	15 507 067	2 258 912	17 765 979	360 303	0	360 303
CPER - BU	60 078 832	6 303 313	47 493 431	53 796 744	5 541 810	11 850 000	17 391 810	36 404 934	6 282 088	36 404 934
Projets hors recherche	73 669 774	9 752 446	6 254 689	16 007 136	8 977 619	4 689 758	13 667 377	2 339 759	57 662 638	2 339 759
TOTAL	**160 177 259**	**33 579 805**	**62 652 728**	**96 232 533**	**31 715 221**	**23 755 640**	**55 470 861**	**40 761 672**	**63 944 726**	**40 761 672**

B - Exécution des recettes

Opération	Nature	Prévision	Exécution		Prévisions en N+1 et suivantes
		Financement de l'opération	Encaissements des années antérieures à N	Encaissement en 2026	Reste à encaisser en N+1 et suivantes
		(11)	(12)	(13)	(14) = (11) - (12) - (13)
	Opérations liées à la Recherche sup à 1 M€	8 302 372	8 302 372	2 367 250	3 029 717
	Projets CVEC	18 126 281	17 294 618	2 258 912	0
	CPER - BU	60 078 832	46 350 000	5 100 000	36 237 500
	Projets hors recherche	73 669 774	26 607 484	2 805 561	10 557 114
TOTAL		**160 177 259**	**98 554 474**	**12 531 723**	**49 824 331**

* Subvention pour charges de service public, autres financements de l'Etat, fiscalité affectée, financements de l'Etat fléchés
** Autres financements publics et autres financements publics fléchés
*** Recettes propres et recettes propres fléchés

Tableau 9

Tableau des opérations pluriannuelles

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

A - Dépenses

Opérations	Montant de l'opération	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années antérieures	AE consommées au titre des années antérieures	AE reportées ou reprogrammées en année n	AE nouvelles ouvertes en 2026	Total des AE ouvertes pour l'année n	CP ouverts au titre des années antérieures	CP consommés au titre des années antérieures	CP reportés ou reprogrammés en année n	CP nouveaux ouverts en 2026	Total des CP ouverts pour l'année n	Restes à engager en fin d'année n (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année n (CP)
	(1)	(2)	(3)	(4)<=(2)-(3)	(5)	(6) = (4)+(5)	(7)	(8)	(9)<=(7-8)	(10)	(11)=(9)+(10)	(12)=(1)-(3)-(6)	(13)=(3)+(6)-(8)-(11)
ANR PIA3 - TIP	2 260 215	714 458	633 071	81 387	1 545 757	1 627 144	612 487	612 487	-	1 014 657	1 014 657	-	633 071
FEDER - PLATEFORME MEFIMAN	1 500 000	-	-	-	1 500 000	1 500 000	-	-	-	1 500 000	1 500 000	-	-
ANR - PRECIPUT 2024	1 234 624	-	-	-	1 234 624	1 234 624	-	-	-	1 234 624	1 234 624	-	-
ANR PIA - BPI PADAWAN	1 130 380	565 713	418 673	147 040	564 667	711 707	452 570	318 009	134 561	259 136	393 697	-	418 673
REGION CHAIRES - CEEN	1 127 248	412 438	387 922	24 516	714 810	739 327	358 561	358 561	-	380 766	380 766	-	387 922
REGION CHAIRES - EQAM	1 049 905	331 384	217 011	114 373	718 521	832 894	265 107	201 836	63 272	567 786	631 058	-	217 011
				-	-	-			-	-	-	-	-
				-	-	-			-	-	-	-	-
				-	-	-			-	-	-	-	-
total contrats de recherche	8 302 372	2 023 992	1 656 677	367 316	6 278 380	6 645 695	1 688 726	1 490 893	197 832	4 956 970	5 154 802	-	1 656 677
Projets CVEC	18 126 281	15 867 369	15 867 369	-	2 258 912	2 258 912	15 507 067	15 507 067	-	2 258 912	2 258 912	-	360 303
Projets CVEC	18 126 281	15 867 369	15 867 369	-	2 258 912	2 258 912	15 507 067	15 507 067	-	2 258 912	2 258 912	-	360 303
CPER 25-27 / BU	48 200 000	5 734 412	4 867 212	867 200	39 000 000	39 867 200	4 587 530	1 200 264	3 387 266	4 250 000	7 637 266	3 465 588	35 896 882
PPI Hors Opération BU - Accessibilité et mise aux normes	8 674 500	3 000 000	1 139 000	1 861 000	2 858 000	4 719 000	716 600	716 600	-	4 930 449	4 930 449	2 816 500	210 951
PPI Hors Opération BU - Travaux & restructuration	3 204 332	297 100	297 100	-	2 907 232	2 907 232	237 680	5 300	232 381	2 669 551	2 901 932	-	297 100
			-					-			-	-	-
Programmes pluriannuels d'investissement (PPI)	60 078 832	9 031 513	6 303 313	2 728 200	44 765 232	47 493 431	5 541 810	1 922 163	3 619 647	11 850 000	15 469 647	6 282 088	36 404 934
NCU NOUVEAU CURSUS UNIVERSITAIRE	12 615 528	3 320 025	3 320 025		900 000	900 000	3 162 434	3 162 434		900 000	900 000	8 395 503	157 591
SANURN - ANR	6 891 923	2 645 405	2 639 176	6 230	234 658	240 888	2 116 324	1 489 251	627 073	234 658	861 731	4 011 860	529 081
INGENIUM - ANR	2 305 180	460 424	188 228	272 196	665 000	937 196	368 339	180 490	187 849	665 000	852 849	1 179 756	92 085
INGENIUM - ERASMUS +	1 459 601	731 722	517 257	214 464	292 000	506 464	585 377	462 911	122 466	275 500	397 966	435 879	162 844
NORMANTHIIA	1 302 540	82 550	79 508		132 658	132 658	75 214	75 214	-	132 658	132 658	1 090 374	4 294
TRANSITION	36 116 494	997 797	655 560		795 439	795 439	798 238	634 197	164 040	631 399	795 439	34 665 495	21 363
NORMANDIE SUP	1 693 297	905 350	905 350	-	400 036	400 036	48 622	48 622	-	340 031	340 031	387 911	916 733
BIOT 2	7 731 151	1 452 293	639 120	813 173	1 000 313	1 813 486	1 161 834	604 716	557 118	1 000 313	1 557 431	5 278 545	290 459
3NC	3 554 060	826 545	808 223	18 322	510 200	528 522	661 236	89 664	571 572	510 200	1 081 772	2 217 315	165 309
Projets hors recherche	73 669 774	11 422 111	9 752 446	1 324 385	4 930 304	6 254 689	8 977 619	6 747 500	2 230 118	4 689 758	6 919 877	57 662 638	2 339 759
Total	**160 177 259**	**38 344 985**	**33 579 805**	**4 419 901**	**58 232 827**	**62 652 728**	**31 715 221**	**25 667 624**	**6 047 597**	**23 755 640**	**29 803 238**	**63 944 726**	**40 761 672**
pour information, répartition des opérations pluriannuelles par enveloppes :													
Ss total personnel													
Ss total fonctionnement et intervention													
Ss total investissement													

B - Recettes

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs			
			Montant	Encaissements au titre des années antérieures	Encaissements pour l'année 2026	Restes à encaisser
	(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)
ANR PIA3 - TIP	2 260 215	-	2 260 215	261 900	678 065	1 320 250
FEDER - PLATEFORME MEFIMAN	1 500 000	-	1 500 000	500 000	450 000	550 000
ANR - PRECIPUT 2024	1 234 624	-	1 234 624	987 698	246 926	-
ANR PIA - BPI PADAWAN	1 130 380	-	1 130 380	282 595	339 114	508 671
REGION CHAIRES - CEEN	1 127 248	-	1 127 248	451 799	338 174	337 274
REGION CHAIRES - EQAM	1 049 905	-	1 049 905	421 412	314 972	313 522
	-		-			-
	-		-			-
	-		-			-
total contrats de recherche	8 302 372	-	8 302 372	2 905 404	2 367 250	3 029 717
Projets CVEC	18 126 281	831 663	17 294 618	15 035 706	2 258 912	-
	-					-
CVEC	18 126 281	831 663	17 294 618	15 035 706	2 258 912	-
CPER 25-27 / BU	48 200 000	1 850 000	46 350 000	5 012 500	5 100 000	36 237 500
PPI Hors Opération BU - Accessibilité et mise aux normes	8 674 500	8 674 500	-	-	-	-
PPI Hors Opération BU - Travaux & restructuration	3 204 332	3 204 332				-
						-
Total programmes pluriannuels d'investissement	60 078 832	13 728 832	46 350 000	5 012 500	5 100 000	36 237 500
NCU NOUVEAU CURSUS UNIVERSITAIRE	12 615 528	7 201 920	5 413 608	2 923 350	487 225	2 003 033
SANURN - ANR	6 891 923	2 940 723	3 951 200	3 556 080	-	395 120
INGENIUM - ANR	2 305 180	805 180	1 500 000	675 000	337 500	487 500
INGENIUM - ERASMUS +	1 459 601		1 459 601	1 167 681	291 920	0
NORMANTHIIA	1 302 540	713 760	588 780	264 951	-	323 829
TRANSITION	36 116 494	31 815 090	4 301 404	1 388 561	578 567	2 334 276
NORMANDIE SUP	1 693 297		1 693 297	900 948	792 349	- 0
BIOT 2	7 731 151	3 517 725	4 213 426	1 896 041	-	2 317 385
3NC	3 554 060	67 891	3 486 169	472 197	318 000	2 695 972
Projets hors recherche	73 669 774	36 114 466	26 607 484	13 244 809	2 805 561	10 557 114
Total	**160 177 259**	**50 674 961**	**98 554 474**	**36 198 420**	**12 531 723**	**49 824 331**

TABLEAU 10
Synthèse budgétaire et comptable - Budget total 2026 (BI+BR)

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

			Budget rectificatif 2025
Niveaux initiaux	1	**Niveau initial de restes à payer (CF 2025)**	**11 606 246,16**
	2	**Niveau initial du fonds de roulement**	**18 104 844**
	3	**Niveau initial du besoin en fonds de roulement**	**-27 607 286**
	4	**Niveau initial de la trésorerie**	**45 712 130**
	4.a	dont niveau initial de la trésorerie fléchée	
	4.b	dont niveau initial de la trésorerie non fléchée	45 712 130
Flux de l'année	5	**Autorisations d'engagement**	**324 887 707**
	6	**Résultat patrimonial**	**-9 738 428**
	7	**Capacité d'autofinancement (CAF)**	**-4 738 428**
	8	**Variation du fonds de roulement**	**-15 562 263**
	9	**Opérations sur dettes financières, capitaux propres et créances immobilisées sans impact budgétaire**	**0**
	10	**Opérations du compte de résultat sans flux de trésorerie, non retraitées par la CAF**	**SENS** **0**
		Variation des stocks	+ / -
		Charges sur créances irrécouvrables	-
		Produits divers de gestion courante	+
	11	**Opérations budgétaires et comptables avec différence de fait générateur de trésorerie**	**SENS** **4 173 708**
		Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / - **-1 629 415**
		Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -
		Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / - **5 803 123**
		Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -
	12	**Solde budgétaire = 8 - 9 - 10 - 11**	**-19 735 971**
	12.a	Recettes budgétaires	267 905 112
	12.b	Crédits de paiement ouverts	287 641 083
	13	**Décalage de flux de trésorerie liés aux opérations de trésorerie non budgétaires**	**-586 708**
	14	**Variation de la trésorerie = 12 - 13**	**-19 149 263**
	14.a	dont variation de la trésorerie fléchée	0
	14.b	dont variation de la trésorerie non fléchée	-19 149 263
	15	**Variation du besoin en fonds de roulement = 9 + 10 + 11 + 13**	**3 587 000**
	16	**Variation des restes à payer**	**29 455 736**
Niveaux finaux	17	**Niveau final de restes à payer**	**41 061 983**
	18	**Niveau final du fonds de roulement**	**2 542 581**
	19	**Niveau final du besoin en fonds de roulement**	**-24 020 287**
	20	**Niveau final de la trésorerie**	**26 562 867**
	20.a	dont niveau final de la trésorerie fléchée	0
	20.b	dont niveau final de la trésorerie non fléchée	26 562 867

Comptabilité budgétaire
Comptabilité générale

Présidence
Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 octobre 2026
Délibération n°CA-2026-32

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Index égalité professionnelle femmes hommes

- Vu les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023- 623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics qui gèrent au moins 50 agents publics
- Vu la note annexe

Approbation de l'index égalité professionnelle femmes hommes

Pour	14
Contre	0
Abstention	11

Le conseil d'administration approuve l'index égalité professionnelle femme homme.

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

Direction générale des services
Direction des ressources humaines

Affaire suivie par :
Jessica DA SILVA
☎ 02.35.14.61.10
✉ jessica.da-silva@univ-rouen.fr
Jean-François SOHIER
☎ 02.35.14.65.01
✉ jean-francois.sohier1@univ-rouen.fr

Mont-Saint-Aignan, le 9 juin 2026

Note d'information à destination de mesdames et messieurs les membres du comité social d'administration du 18 juin 2026

Objet : Présentation des résultats de l'index égalité femmes/hommes de l'université de Rouen Normandie pour l'année 2025

1. Rappel législatif :

Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'État et ses établissements publics qui gèrent au moins 50 agents publics, **prévoient la publication d'un index égalité professionnelle au plus tard le 30 septembre 2026 pour les données 2025** sur le site internet de chaque administration.

L'index est composé des 3 indicateurs suivants :

- → écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents
- → écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente
- → nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index est ainsi calculé sur la base de ces 3 indicateurs sur un niveau maximal de cent points.

En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-9-3, **une contribution est due**, selon le cas, par le département ministériel ou par l'établissement public de l'État intéressé, par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale concerné, par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

En cas de non atteinte de la cible de 75 points durant 4 années consécutives, le ministre chargé de la fonction publique notifie sa décision d'appliquer **une pénalité financière** et invite à présenter des observations écrites ou orales et à communiquer le niveau de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses agents dans un délai d'un mois.

2. Résultats des 3 indicateurs pour 2025 et la note de l'index

La DGAFP met à disposition un outil permettant de calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires ainsi qu'un outil pour les agents contractuels. Le chargement des données de rémunérations de l'URN se fait après téléchargement des données de rémunération issues de l'application INDIAREMU de la DGFIP.

1. Écarts de rémunération des fonctionnaires au sein de l'URN

	RAPPEL Données 2023	Données 2024	Données 2025	Delta 2025/2024
Rémunération brute payée femmes	3 900 €	3 978 €	4 050 €	72 €
Rémunération brute payée hommes	4 719 €	4 817 €	4 848 €	30 €
Écart	-819 €	-839 €	-798 €	42 €
Ratio écart (% (F-H)/H)	-17,36%	-17,43%	-16,45%	0,97%
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	-15,99%	-16,01%	-15,13%	0,88%
Effet temps partiel	-62 €	-66 €	-62 €	4 €
Effet ségrégation des corps	-662 €	-665 €	-631 €	34 €
Effet démographique au sein des corps	-54 €	-73 €	-99 €	-25 €
Effet primes à corps-grade-échelon identique	-41 €	-35 €	-6 €	29 €
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	-0,87%	-0,72%	-0,13%	0,59%
Écart en EQTP en valeur absolue	0,87	0,72	0,13	-0,59
Score initial sur 40	**39**	**39**	**39**	**0**

2. Écarts de rémunération des contractuels au sein de l'URN

	RAPPEL Données 2023			Données 2024			Données 2025			Delta 2025/2024		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Rémunération brute EQTP (1) femmes	2450 €	2108 €	2019 €	2384 €	2146 €	2026 €	2384 €	2193 €	2064 €	-0 €	47 €	38 €
Rémunération brute EQTP (1) hommes	2429 €	2096 €	1983 €	2422 €	2176 €	2005 €	2395 €	2142 €	2011 €	-27 €	-34 €	6 €
Effectifs (ETPT) femmes	268,13	51,19	92,20	304,61	54,04	86,36	369,78	51,49	83,40	65,17	-2,55	-2,96
Effectifs (ETPT) hommes	292,80	23,66	41,09	319,74	22,37	41,14	363,63	28,30	39,67	43,90	5,93	-1,48
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	0,84%	0,56%	1,84%	-1,56%	-1,39%	1,07%	-0,46%	2,39%	2,65%	1,10%	3,78%	1,58%
Écart en EQTP en valeur absolue	1,1381			1,1381			0,1949			-0,9432		
Score initial sur 40	**38**			**38**			**39**			**1**		

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé

3. Dix plus hautes rémunérations brutes de l'URN

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20	Rappel score 2024 sur 20
4	6	**4**	**16**	8

Pour 2025, nous comptabilisons 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations contre 3 en 2024, ce qui permet à l'université d'obtenir une note de 16/20 contre 8/20 en 2024.

4. Score de l'index de l'URN

	Note maximale initiale	Score final de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
Dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	**100**	**94**

Équivalents temps plein de l'établissement public (EQTP)	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1 772,57
NB EQTP contractuels (2)	978,27
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,64

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	51	49,73
Égalité de rémunération pour les contractuels	29	28,28
Dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	**100**	**94,00**

Ainsi, pour l'année 2025, le score de l'index de l'URN est de 94,00 points sur 100. Pour rappel, en 2024, le score était de 85,33.

ANNEXE 1

Liste des corps et effectifs en ETPT 2025 des titulaires pris en compte par l'outil de mesures des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Liste des corps	effectifs (ETPT)	
	hommes	femmes
0525 - Maîtres de conférences	255,94	213,91
0520 - Professeurs des universités	154,58	78,17
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	71,53	105,44
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	61,96	51,09
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	40,69	63,71
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	47,41	54,23
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	73,58	21,83
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	46,98	40,16
1637 - Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	5,67	70,71
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	24,88	26,98
1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	5,00	43,89
1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE	25,58	18,43
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	17,75	16,58
1583 - Attache d'administration de l'État	6,80	14,25
0608 - Magasiniers des bibliothèques	6,03	13,43
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	7,00	10,67
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	14,33	2,83
1518 - Professeur de lycée professionnel	7,25	5,00
1095 - Conservateurs des bibliothèques	3,42	3,72
1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale	1,00	6,12
1035 - Professeurs des écoles	3,00	1,00
1096 - Bibliothécaires	1,00	2,99
0000 - Emplois fonctionnels	1,00	2,50
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale	2,00	0,00
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État	0,00	2,00
1711 - Professeur ex bi-admissible	1,00	1,00
0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers	0,00	1,00
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques	0,00	1,00
1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale	1,00	0,00
0564 - Conseillers principaux d'éducation	0,90	0,00
0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine,d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	0,00	0,17

ANNEXE 2

Liste des corps et effectifs en ETPT 2025 des agents contractuels pris en compte par l'outil de mesures des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Liste des corps	effectifs (ETPT)	
	hommes	femmes
Catégorie A		
050090 - Contractuel doctorant	125,17	113,67
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	60,76	87,02
0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	45,33	42,67
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	35,67	27,33
1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur	22,03	27,79
050094 - Contractuel post-doctorant	26,00	14,61
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	15,22	21,57
0642 - Professeurs contractuels établissements d'enseignement du second degré école normale primaire formation continue	10,79	10,88
0655 - Praticiens hospitaliers universitaires	9,00	7,00
0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	5,00	7,00
0650 - Assistants associés des universités	4,42	4,42
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scientifiques	1,88	3,00
0652 - Professeurs associés des universités	2,38	1,17
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	0,00	1,67
Catégorie B		
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	23,50	42,70
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	4,80	8,78
Catégorie C		
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	33,19	63,04
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	6,48	20,28
050001 - Agent contractuel	0,00	0,08

Les corps suivants n'ont pas été inclus dans les fichiers d'importation de l'outil :

049901 - Vacataire
050091 - Contractuel étudiant

Présidence
Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 octobre 2026
Délibération n°CA-2026-33

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Rapport Social Unique 2025

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation
- Vu le Rapport Social Unique 2025 en annexe

Approbation du Rapport Social Unique 2025

Pour	20
Contre	0
Abstention	6

Le conseil d'administration approuve le Rapport Social Unique 2025.

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Rapport social unique

année 2025

Document de travail

à la date du 15 septembre 2026
à destination des membres du CA

SOMMAIRE

Préambule **2**
Édito **3**
Précisions méthodologiques **4**
Partie 1 : Emplois et effectifs **6**
1. Emplois 7
2. Effectifs 10
3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université 19
Partie 2 : Carrière **38**
1. Recrutement 39
2. Parcours professionnels 41
3. Rémunérations 59
4. Départs 64
Partie 3 : Qualité de vie et conditions de travail **67**
1. Transitions socio-écologiques 68
2. Temps de travail, congés des personnels, CET 71
3. Santé au travail 83
4. Prévention des risques professionnels 85
5. Handicap 97
6. Action sociale 99
Partie 4 : Vie institutionnelle **103**
1. Gouvernance 104
2. Dialogue social 110
3. Contentieux et discipline 116
Glossaire **117**
Annexes **124**
1. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS 125
2. Bilan santé et sécurité au travail 132

PRÉAMBULE

Le rapport social unique (RSU), qui succède au bilan social, est alimenté par une base de données sociales (BDS), accessible aux membres des comités sociaux d'administration.

Les références réglementaires...

En application de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit que le RSU présente des analyses permettant d'apprécier :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Ce décret décline 10 thèmes devant figurer dans la base de données sociales et alimentant ainsi le rapport social unique : emploi, recrutement, parcours professionnel, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline.
Ainsi, le RSU a pour vocation, à moyen terme, à rassembler en un seul document les différents rapports qu'élaborent les administrations publiques tels que le bilan social, le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. L323-2 du Code du travail), le rapport sur la sécurité et les conditions de travail (bilan hygiène et sécurité).

...en application à l'université de Rouen Normandie

Cette édition est structurée en 4 parties (emplois et effectifs, carrière, qualité de vie et conditions de travail et vie institutionnelle) avec une annexe regroupant les :

- rapport d'activité de l'établissement - rubrique dédiée à la responsabilité sociétale et au développement durable
- bilan santé et sécurité au travail (direction de la prévention des risques).

Le RSU comprend des indicateurs genrés et, autant que possible, exprimés sur 3 ans ou avec un rappel de l'année N-1.

ÉDITO

L'université de Rouen Normandie s'inscrit pleinement dans les grands défis contemporains en affirmant son engagement en faveur de la transition socio-écologique, de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'une responsabilité sociétale ambitieuse. À travers ses missions de formation et de recherche, mais aussi par l'attention portée à la qualité de vie et aux conditions de travail sur ses campus, notre université affirme sa volonté de contribuer activement à ces transformations et d'incarner une institution inclusive, responsable et attentive à l'ensemble de ses personnels.

Institué par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) constitue aujourd'hui un outil stratégique de connaissance et de pilotage de notre politique de ressources humaines et de gestion de la masse salariale. Il offre une vision à la fois globale et précise de la situation sociale de notre établissement. À travers l'analyse des emplois, des recrutements, des parcours et des carrières, des rémunérations, des conditions de travail et de l'action sociale, le RSU permet de mieux comprendre les évolutions à l'œuvre, d'objectiver nos choix et d'éclairer les décisions qui structurent notre politique des ressources humaines.

L'édition de cette année témoigne, une nouvelle fois, de notre volonté de construire une gestion des ressources humaines à la fois humaine, maîtrisée, responsable et équitable. L'analyse des rémunérations selon le sexe, la répartition entre contrats à durée déterminée et indéterminée, ou encore l'évolution des carrières au regard des dispositifs de promotion et de reconnaissance individuelle, apportent un éclairage concret sur les parcours professionnels et les conditions d'exercice de nos métiers. Ces données constituent autant de repères pour poursuivre nos actions en faveur de l'égalité professionnelle, accompagner les parcours, renforcer l'attractivité de l'établissement et construire, avec et pour nos personnels, un environnement professionnel plus juste, plus attractif et plus solidaire.

Nous saluons l'implication de la direction des ressources humaines ainsi que celle de l'ensemble des directions et services contributeurs. Leur mobilisation et leur expertise permettent chaque année de consolider un document fiable, lisible et porteur de sens, au service d'une meilleure connaissance de notre établissement.

Parce qu'il rassemble et met en perspective des données essentielles à la compréhension de notre communauté universitaire, le RSU est bien plus qu'un document réglementaire : il constitue un véritable outil d'aide à la décision et un levier de pilotage de notre politique sociale. Il permet de mesurer les évolutions, d'identifier les enjeux, d'évaluer les actions engagées et de guider les orientations futures. À ce titre, il contribue pleinement à une gestion des ressources humaines fondée sur des données objectivées, au service d'une université toujours plus responsable, inclusive et attentive à ses personnels.

Dans une logique d'accessibilité et de transparence, le RSU est mis à la disposition de toutes et tous sur le site internet donneesreglementaires.univ-rouen.fr. Nous vous en souhaitons une lecture attentive et enrichissante, convaincus que cet outil constitue une ressource précieuse pour mieux comprendre notre établissement, accompagner ses transformations et construire collectivement son avenir.

Béatrice PATTE-ROULAND

Vice-présidente du conseil d'administration,
en charge des ressources humaines, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Chaque partie comporte des données chiffrées et/ou un graphique les illustrant. Un commentaire complète ces informations.

Le périmètre

Les personnels de l'université de Rouen Normandie dont il est question dans le rapport social unique sont répartis en 3 catégories :

- les enseignants (enseignants-chercheurs, enseignants du second degré affectés dans le supérieur, contractuels, contractuels doctorants et post-doctorants)
- les personnels BIATSS (personnels non enseignants titulaires, contractuels)
- les personnels hébergés (personnes qui participent, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement mais dont la carrière ou le contrat n'est pas géré par lui).

Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1, sont les fonctionnaires rémunérés par l'établissement et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par la subvention pour charges de service public (SCSP).
Les effectifs sous plafond 2 sont les agents financés hors SCSP dans notre établissement, soit les contractuels financés sur conventions de recherche, les contractuels doctorants sur subvention de la région et les contractuels sur autres financements (essentiellement formation continue).
Sont exclus du rapport social unique les personnels de l'établissement en position de détachement, de mise à disposition ou en congé parental. Lorsqu'ils sont placés dans ces positions, les agents libèrent leur poste qui est alors pourvu soit par un titulaire, soit par un contractuel.
Les effectifs figurant dans les tableaux sont comptabilisés en équivalent temps plein (ETP) sauf dans certains cas où ce sont les effectifs physiques, c'est-à-dire les agents en activité dans l'établissement et rémunérés à la date d'observation retenue, qui ont été pris en considération.
En raison des arrondis, il est possible que la somme des pourcentages présentés dans les tableaux ou les graphiques ne soit pas toujours égale à 100 %.
De même, pour cette raison, le total d'une ligne ou d'une colonne peut présenter de légers écarts par rapport à la somme des données indiquées.

La date d'observation

Les données sont arrêtées au 31 décembre 2025 (sauf pour certaines données comptabilisées en année universitaire telles que, par exemple, les inscriptions des personnels aux activités sportives ou en année civile telles que, par exemple, les données liées à la rémunération).

Les outils et sources

Les données présentées dans ce document sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- SIHAM pour la gestion administrative et financière des personnels
- EMC2 Mes formations et SIFAC pour la formation permanente des personnels
- CETUR pour les comptes épargne temps des personnels
- OHRIS pour le télétravail
- KITRY pour la médecine de prévention des personnels.

Les données relatives à la masse salariale trouvent leurs sources dans les fichiers de retour de paie de la direction régionale des finances publiques (DRFIP) qui sont retraités par le bureau d'appui au pilotage et au développement des ressources humaines.

01

Emplois et effectifs

1. Emplois
2. Effectifs
3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université

1. EMPLOIS

Les plafonds d'emplois

Plafonds d'emplois répartis par catégorie de personnel et ventilés par type d'emploi au cours des 3 dernières années

	Budget initial 2023		Budget initial 2024		Budget initial 2025			
Catégorie de personnel	**Emplois sous plafond État (Plafond 1)**	**Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)**	**Emplois sous plafond État (Plafond 1)**	**Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)**	**Emplois sous plafond État (Plafond 1)**	**Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)**	**Total 2025**	**Part de la catégorie / total (en %)**
BIATSS titulaires	691	-	688	-	710	-	**710**	26,12 %
BIATSS contractuels	228	160	225	154	235	180	**415**	15,27 %
BIATSS	919	160	913	154	945	180	**1 125**	41,39 %
Enseignants titulaires	1 062	-	1 055	-	1 070	-	**1 070**	39,37 %
Enseignants contractuels	323	139	335	152	340	183	**523**	19,24 %
Enseignants	1 385	139	1 390	152	1 410	183	**1 593**	58,61 %
Total université	**2 304**	**299**	**2 303**	**307**	**2 355**	**363**	**2 718**	
Plafond d'autorisations d'emplois État (Notification MESR)	2 357		2 357		2 357			

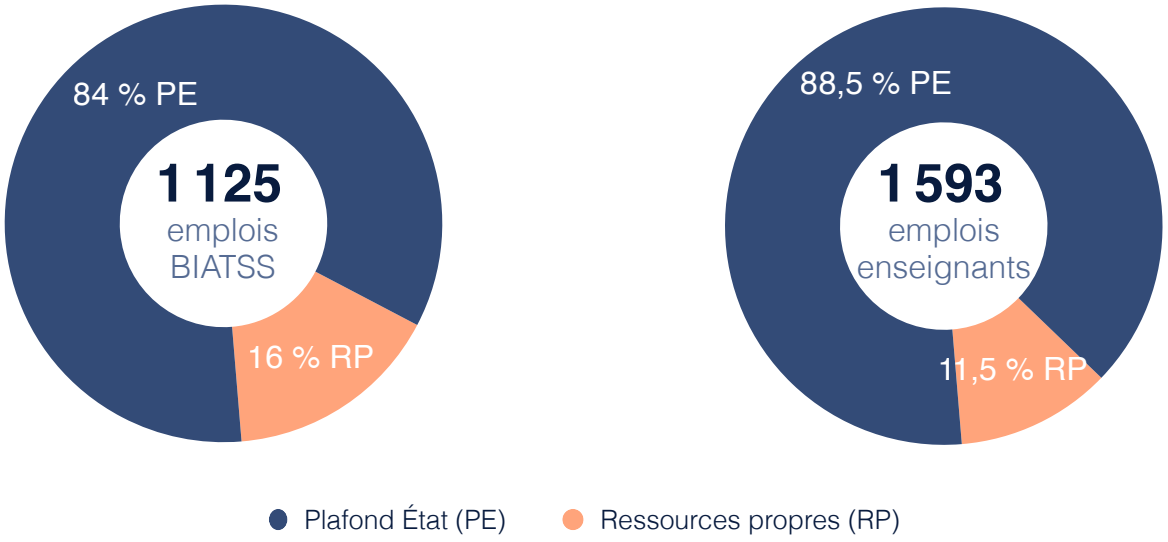
La mise en œuvre de la LOLF en 2006 a introduit la notion de plafond d'emplois qui accompagne les dépenses de personnel identifiées et concerne tous les personnels rémunérés par l'État ou l'organisme concerné.
Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1, sont les fonctionnaires rémunérés par l'établissement et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par la subvention pour charges de service public (SCSP).
Les effectifs financés sous plafond ressources propres, dit plafond 2, sont les agents financés hors SCSP dans notre établissement, soit les contractuels financés sur conventions de recherche, les contractuels doctorants sur subvention de la région et les contractuels sur autres financements (essentiellement formation continue).

Chaque année, l'université de Rouen Normandie se voit notifier par le ministère un plafond d'autorisations d'emplois État.

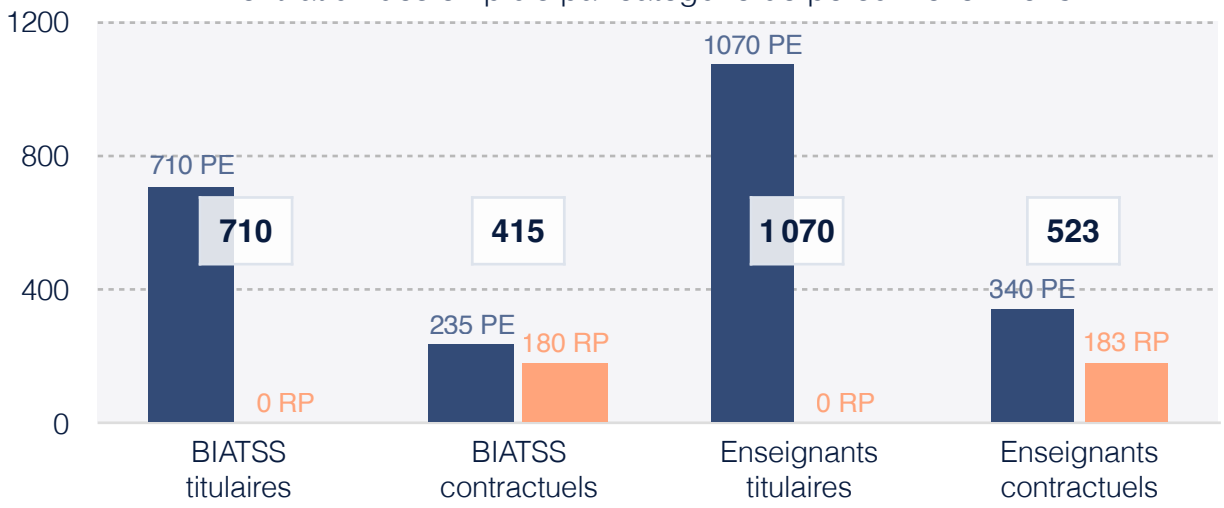
Au moment du vote du budget initial, le conseil d'administration de l'établissement fixe un plafond d'autorisations de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement (plafond 1 + plafond 2).
Pour l'année 2025, le plafond d'emplois global de l'université voté au budget initial est de 2 718 ETPT.
Il se compose :

- des emplois sous plafond État. En 2025, il s'établit à 2 355 ETPT pour un plafond autorisé par l'État à 2 357 ETPT
- des emplois sur ressources propres. En 2025, il s'établit à 363 ETPT, soit 13,36 % du plafond d'emplois global.

- Répartition des emplois par plafond d'emplois en 2025 -



- Ventilation des emplois par catégorie de personnel en 2025 -



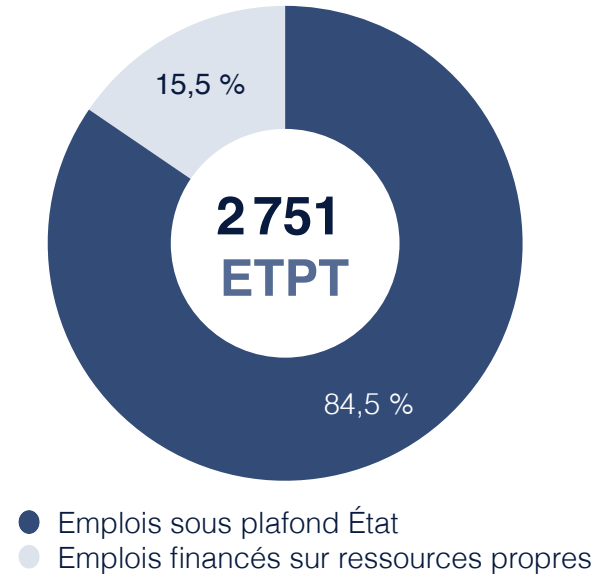
Le suivi des emplois

Emplois rémunérés répartis par type d'emplois et ventilés par mois

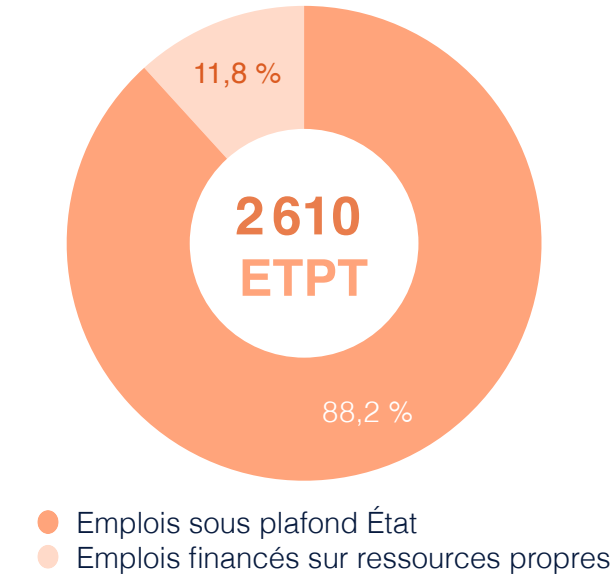
Type d'emplois	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
Emplois sous plafond État	2374,2	2375,3	2375,1	2304,9	2304,1	2304,4	2297,8
Emplois financés sur ressources propres	337,2	372,1	379	458,1	462	468	467,2
Total université	**2711,4**	**2747,4**	**2754,1**	**2763**	**2766,1**	**2772,4**	**2765**

Type d'emplois	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2025	Part des emplois / total (en %)	Rappel ETPT 2024
Emplois sous plafond État	2295,8	2261,6	2330,8	2341,4	2337,9	**2325,3**	84,52 %	**2302,8**
Emplois financés sur ressources propres	466,7	377,7	416,9	451,4	454,1	**425,9**	15,48 %	**306,9**
Total université	**2762,5**	**2639,3**	**2747,7**	**2792,8**	**2792**	**2751,1**		**2609,7**

- Emplois rémunérés en ETPT en 2025 -



- Emplois rémunérés en ETPT en 2024 -



En 2025, l'université compte 2 751 ETPT en moyenne, soit 145,1 ETPT de plus qu'en 2024.
84,52 % des effectifs sont rémunérés sous plafond État.
Les enseignants représentent 60 % des ETPT constatés en 2025.

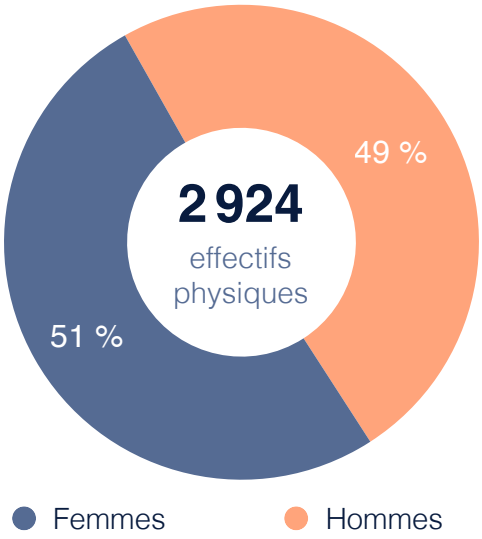
2. EFFECTIFS

Les effectifs physiques

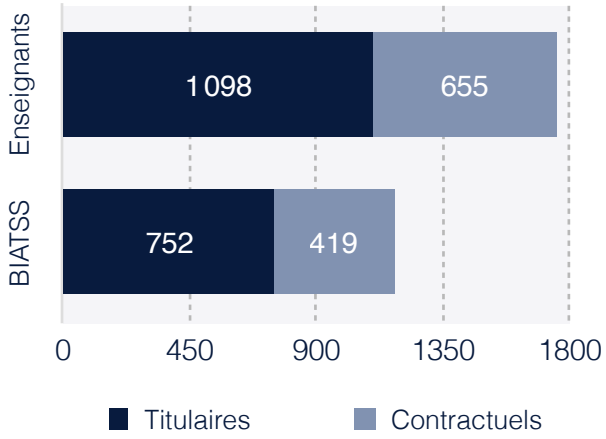
Effectifs physiques de l'ensemble des personnels répartis
par catégorie de personnel et ventilés par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2023 F	2023 H	2024 F	2024 H	2025 F	2025 H	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)
BIATSS A	130	110	134	128	148	131		
	240		262		279		53,05 %	9,54 %
BIATSS B	155	78	167	80	181	89		
	233		247		270		67,04 %	9,23 %
BIATSS C	180	65	166	58	145	58		
	245		224		203		71,43 %	6,94 %
TITULAIRES BIATSS	465	253	467	266	474	278	63,03 %	25,72 %
	718		**733**		**752**			
Contractuels CDD	209	114	198	111	204	132		
	323		309		336		60,71 %	11,49 %
Contractuels CDI	52	27	56	27	56	27		
	79		83		83		67,47 %	2,84 %
CONTRACTUELS BIATSS	261	141	254	138	260	159	62,05 %	14,33 %
	402		**392**		**419**			
PR et PUPH	95	231	101	232	114	236		
	326		333		350		32,57 %	11,97 %
MCF et MCPH	235	272	237	271	234	279		
	507		508		513		45,61 %	17,54 %
ESAS	106	124	109	122	110	125		
	230		231		235		46,81 %	8,04 %
TITULAIRES ENSEIGNANTS	436	627	447	625	458	640	41,71 %	37,55 %
	1 063		**1 072**		**1 098**			
ATER	29	38	38	34	34	39		
	67		72		73		46,58 %	2,50 %
Professeurs associés et autres contractuels	120	125	129	140	126	161		
	245		269		287		43,90 %	9,82 %
Contractuels doctorants	83	102	115	130	118	131		
	185		245		249		47,39 %	8,52 %
Post-doctorants	14	26	14	26	20	26		
	40		40		46		43,48 %	1,57 %
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	246	291	296	330	298	357	45,50 %	22,40 %
	537		**626**		**655**			
Sous-total	**1 408**	**1 312**	**1 464**	**1 359**	**1 490**	**1 434**		
Total général	**2 720**		**2 823**		**2 924**		50,96 %	

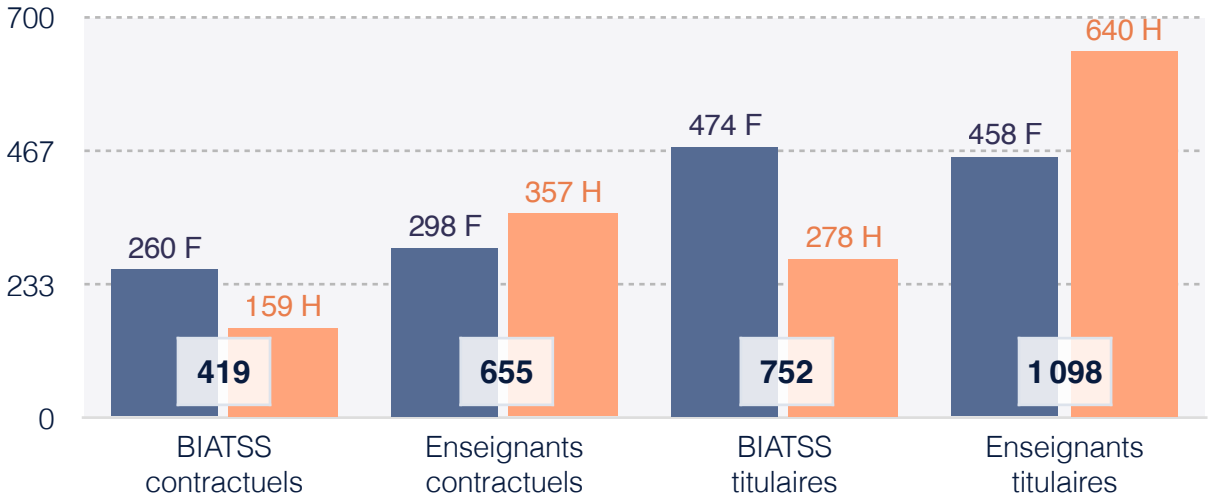
- Effectifs physiques répartis par sexe -



- Effectifs physiques répartis -
par type de personnel et ventilés par statut



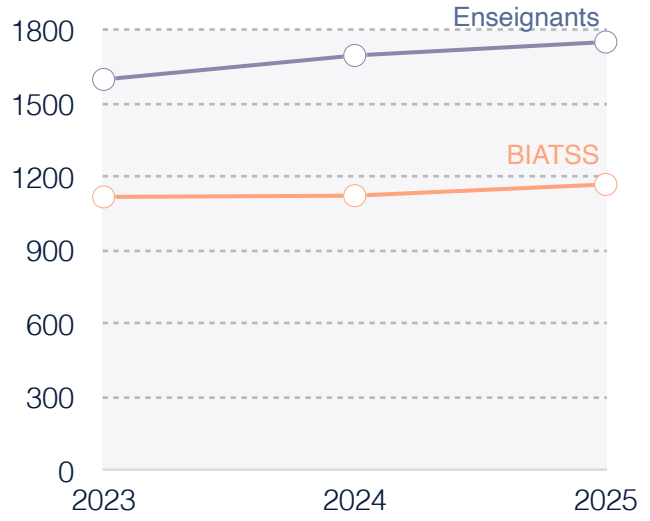
- Effectifs physiques répartis par catégorie de personnel -
et ventilés par sexe en 2025



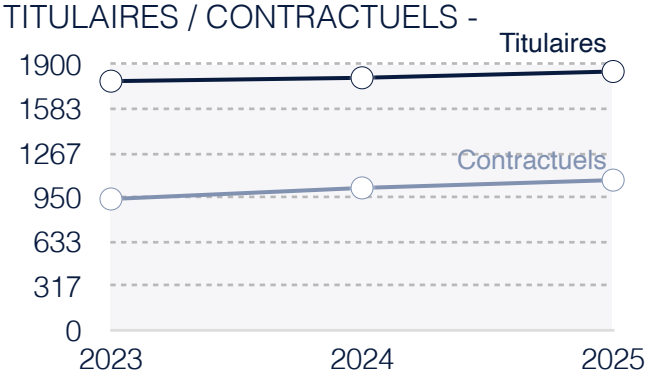
Les femmes représentent 50,96 % de l'ensemble des effectifs.
Dans la continuité des années précédentes, il est constaté que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (62,68 %) que chez les personnels enseignants (43,13 %).
Si la proportion des femmes présentes dans les corps des ESAS et des maîtres de conférences atteint 45,99 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (32,57 %). Cette situation peut varier en fonction des disciplines mais ce phénomène est commun à l'ensemble de l'enseignement supérieur.
Chez les personnels BIATSS, les femmes représentent 62,05 % des contractuels, 71,43 % de la catégorie C et 67,04 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (53,05 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PHYSIQUES
ENTRE 2023 ET 2025

- ENSEIGNANTS / BIATSS -



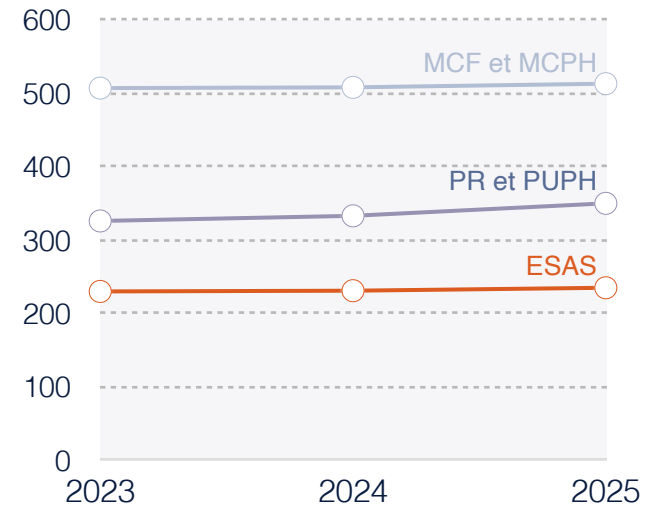
- TITULAIRES / CONTRACTUELS -



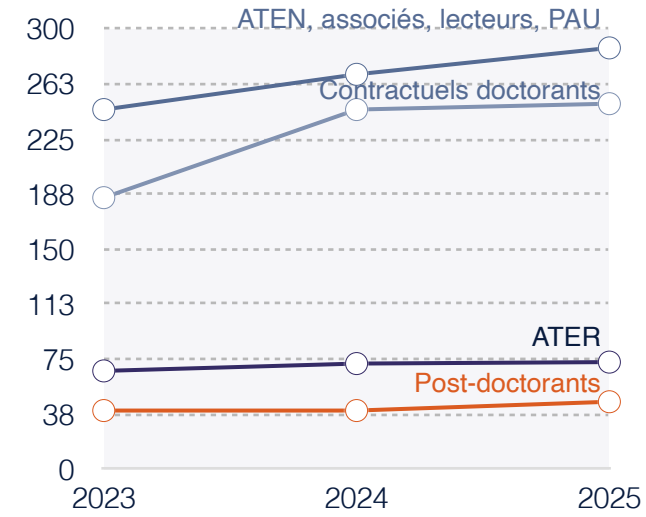
- TAUX DE FÉMINISATION (%) -



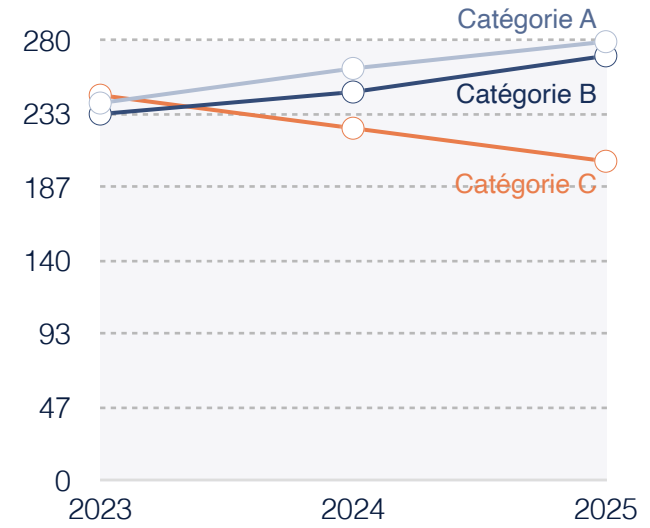
- ENSEIGNANTS TITULAIRES -



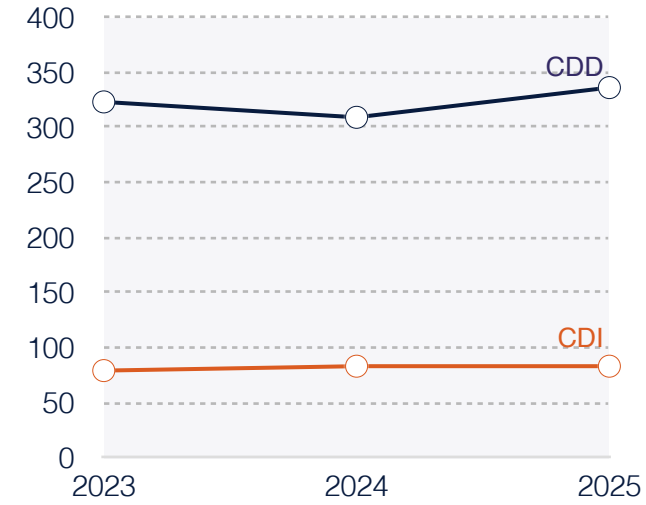
- ENSEIGNANTS CONTRACTUELS -



- BIATSS TITULAIRES -



- BIATSS CONTRACTUELS -



La démographie

L'âge moyen des personnels

Effectifs physiques BIATSS titulaires répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Total	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H		
19-24	-	1	2	-	1	1	**5**	**2**
25-29	2	4	11	4	5	4	**30**	**27**
30-34	12	7	21	12	10	-	**62**	**60**
35-39	27	18	26	8	10	7	**96**	**85**
40-44	21	23	27	12	18	3	**104**	**99**
45-49	24	22	18	10	14	7	**95**	**89**
50-54	24	25	19	18	28	18	**132**	**132**
55-59	25	24	35	20	27	13	**144**	**142**
60-64	11	5	19	4	26	5	**70**	**84**
65-70	2	2	3	1	6	-	**14**	**13**
Sous-total	**148**	**131**	**181**	**89**	**145**	**58**	**752**	**733**
Total général	**279**		**270**		**203**			

Effectifs physiques BIATSS contractuels répartis par tranche d'âge et ventilés par type de contrat et par sexe

Tranche d'âge	Contractuels CDD		Contractuels CDI		Total	Rappel Total 2024
	F	H	F	H		
19-24	29	18	-	-	**47**	**48**
25-29	68	48	3	1	**120**	**97**
30-34	38	23	2	1	**64**	**64**
35-39	28	18	11	6	**63**	**59**
40-44	10	8	11	3	**32**	**34**
45-49	11	8	8	6	**33**	**26**
50-54	9	5	2	5	**21**	**21**
55-59	8	2	6	3	**19**	**23**
60-64	3	2	12	2	**19**	**17**
65-70	-	-	1	-	**1**	**3**
Sous-total	**204**	**132**	**56**	**27**	**419**	**392**
Total général	**336**		**83**			

Effectifs physiques enseignants titulaires répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

Tranche d'âge	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		Total	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H		
25-29	-	-	5	5	-	1	11	5
30-34	-	-	25	29	4	4	62	48
35-39	4	8	31	43	10	6	102	90
40-44	10	24	44	43	14	7	142	139
45-49	19	29	34	51	13	22	168	167
50-54	28	49	27	29	24	31	188	190
55-59	24	54	40	38	31	28	215	220
60-64	24	50	23	28	12	22	159	156
65-70	5	22	5	13	2	4	51	57
Sous-total	**114**	**236**	**234**	**279**	**110**	**125**	**1 098**	**1 072**
Total général	**350**		**513**		**235**			

Effectifs physiques enseignants contractuels répartis par tranche d'âge et ventilés par type de contrat et par sexe

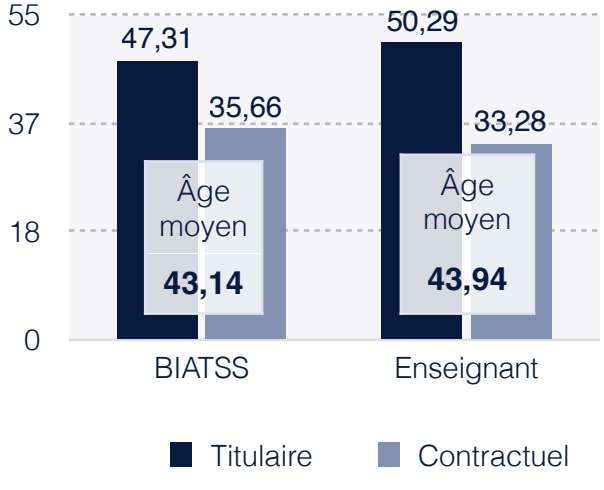
Tranche d'âge	ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU		Contractuels doctorants		Post doctorants		Total	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H	F	H		
19-24	-	-	4	2	32	36	-	-	74	57
25-29	15	27	12	17	73	69	4	7	224	219
30-34	12	6	49	53	10	20	10	14	174	173
35-39	3	-	15	20	2	4	3	1	48	52
40-44	3	3	13	9	1	2	2	2	35	27
45-49	-	1	12	21	-	-	1	2	37	35
50-54	1	1	8	12	-	-	-	-	22	24
55-59	-	-	8	10	-	-	-	-	18	19
60-64	-	1	5	10	-	-	-	-	16	14
65-70	-	-	-	7	-	-	-	-	7	6
Sous-total	**34**	**39**	**126**	**161**	**118**	**131**	**20**	**26**	**655**	**626**
Total général	**73**		**287**		**249**		**46**			

Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

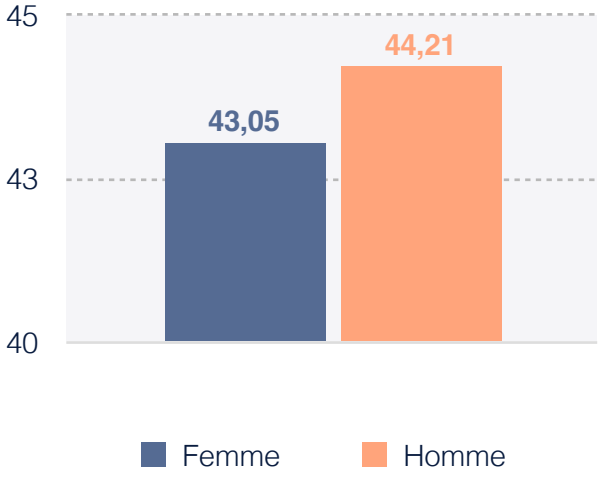
Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)	Rappel Âge moyen décimal 2024
BIATSS A	46,76	46 ans et 9 mois	47,13
BIATSS B	46	46 ans	46,81
BIATSS C	49,76	49 ans et 9 mois	50,40
BIATSS TITULAIRE	**47,31**	**47 ans et 3 mois**	48,02
Contractuel BIATSS CDD	32,91	32 ans et 10 mois	33,26
Contractuel BIATSS CDI	46,80	46 ans et 9 mois	47,42
BIATSS CONTRACTUEL	**35,66**	**35 ans et 7 mois**	36,26
BIATSS	**43,14**	**43 ans et 1 mois**	**43,92**
PR et PUPH	54,12	54 ans et 1 mois	54,63
MCF et MCPH	47,09	47 ans et 1 mois	48,12
ESAS	51,59	51 ans et 7 mois	51,54
ENSEIGNANT TITULAIRE	**50,29**	**50 ans et 3 mois**	50,88
ATER	31,29	31 ans et 3 mois	31,95
Autre contractuel	39,69	39 ans et 8 mois	39,72
Doctorant contractuel	26,53	26 ans et 6 mois	26,85
Post-doctorant	32,93	32 ans et 11 mois	35,37
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	**33,28**	**33 ans et 3 mois**	33,51
Enseignant	**43,94**	**43 ans et 11 mois**	**44,48**
Personnel URN	**43,62**	**43 ans et 7 mois**	**44,26**

En 2025, sur l'ensemble des personnels de l'université, l'âge moyen est de 43 ans et 7 mois : il est de 7 mois supérieur à celui des femmes (43 ans) et de 5 mois inférieur à celui des hommes (44 ans et 2 mois).
S'agissant des personnels titulaires, l'âge moyen est de 50 ans et 3 mois pour les enseignants et de 47 ans et 3 mois pour les personnels BIATSS.

- Âge moyen des personnels - selon le type de personnel et le statut



- Âge moyen des personnels - selon le sexe



La pyramide des âges des personnels

Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par sexe

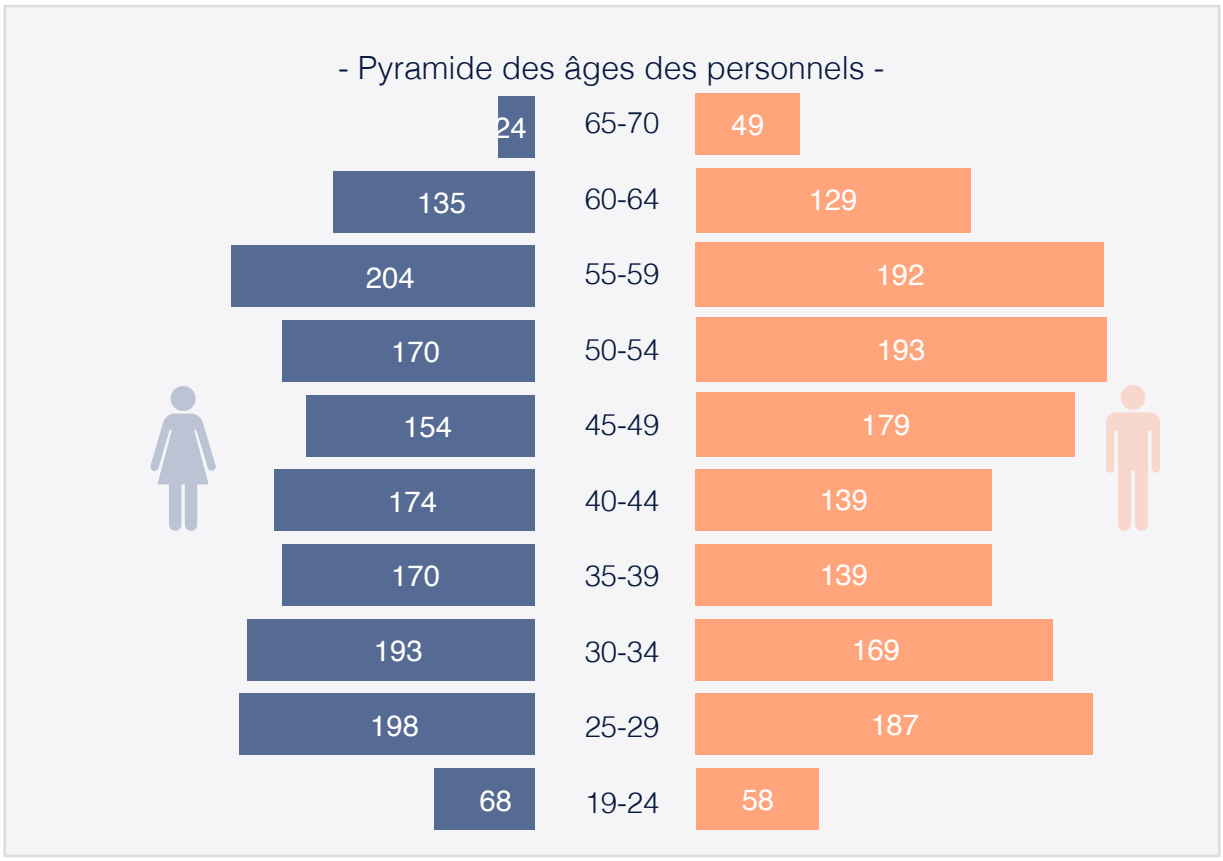
Tranche d'âge	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)	Rappel Total 2024
19-24	68	58	**126**	53,97 %	4,31 %	**107**
25-29	198	187	**385**	51,43 %	13,17 %	**348**
30-34	193	169	**362**	53,31 %	12,38 %	**345**
35-39	170	139	**309**	55,02 %	10,57 %	**286**
40-44	174	139	**313**	55,59 %	10,70 %	**299**
45-49	154	179	**333**	46,25 %	11,39 %	**317**
50-54	170	193	**363**	46,83 %	12,41 %	**367**
55-59	204	192	**396**	51,52 %	13,54 %	**404**
60-64	135	129	**264**	51,14 %	9,03 %	**271**
65-70	24	49	**73**	32,88 %	2,50 %	**79**
Total général	**1 490**	**1 434**	**2 924**	50,96 %		**2 823**

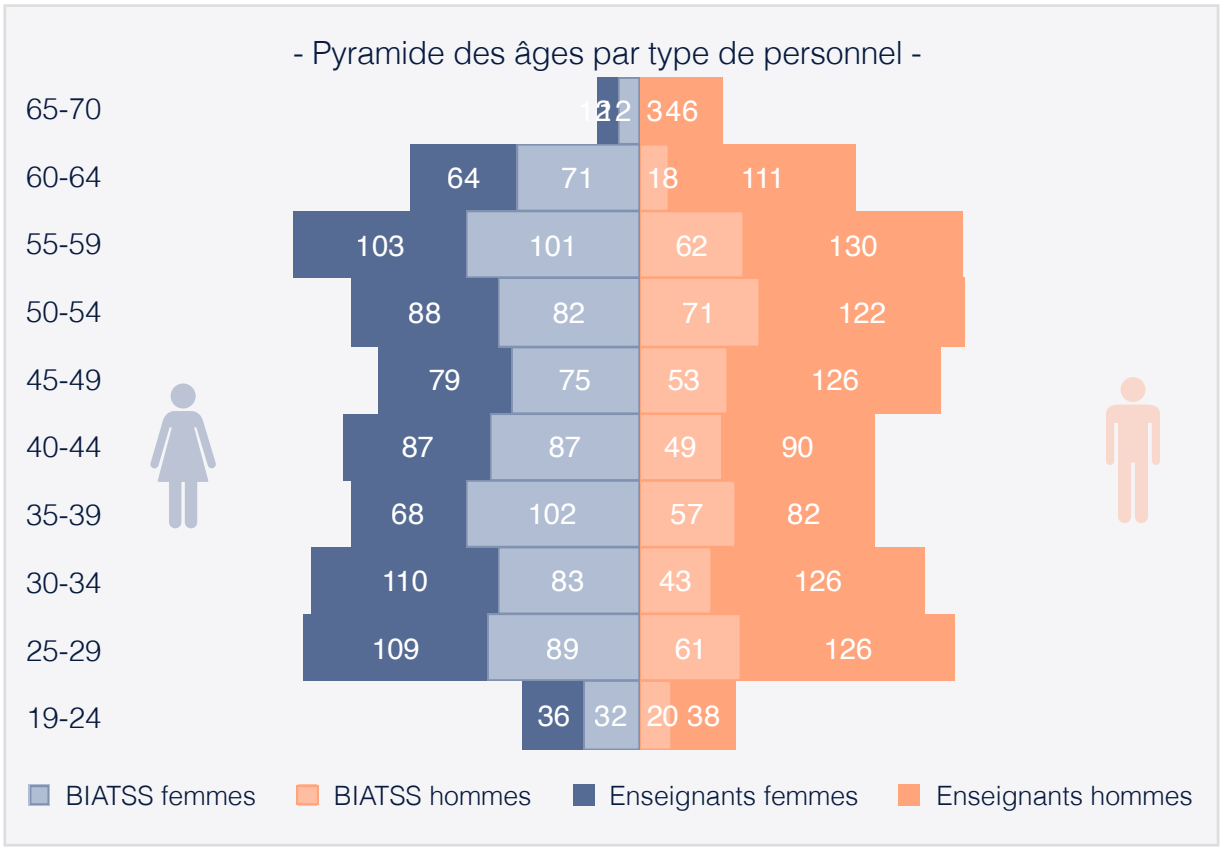
Effectifs physiques répartis par tranche d'âge
et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

	BIATSS					Enseignants				
Tranche d'âge	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)
19-24	32	20	**52**	61,54 %	4,44 %	36	38	**74**	48,65 %	4,22 %
25-29	89	61	**150**	59,33 %	12,81 %	109	126	**235**	46,38 %	13,41 %
30-34	83	43	**126**	65,87 %	10,76 %	110	126	**236**	46,61 %	13,46 %
35-39	102	57	**159**	64,15 %	13,58 %	68	82	**150**	45,33 %	8,56 %
40-44	87	49	**136**	63,97 %	11,61 %	87	90	**177**	49,15 %	10,10 %
45-49	75	53	**128**	58,59 %	10,93 %	79	126	**205**	38,54 %	11,69 %
50-54	82	71	**153**	53,59 %	13,07 %	88	122	**210**	41,90 %	11,98 %
55-59	101	62	**163**	61,96 %	13,92 %	103	130	**233**	44,21 %	13,29 %
60-64	71	18	**89**	79,78 %	7,60 %	64	111	**175**	36,57 %	9,98 %
65-70	12	3	**15**	80 %	1,28 %	12	46	**58**	20,69 %	3,31 %
Sous-total	**734**	**437**				**756**	**997**			
Total général	**1 171**			62,68 %		**1 753**			43,13 %	

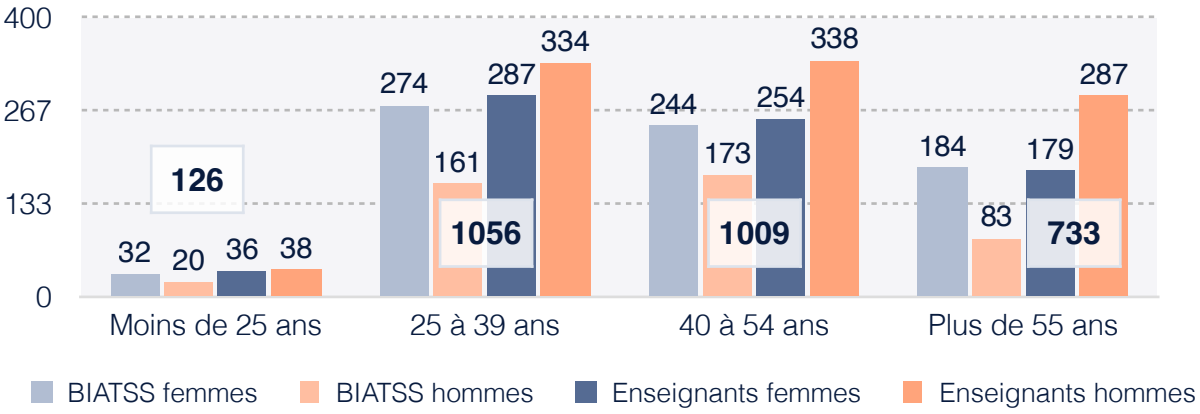
En 2025, sur l'ensemble des personnels de l'université, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 25-29 ans et 50-54 ans (39,12 % des personnels de l'université).
Chez les personnels BIATSS, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 35-39 ans (40,56 % des BIATSS).

Chez les enseignants comme chez les femmes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 30-34 ans et 25-29 ans (40,16 % des enseignants et 39,93 % des femmes).
Chez les hommes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 25-29 ans (39,89 % des hommes).

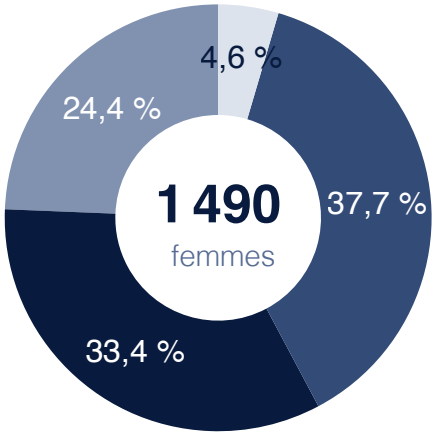




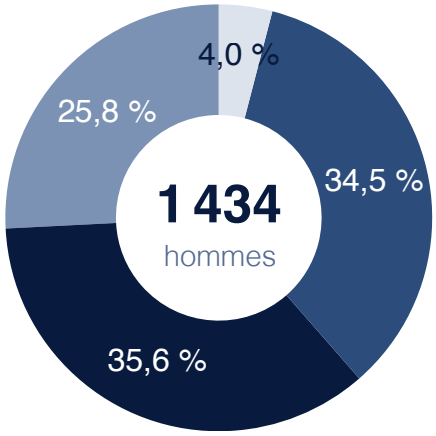
- Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie et sexe -

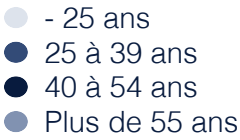


- Femmes par tranche d'âge -

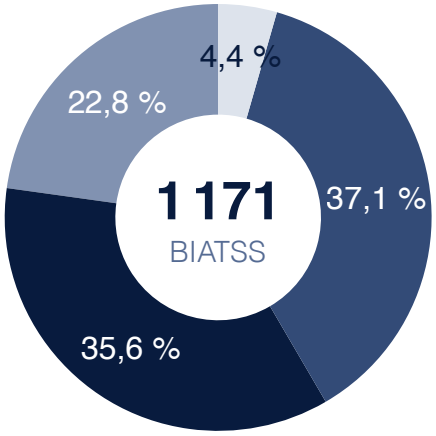


- Hommes par tranche d'âge -

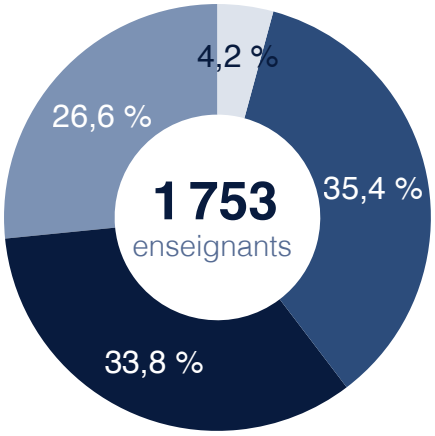




- BIATSS par tranche d'âge -



- Enseignants par tranche d'âge -



3. TYPOLOGIE ET CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS DE L'UNIVERSITÉ

Les effectifs BIATSS

Effectifs BIATSS en ETP répartis par structure d'affectation et ventilés par statut et par sexe

Structure d'affectation	Titulaires		Contractuels		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H				
Agence comptable	10,5	4	7,7	1	**23,2**	78,45 %	2,04 %	22,6
Direction générale des services	107,3	59,4	83,6	46,3	**296,6**	64,36 %	26,06 %	277,9
AFFAIRES GÉNÉRALES	**117,8**	**63,4**	**91,3**	**47,3**	**319,8**	65,38 %	28,10 %	300,5
Institut T.URN	1	1	5	8	**15**	40 %	1,32 %	10,8
Maison des langues	2	1	-	-	**2,5**	60 %	0,22 %	4
Service de santé étudiante	9,1	1	15,1	2	**27,2**	88,97 %	2,39 %	24,5
Presses universitaires de Rouen et du Havre	3,6	-	2	-	**5,6**	100 %	0,49 %	5,3
SAPHIRE	7,5	4	6,8	2	**20,3**	70,44 %	1,78 %	17,8
Service commun de documentation	42,2	19,2	7,8	4	**73,2**	68,31 %	6,43 %	72,6
Service d'action sociale et culturelle	1	1	1	-	**3**	66,67 %	0,26 %	4
SERVICES COMMUNS	**65,9**	**27,2**	**37,7**	**16**	**146,8**	70,57 %	12,90 %	139
UFR droit, économie et science politique	22,4	10,8	13,9	7,6	**54,7**	66,36 %	4,81 %	51,1
UFR lettres et sciences humaines	28,6	19	10,6	12	**70,2**	55,84 %	6,17 %	69,1
UFR santé	51,5	28,5	29,5	7	**116,5**	69,53 %	10,24 %	114,9
UFR sciences de l'homme et de la société	12,3	5	7,6	6	**30,9**	64,40 %	2,72 %	32,3
UFR sciences et techniques	61,5	62	30,4	35,4	**189,3**	48,55 %	16,63 %	183,5
UFR STAPS	12,5	8,5	2	4	**27**	53,70 %	2,37 %	30
IUT Évreux	18,4	11	4	3	**36,4**	61,54 %	3,20 %	34,9
IUT Rouen	27,9	17	4	5	**53,9**	59,18 %	4,74 %	50,2
IAE	3,8	1	3,7	-	**8,5**	88,24 %	0,75 %	8,5
IPAG	1,8	1	-	-	**2,8**	64,29 %	0,25 %	2,8
ESITech	1	1	-	1	**3**	33,33 %	0,26 %	3
HERACLES	2	4	-	1	**7**	28,57 %	0,62 %	4
IRIB	-	-	2,7	1	**3,7**	72,97 %	0,33 %	5,7
INSPÉ	24	14,2	10,8	7	**56**	62,14 %	4,92 %	52,5
IRIHS	3,6	-	3	4	**10,6**	62,26 %	0,93 %	12,5
CEROUEN	-	-	1	-	**1**	100 %	0,09 %	1
COMPOSANTES	**271,3**	**183**	**123,2**	**94**	**671,5**	58,75 %	59 %	656
Sous-total	**455**	**273,6**	**252,2**	**157,3**				
Total général	**728,6**		**409,5**		**1 138,1**	62,14 %		**1 095,5**

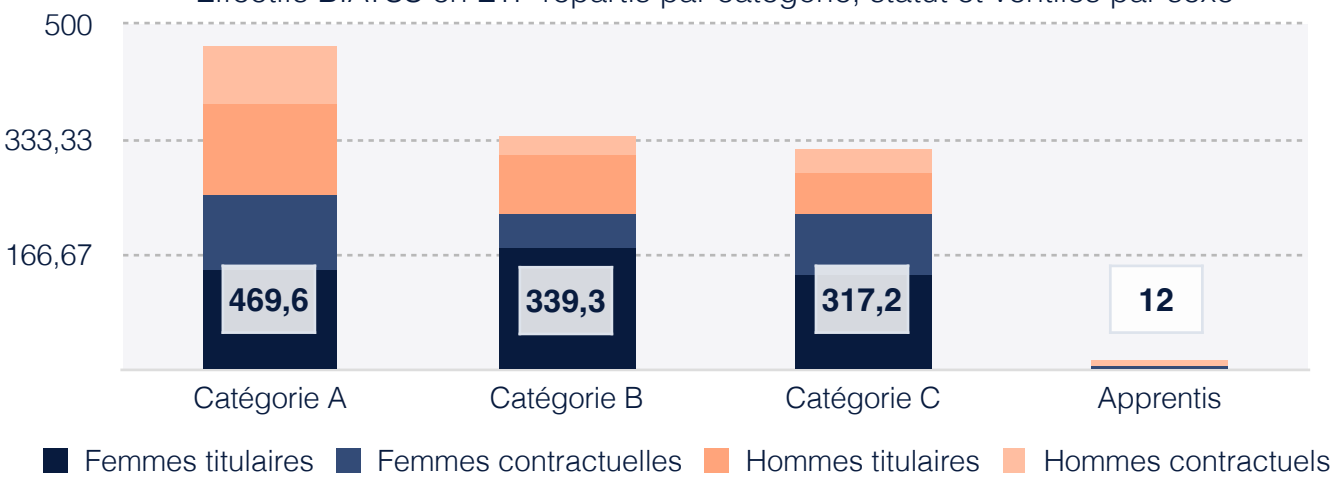
Évolution des effectifs BIATSS en ETP répartis par type de structure d'affectation

Type de structure d'affectation	2023	2024	2025	Taux d'évolution 2023-2025
Affaires générales	295	300,5	319,8	**8,4 %**
Services communs	135,3	139	146,8	**8,5 %**
Composantes	657,9	656	671,5	**2,1 %**
Total général	**1 088,2**	**1 095,5**	**1 138,1**	**4,6 %**

Effectifs BIATSS en ETP ventilés par statut, par catégorie statutaire et par sexe

Titulaires						Contractuels								Total général
A		B		C		A		B		C		Apprentis		
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
143	129,5	173,9	87,4	138,1	56,7	111,1	86	50,2	27,8	86,9	35,5	4	8	**1 138,1**
272,5		**261,3**		**194,8**		**197,1**		**78**		**122,4**		**12**		
728,6						**409,5**								

- Effectifs BIATSS en ETP répartis par catégorie, statut et ventilés par sexe -



Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par filière et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

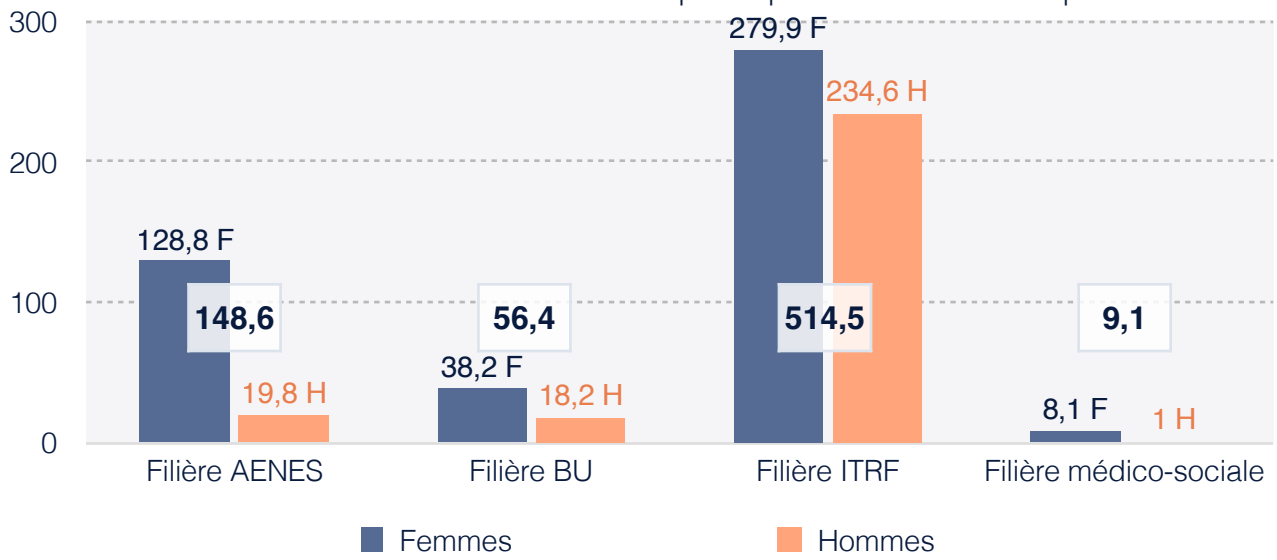
Filière	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la filière / total (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H				
AENES	17	7,8	46,3	5	65,5	7	**148,6**	86,68 %	20,40 %	**155,6**
Bibliothèque	7,8	5	13	6,5	17,4	6,7	**56,4**	67,73 %	7,74 %	**47,8**
ITRF	110,1	115,7	114,6	75,9	55,2	43	**514,5**	54,40 %	70,61 %	**499,2**
Médico-sociale	8,1	1	-	-	-	-	**9,1**	89,01 %	1,25 %	**9,3**
Sous-total	**272,5**		**261,3**		**194,8**		**728,6**	62,45 %		**711,9**
Total général	**728,6**									

Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par type de structure d'affectation et ventilés par filière, par catégorie statutaire et par sexe

Type de structure d'affectation	Filière de l'AENES						Filière des bibliothèques					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	11	1	16,7	-	9,8	2	-	-	-	-	-	-
	12		16,7		11,8		0		0		0	
Services communs	-	-	4	-	4,3	-	7,8	5	13	6,5	17,4	6,7
	0		4		4,3		12,8		19,5		24,1	
Composantes	6	6,8	25,6	5	51,4	5	-	-	-	-	-	-
	12,8		30,6		56,4		0		0		0	
Sous-total	**24,8**		**51,3**		**72,5**		**12,8**		**20**		**24,1**	
Total général	**148,6**						**56,4**					

Type de structure d'affectation	Filière des ITRF						Filière médico-sociale					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	45,9	39,9	30,6	14,5	3,8	6	-	-	-	-	-	-
	85,8		45,1		9,8		0		0		0	
Services communs	8,8	7	1,5	-	1	1	8,1	1	-	-	-	-
	15,8		1,5		2		9,1		0		0	
Composantes	55,4	68,8	82,5	61,4	50,4	36	-	-	-	-	-	-
	124,2		143,9		86,4		0		0		0	
Sous-total	**225,8**		**190,5**		**98,2**		**9,1**		**0**		**0**	
Total général	**514,5**						**9,1**					

- Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par filière et ventilés par sexe -



L'université de Rouen Normandie emploie 1 171 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) ou équivalents au 31 décembre 2025, soit 1 138,1 ETP.

Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 64,02 % de titulaires et 35,98 % de contractuels.

Parmi les personnels titulaires, 37,40 % appartiennent à la catégorie A, 35,86 % à la catégorie B et 26,74 % à la catégorie C.

En ETP, 70,61 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (225,8 ETP en catégorie A, 190,5 ETP en catégorie B, 98,2 ETP en catégorie C), 20,40 % de la filière de l'AENES (24,8 ETP en catégorie A, 51,3 ETP en catégorie B, 72,5 ETP en catégorie C), 7,74 % de la filière des bibliothèques (12,8 ETP en catégorie A, 19,5 ETP en catégorie B, 24,1 ETP en catégorie C) et 1,25 % de la filière médico-sociale (9,1 ETP en catégorie A).

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 48,79 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 19,09 % et 42,73 % des agents de catégorie C.

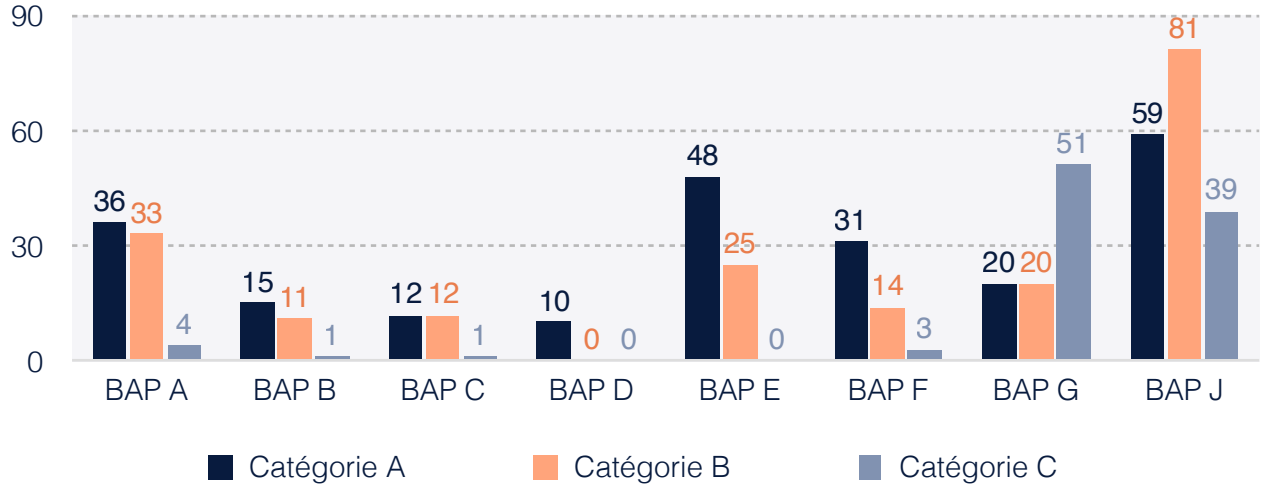
En ETP, 59 % des personnels BIATSS (62,35 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 28,1 % (24,87 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 12,9 % (12,78 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,33 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (34,03 % pour la BAP J et 17,30 % pour la BAP G).

Effectifs physiques BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF répartis par branche d'activité professionnelle (BAP) et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Branche d'activité professionnelle	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la BAP / total (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H				
BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	19	17	27	6	1	3	**73**	64,38 %	13,88 %	**72**
BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux	11	4	6	5	1	-	**27**	66,67 %	5,13 %	**27**
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	-	12	-	12	-	1	**25**	0 %	4,75 %	**26**
BAP D : sciences humaines et sociales	4	6	-	-	-	-	**10**	40 %	1,90 %	**10**
BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique	10	38	4	21	-	-	**73**	19,18 %	13,88 %	**69**
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs	23	8	6	8	2	1	**48**	64,58 %	9,13 %	**42**
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	5	15	4	16	20	31	**91**	31,87 %	17,30 %	**91**
BAP J : gestion et pilotage	42	17	72	9	33	6	**179**	82,12 %	34,03 %	**169**
Sous-total	**114**	**117**	**119**	**77**	**57**	**42**	**526**	55,13 %		**506**
Total général	**231**		**196**		**99**					

- Effectifs physiques BIATSS titulaires relevant de la filière ITRF -
répartis par BAP et ventilés par catégorie



Emplois BIATSS en ETP répartis par famille professionnelle
et ventilés par type de structure d'affectation et par sexe
(hors BIATSS en CLD ou en congé de formation professionnelle)

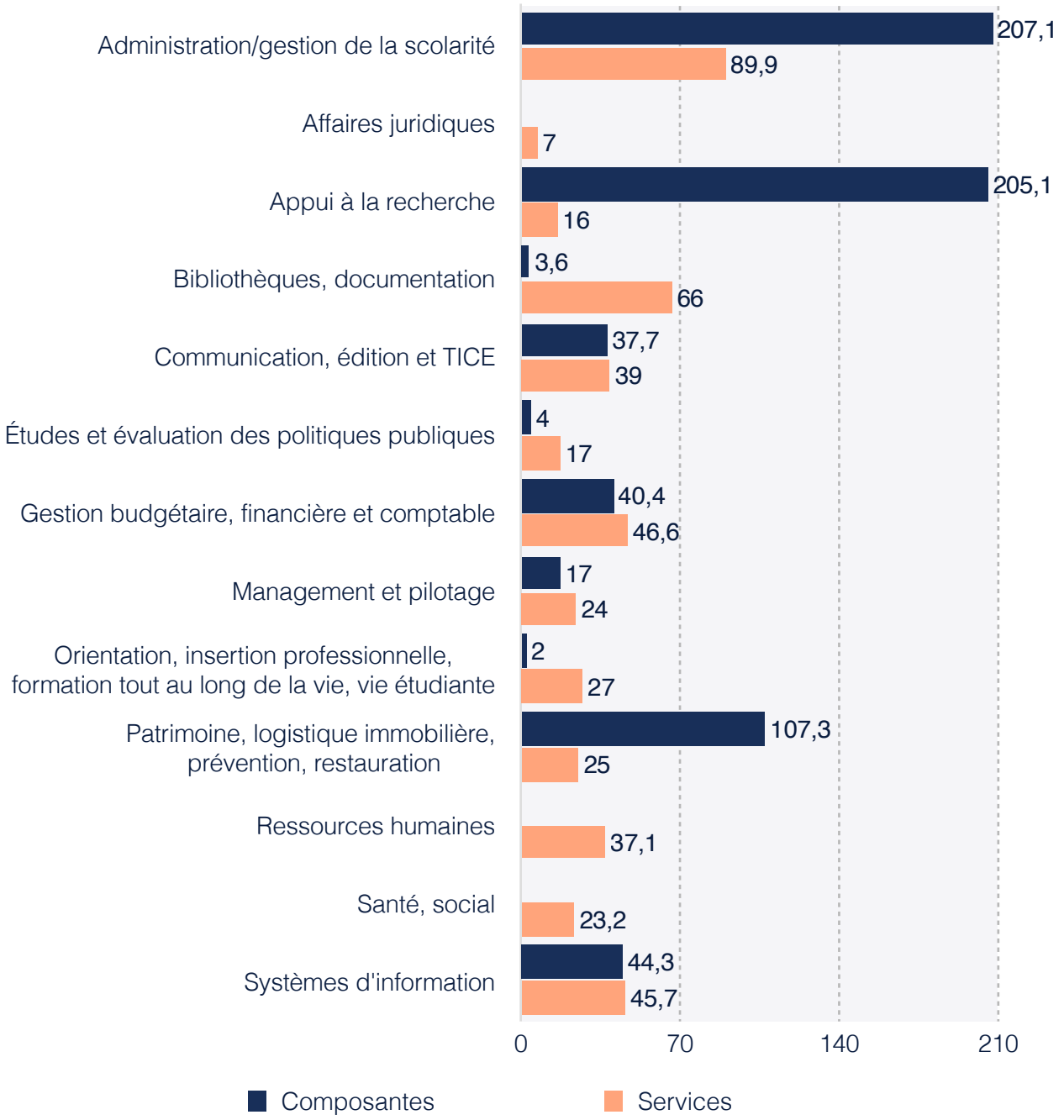
Famille professionnelle	Affaires générales		Services communs		Composantes		Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H			
Administration/gestion de la scolarité	58,6	13,5	14,8	3	183,3	23,8	**297**	86,43 %	**292,2**
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	**7**	57,14 %	**7**
Appui à la recherche	5,8	6	2	2	106	99,1	**220,9**	51,52 %	**212,7**
Bibliothèques, documentation	1	-	44	21,2	2,6	1	**69,8**	68,19 %	**69,2**
Communication, édition et TICE	11	7	16,6	4	16,2	21,5	**76,3**	57,40 %	**71,3**
Études et évaluation des politiques publiques	7	9	1	-	2	2	**21**	47,62 %	**19**
Gestion budgétaire, financière et comptable	34,6	11	1	-	32,4	8	**87**	78,16 %	**83,9**
Management et pilotage	14	2	3	5	7	10	**41**	58,54 %	**36**
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	21,7	4	-	1	2	-	**28,7**	82,58 %	**26,7**
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	5,5	19,5	-	-	35,5	71,8	**132,3**	30,99 %	**133,2**
Ressources humaines	36,1	1	-	-	-	-	**37,1**	97,30 %	**38**
Santé, social	2	-	19,2	2	-	-	**23,2**	91,38 %	**20,5**
Systèmes d'information	6	34,7	-	5	6,5	37,8	**90**	13,89 %	**80,8**
Sous-total	**207,3**	**110,7**	**101,6**	**43,2**	**393,5**	**275**	**1 131,3**	62,09 %	**1 090,5**
Total général	**318**		**144,8**		**668,5**				

Emplois BIATSS en ETP répartis par famille professionnelle
et ventilés par catégorie statutaire et par sexe
(hors BIATSS en CLD ou en congé de formation professionnelle)

Famille professionnelle	A		B		C		Apprentis		Total général	Part de la famille pro. / total (en %)
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Administration/gestion de la scolarité	27,6	9,8	100,1	16	129	14,5	-	-	**297**	26,25 %
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	-	-	**7**	0,62 %
Appui à la recherche	72,7	77,7	35,1	26,4	6	3	-	-	**220,9**	19,53 %
Bibliothèques, documentation	9,8	6	13,8	8,5	24	7,7	-	-	**69,8**	6,17 %
Communication, édition et TICE	33,2	17,5	6,6	9	2	4	2	2	**76,3**	6,74 %
Études et évaluation des politiques publiques	9	5	-	-	-	-	1	6	**21**	1,86 %
Gestion budgétaire, financière et comptable	9	2	37,9	8	21,1	9	-	-	**87**	7,69 %
Management et pilotage	24	17	-	-	-	-	-	-	**41**	3,62 %
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	18,8	5	4,9	-	-	-	-	-	**28,7**	2,54 %
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	6,5	20,8	5	19,5	29,5	51	-	-	**132,3**	11,69 %
Ressources humaines	9	1	13,7	-	12,4	-	1	-	**37,1**	3,28 %
Santé, social	21,2	2	-	-	-	-	-	-	**23,2**	2,05 %
Systèmes d'information	7,5	48,7	5	27,8	-	1	-	-	**90**	7,96 %
Sous-total	**252,3**	**215,5**	**222,1**	**115,2**	**224**	**90,2**	**4**	**8**	**1 131,3**	
Total général	**467,8**		**337,3**		**314,2**		**12**			

Depuis la fin de l'année 2018, l'université de Rouen Normandie s'est engagée dans le déploiement d'une nouvelle application RH : SIHAM (Système d'Information des Ressources Humaines dans une Approche Mutualisée).
Cette application permet d'intégrer une "approche métier", chaque agent relevant d'un emploi/métier.
À l'université de Rouen Normandie, 78 métiers, répartis en 13 familles professionnelles, sont identifiés.

- Emplois BIATSS en ETP répartis par famille professionnelle -
et ventilés par type de structure d'affectation



Les métiers qui viennent en appui à la recherche ainsi que ceux concernant l'administration, la gestion de la scolarité et le patrimoine mobilisent le plus grand nombre de personnels (administration/gestion de la scolarité : 26,25 %, appui à la recherche : 19,53 % et patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration : 11,69 %).

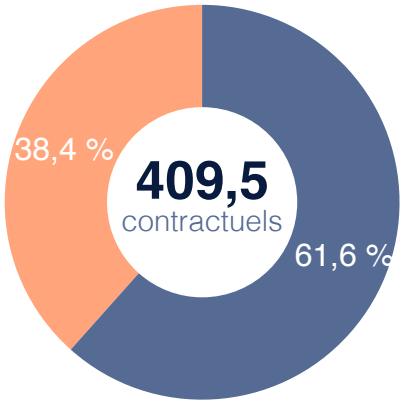
Effectifs BIATSS contractuels en ETP répartis par type de contrat et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de contrat	A		B		C		Apprentis		Total général	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Contrat CDD	87,2	72,2	41,9	23	66,3	27,5	4	8	**330,1**	**304**
Contrat CDI	23,9	13,8	8,3	4,8	20,6	8	-	-	**79,4**	**79,6**
Sous-total	**111,1**	**86**	**50,2**	**27,8**	**86,9**	**35,5**	**4**	**8**	**409,5**	**383,6**
Total général	**197,1**		**78**		**122,4**		**12**			

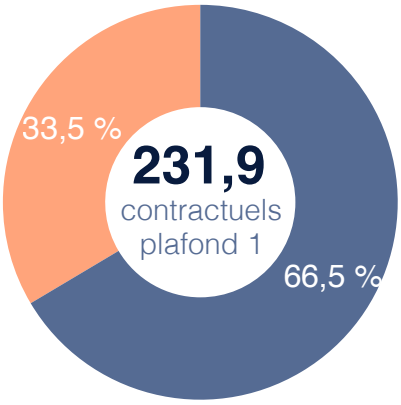
Effectifs BIATSS contractuels en ETP répartis par type de plafond d'emplois et ventilés par sexe

Type de plafond d'emplois	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de plafond d'emplois / total (en %)	Rappel Total 2024
BIATSS plafond 1	154,1	77,8	**231,9**	66,45 %	56,63 %	**236,1**
BIATSS plafond 2	98,1	79,5	**177,6**	55,24 %	43,37 %	**147,5**
Total général	**252,2**	**157,3**	**409,5**	61,59 %		**383,6**

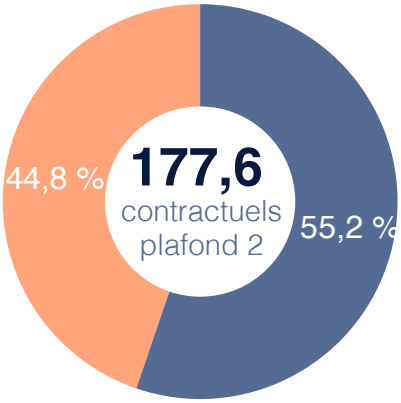
- BIATSS contractuels - par sexe



- BIATSS contractuels - Plafond 1 par sexe

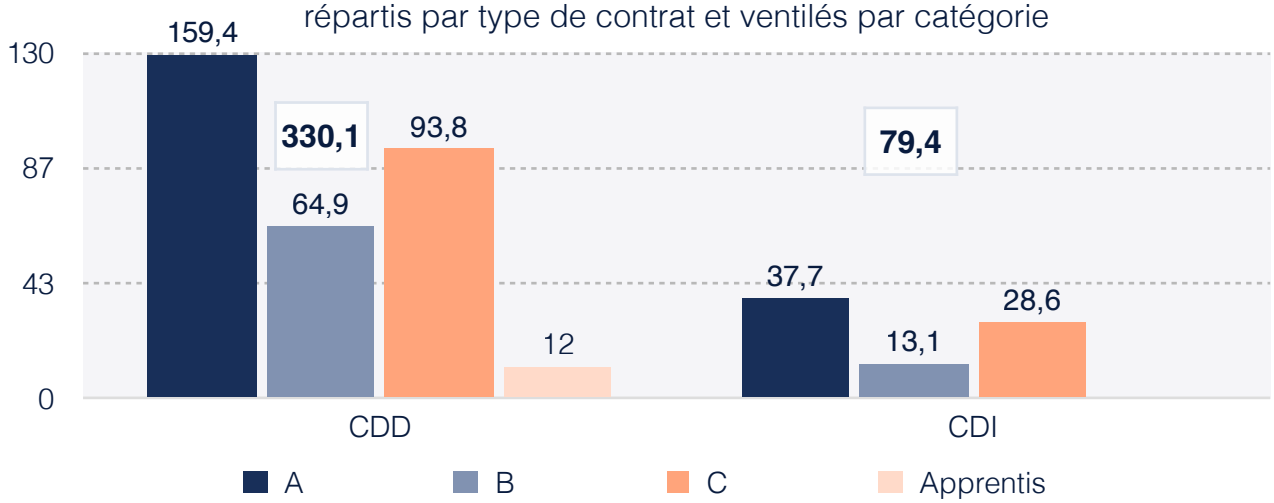


- BIATSS contractuels - Plafond 2 par sexe





- Effectifs BIATSS contractuels en ETP - répartis par type de contrat et ventilés par catégorie



Les effectifs enseignants

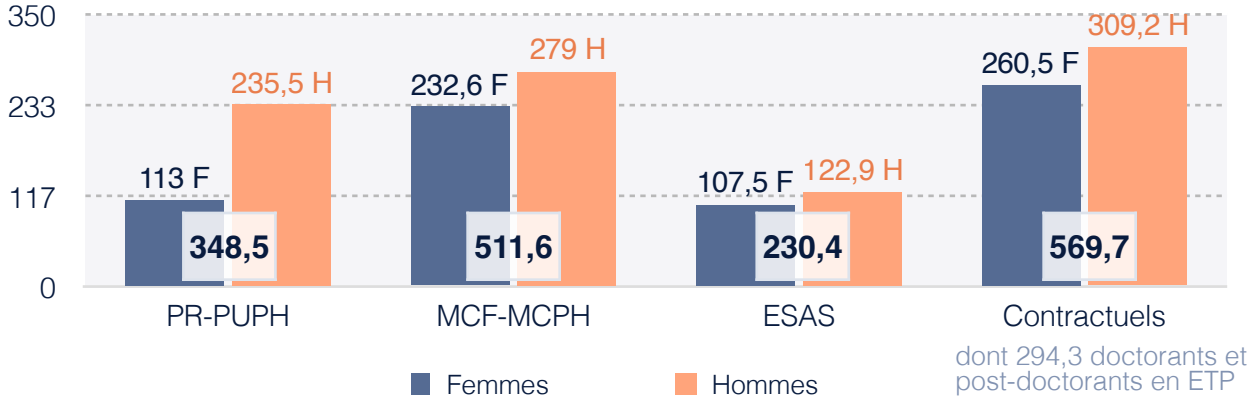
Effectifs enseignants en ETP répartis par structure d'affectation et ventilés par statut/corps et par sexe (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

Structure d'affectation	Enseignants titulaires						Enseignants contractuels				Total général	Rappel Total 2024
	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Institut T.URN	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	**2**	2
Maison des langues	-	-	-	-	4	-	-	-	2	-	**6**	7
SAPHIRE	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0,5	**1,5**	2
ESITech	1	3	2	3	2	-	-	-	-	0,5	**11,5**	10,5
IAE	1,5	4	2,5	9	2	-	-	2	0,5	1,5	**23**	24
IPAG	-	-	-	1	-	-	-	-	0,5	1,5	**3**	3
INSPÉ	3	3	10,5	8	18,5	13,4	1	1	-	-	**58,4**	57,4
IUT Évreux	3	4	16	6	15	15	2	2	6	3,5	**72,5**	69
IUT Rouen	6	10	13	39	26	30,5	0,5	1	2	8	**136**	139,5
UFR droit, économie et science politique	11,5	17	22	32	6	9	5	4	4	8,2	**118,7**	109
UFR lettres et sciences humaines	20	28	52	37	12	16	9	5	8	10,5	**197,5**	193,6
UFR santé	30	87	34	33	4	1	1,5	1	65,9	75,6	**333**	320,1
UFR sciences de l'homme et de la société	13	9	22,6	21	3	1	4,5	5,5	3,1	0,9	**83,6**	83,8
UFR sciences et techniques	20	63,5	52	77	8	13	4	9,5	1,7	8	**256,7**	252
UFR STAPS	4	7	6	13	4	24	1,5	1,5	0,5	1	**62,5**	62
Sous-total	**113**	**235,5**	**232,6**	**279**	**107,5**	**122,9**	**29**	**32,5**	**94,2**	**119,7**	**1 365,9**	**1 334,9**
Total général	**348,5**		**511,6**		**230,4**		**61,5**		**213,9**			

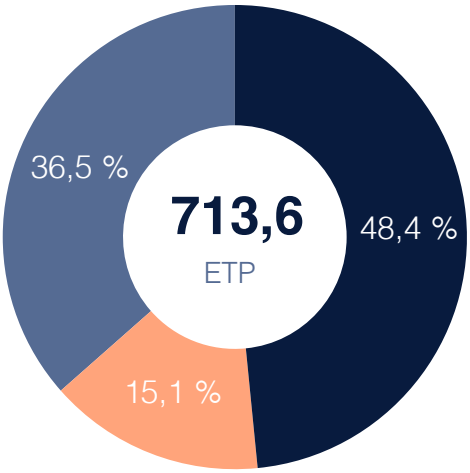
Évolution des effectifs enseignants en ETP répartis par corps/statut entre 2023 et 2025 (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

Corps	2023	2024	2025	Taux d'évolution 2023-2025
PR et PUPH	325,5	333	348,5	**7,07 %**
MCF et MCPH	505,1	507	511,6	**1,29 %**
ESAS	227,6	227,9	230,4	**1,23 %**
TITULAIRES ENSEIGNANTS	**1 058,2**	**1 067,9**	**1 090,5**	**3,05 %**
ATER	54	62	61,5	**13,89 %**
ATEN, associés, lecteurs, PAU	184,5	205	213,9	**15,93 %**
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	**238,5**	**267**	**275,4**	**15,47 %**
Total général	**1 296,7**	**1 334,9**	**1 365,9**	**5,34 %**

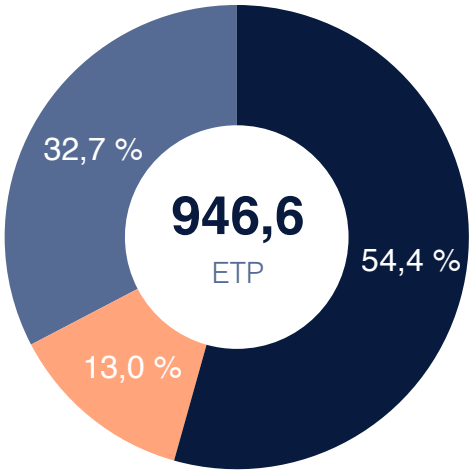
- Effectifs enseignants en ETP répartis par corps/statut et ventilés par sexe -



- Effectifs enseignants femmes en ETP -



- Effectifs enseignants hommes en ETP -



Enseignants-chercheurs
ESAS
Contractuels (dont doctorants et post-doctorants en ETP)

Sur l'ensemble des personnels enseignants (en personnes physiques et hors contractuels doctorants et post-doctorants), 24,01 % sont des professeurs des universités (PR), 35,19 % sont des maîtres de conférences (MCF), 16,12 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS), 5,01 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 19,68 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, attachés temporaires d'enseignement (ATEN), lecteurs, etc.).
Par ailleurs, 15,26 % de l'ensemble des personnels enseignants (en ETP et hors contractuels doctorants et post-doctorants) exercent au sein des instituts universitaires technologiques (IUT).
Les enseignements sont assurés par les enseignants-chercheurs (PR et MCF), les professeurs agrégés (PRAG), les professeurs certifiés (PRCE), les ATER, les enseignants contractuels et les vacataires.
En ETP, les enseignants-chercheurs titulaires constituent 62,97 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 51,81 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 78,87 % des personnels enseignants titulaires. En ETP, les ESAS titulaires représentent 21,13 % des effectifs enseignants titulaires.

Effectifs physiques des enseignants-chercheurs répartis par groupe de sections CNU et ventilés par corps et par sexe

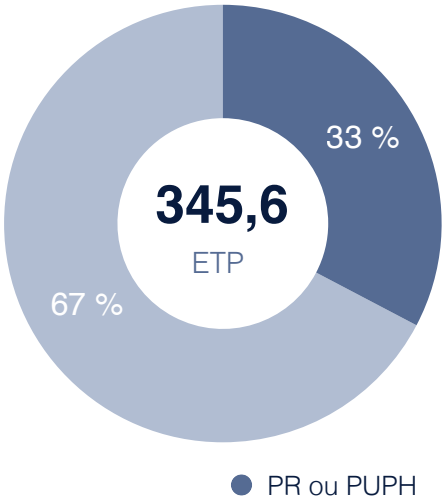
Groupe de sections CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H			
Droit et science politique	8	13	17	27	**65**	38,46 %	60
Sciences économiques et de gestion	8	8	18	22	**56**	46,43 %	54
Langues et littérature	16	14	45	19	**94**	64,89 %	94
Sciences humaines	14	21	31	42	**108**	41,67 %	105
Mathématiques et informatique	3	17	8	29	**57**	19,30 %	55
Physique	4	12	8	12	**36**	33,33 %	36
Chimie	8	18	21	22	**69**	42,03 %	67
Sciences de la terre	-	6	3	2	**11**	27,27 %	11
Mécanique, génie mécanique et informatique	5	18	7	35	**65**	18,46 %	67
Biologie et biochimie	12	17	30	25	**84**	50 %	80
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation, sciences de l'information, communication et sciences et techniques des activités sportives	9	9	17	18	**53**	49,06 %	53
Médecine	21	73	15	13	**122**	29,51 %	117
Pharmacie	5	10	13	13	**41**	43,90 %	40
Odontologie	1	-	1	-	**2**	100 %	2
Sous-total	**114**	**236**	**234**	**279**	**863**	40,32 %	**841**
Total général	**350**		**513**				

39,71 % des professeurs des universités enseignent la médecine, l'odontologie, la pharmacie, la biologie-biochimie, 26 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 23,71 % les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines et 10,57 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

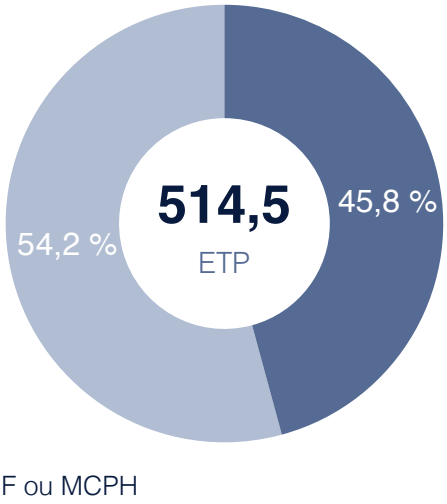
33,53 % des maîtres de conférences enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 28,66 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 21,44 % la médecine, l'odontologie, la pharmacie et la biologie-biochimie et 16,37 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

29,55 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 28,85 % en médecine, odontologie, pharmacie, biologie-biochimie, 27,58 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique) et 14,02 % en droit, science politique, sciences économiques et de gestion.

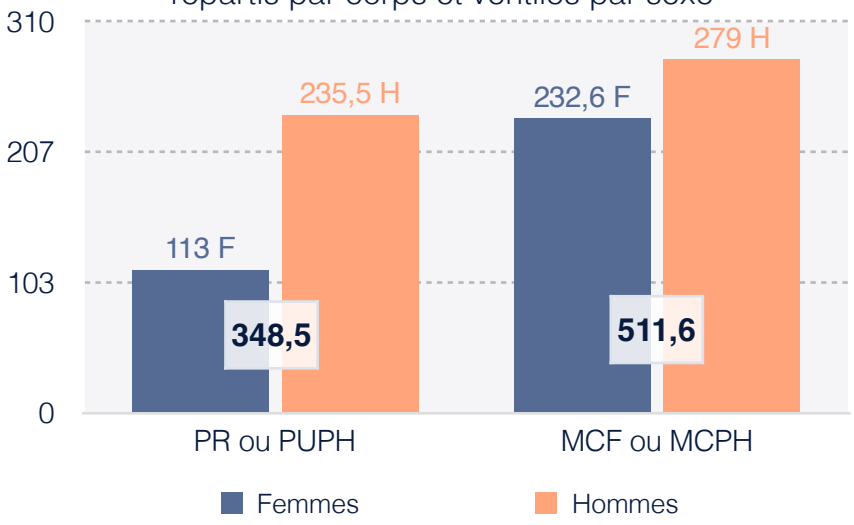
- Effectifs enseignants-chercheurs femmes - en ETP



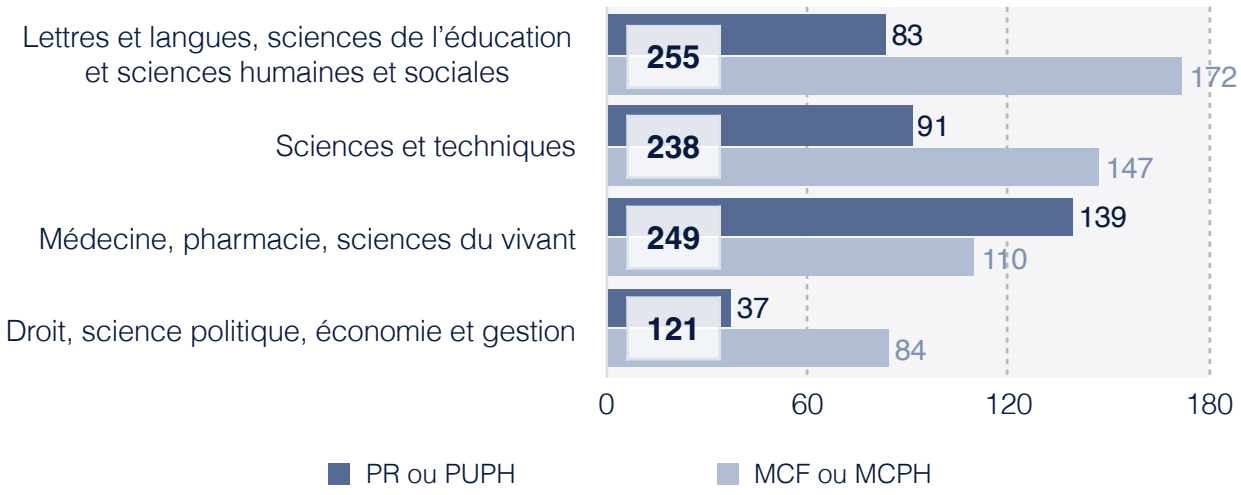
- Effectifs enseignants-chercheurs hommes - en ETP



- Effectifs des enseignants-chercheurs en ETP - répartis par corps et ventilés par sexe



- Effectifs physiques des enseignants-chercheurs - répartis par groupe de sections CNU et ventilés par corps

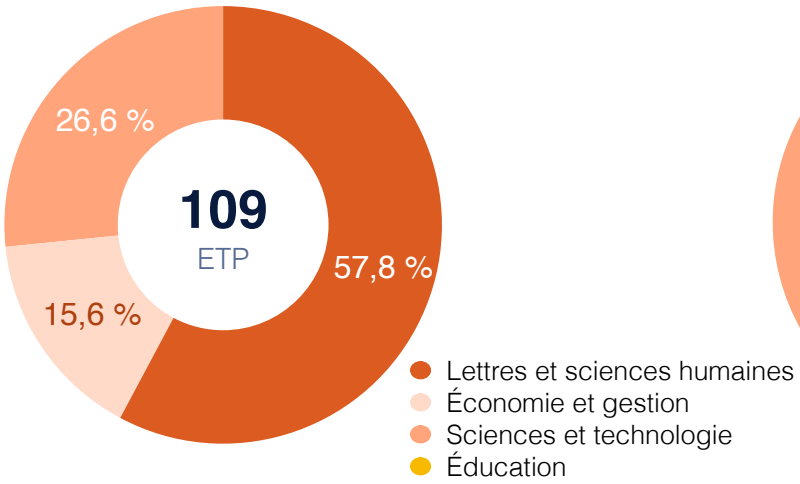


Effectifs physiques des ESAS répartis par discipline et ventilés par sexe

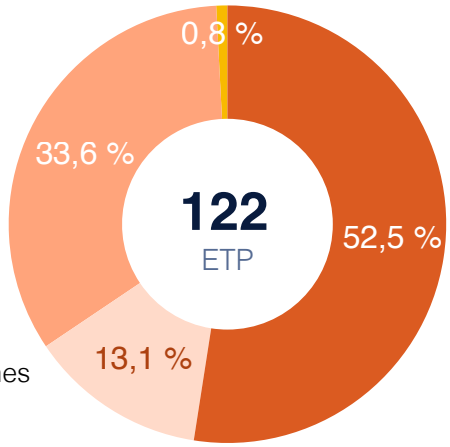
Discipline	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la discipline / total (en %)	Rappel Total 2024
Allemand	2	-	**2**	100 %	0,87 %	2
Anglais	30	20	**50**	60 %	21,65 %	50
Arts plastiques	2	2	**4**	50 %	1,73 %	3
Audiovisuel	-	3	**3**	0 %	1,30 %	3
Communication et bureautique	-	-	**0**	-	-	0
Documentation	1	2	**3**	33,33 %	1,30 %	3
Éducation musicale	2	1	**3**	66,67 %	1,30 %	2
Éducation physique et sportive	3	25	**28**	10,71 %	12,12 %	27
Espagnol	3	1	**4**	75 %	1,73 %	4
Histoire-géographie	4	3	**7**	57,14 %	3,03 %	7
Italien	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Langage des signes	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Lettres anglais	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
Lettres histoire-géographie dominante histoire géographie	-	-	**0**	-	-	1
Lettres histoire géographie	1	3	**4**	25 %	1,73 %	2
Lettres classiques - grammaire	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
Lettres modernes	12	2	**14**	85,71 %	6,06 %	15
Portugais	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	**63**	**64**	**127**	49,61 %	54,98 %	124
Économie-gestion option comptabilité et gestion	1	3	**4**	25 %	1,73 %	4
Économie-gestion option commerce	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
Économie et gestion	12	9	**21**	57,14 %	9,09 %	19
Informatique et gestion	2	1	**3**	66,67 %	1,30 %	3
Sciences économiques et sociales	1	3	**4**	25 %	1,73 %	4
ÉCONOMIE ET GESTION	**17**	**16**	**33**	51,52 %	14,29 %	31
Biochimie - génie biologique - biotechnologie	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
Électronique	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Génie électrique option électrotechnique	-	-	**0**	-	-	1
Génie mécanique option maintenance des systèmes mécaniques automatisés	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Génie chimique - chimie	1	1	**2**	50 %	0,87 %	3
Génie électrique	-	3	**3**	0 %	1,30 %	3
Génie mécanique - mécanique	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Mathématiques-Sciences physiques	2	-	**2**	100 %	0,87 %	2
Mathématiques	11	7	**18**	61,11 %	7,79 %	17
Physique - chimie	5	6	**11**	45,45 %	4,76 %	12
Sciences et techniques médico-sociales	2	-	**2**	100 %	0,87 %	2
Sciences physiques - physique appliquée	-	6	**6**	0 %	2,60 %	6
Sciences de la vie et de la terre	6	4	**10**	60 %	4,33 %	9
Sciences industrielles de l'ingénieur option architecture et construction	1	1	**2**	50 %	0,87 %	2
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	-	3	**3**	0 %	1,30 %	3
Sciences industrielles de l'ingénieur option information et numérique	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Technologie	-	4	**4**	0 %	1,73 %	4
SCIENCES ET TECHNOLOGIE	**29**	**41**	**70**	41,43 %	30,30 %	71
Établissements et vie scolaire	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
ÉDUCATION	**-**	**1**	**1**	0 %	0,43 %	1
Sous-total	**109**	**122**				**227**
Total général	**231**			47,19 %		

- Document de travail | CA du 25 septembre 2026 -

- Effectifs physiques ESAS femmes - répartis par discipline



- Effectifs physiques ESAS hommes - répartis par discipline



54,98 % des 231 ESAS exerçant au sein de l'établissement enseignent une discipline relevant des lettres et sciences humaines, 30,30 % une discipline relevant des sciences et de la technologie, 14,29 % une discipline relevant de l'économie et de la gestion et 0,43 % une discipline relevant de l'éducation.
47,19 % des ESAS sont des femmes ; 27,52 % d'entre elles enseignent la discipline "Anglais". Chez les hommes, la discipline la plus représentée est l'éducation physique et sportive (20,49 % des ESAS masculins).

Effectifs enseignants contractuels en ETP répartis par type de contrat et ventilés par sexe

Type de contrat	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de contrat / total (en %)	Rappel Total 2024
ATEN	9,5	10,5	**20**	47,50 %	3,51 %	**24,5**
ATER	29	32,5	**61,5**	47,15 %	10,80 %	**62**
Chaires de professeurs juniors et d'excellence	2	4	**6**	33,33 %	1,05 %	**nc**
Doctorants	118	131	**249**	47,39 %	43,71 %	**245**
Post-doctorants	19,3	26	**45,3**	42,60 %	7,95 %	**39,5**
Lecteurs de langue étrangère	8	6	**14**	57,14 %	2,46 %	**12**
Assistants des hôpitaux	51	65	**116**	43,97 %	20,36 %	**114**
Professeurs associés universitaires	18,7	28,2	**46,9**	39,87 %	8,23 %	**44,45**
Personnels associés	5	6	**11**	45,45 %	1,93 %	**10**
Total général	**260,5**	**309,2**	**569,7**	45,73 %		**551,45**

Effectifs enseignants contractuels en ETP répartis par type de plafond d'emplois et ventilés par sexe

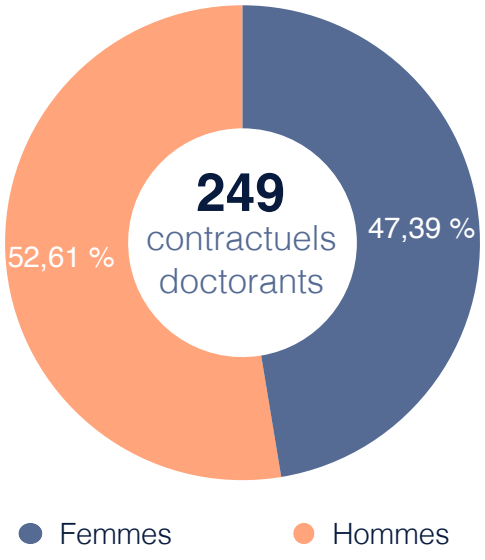
Type de plafond d'emplois	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de plafond d'emplois / total (en %)	Rappel Total 2024
Enseignants plafond 1	148,5	154,5	**303**	49,01 %	53,19 %	**342,45**
Enseignants plafond 2	112	154,7	**266,7**	41,99 %	46,81 %	**209**
Total général	**260,5**	**309,2**	**569,7**	45,73 %		**551,45**

Les effectifs contractuels doctorants et post-doctorants

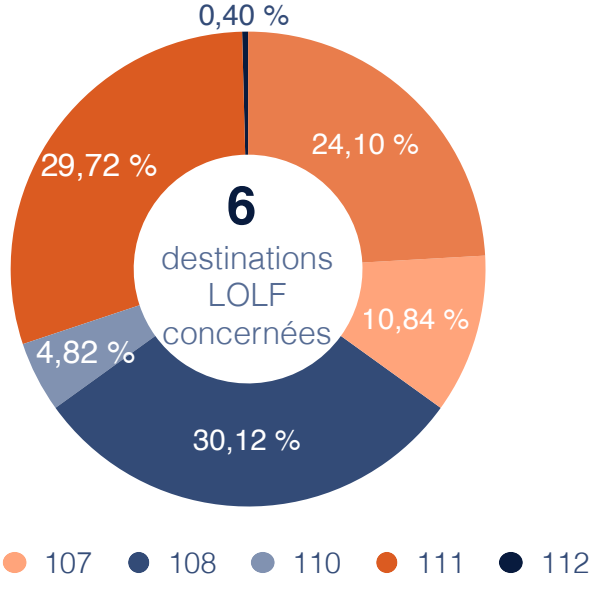
Contractuels doctorants en ETP sur la base des financements ministériels, régionaux ou autres, répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	36	24	**60**	60 %	**57**
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	7	20	**27**	25,93 %	**30**
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	30	45	**75**	40 %	**75**
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	2	10	**12**	16,67 %	**7**
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	42	32	**74**	56,76 %	**69**
112	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	1	-	**1**	100 %	**1**
115	Pilotage et support	-	-	**0**	-	**6**
Total général		**118**	**131**	**249**	47,39 %	**245**

- Répartition des contractuels doctorants - par sexe



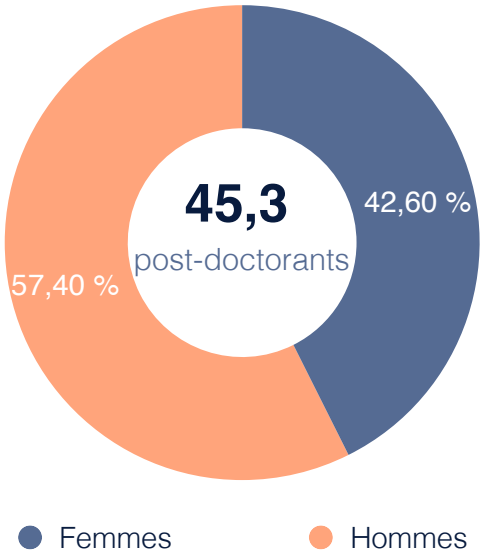
- Répartition des contractuels doctorants - par destination LOLF



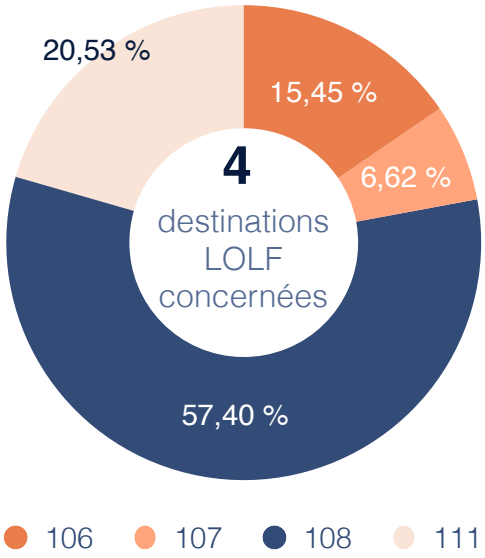
Post-doctorants en ETP répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	4	3	**7**	57,14 %	**7**
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	1	2	**3**	33,33 %	**2,5**
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	8	18	**26**	30,77 %	**21**
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	-	-	**0**	-	**1**
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	6,3	3	**9,3**	67,74 %	**8**
Total général		**19,3**	**26**	**45,3**	42,60 %	**39,5**

- Répartition des post-doctorants - par sexe



- Répartition des post-doctorants - par destination LOLF



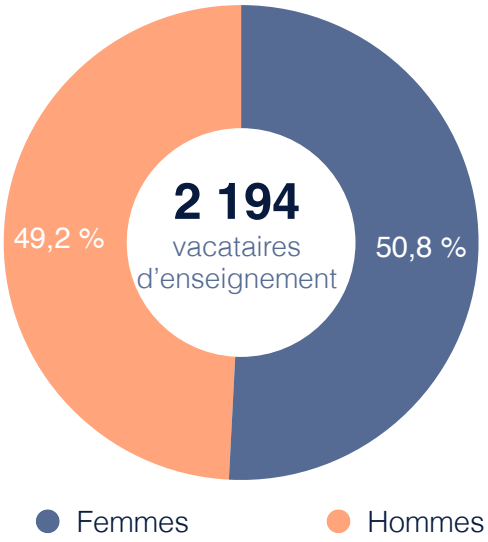
Les personnels vacataires d'enseignement

Les universités proposent aux étudiants un ensemble de formations (diplômes nationaux, diplômes d'université, préparations aux concours) en formation initiale ou continue qui constituent l'offre de formation générale.
Cette offre de formation génère une charge d'enseignement couverte en partie par le potentiel enseignant dont dispose l'établissement.
Le potentiel enseignant de l'établissement est constitué par les enseignants affectés dans l'établissement et qui se répartissent en quatre grandes catégories :

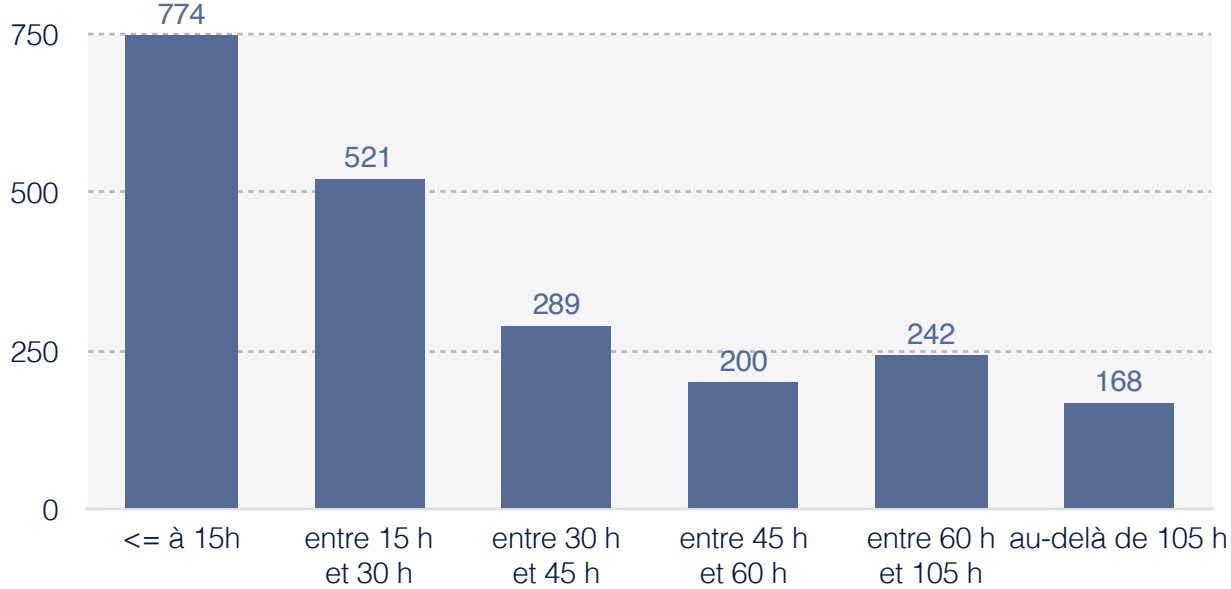
- les enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités)
- les ESAS
- les personnels non permanents (enseignants associés et invités, ATER, ATEN, lecteurs, contractuels doctorants, post-doctorants)
- les chercheurs qui peuvent être recrutés pour assurer des tâches d'enseignement.

Une partie de la charge d'enseignement ne peut pas être couverte par le potentiel enseignant de l'établissement. Il est alors fait appel à des vacataires dont les conditions de recrutement sont fixées par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 qui dispose que les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent recruter pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, des agents temporaires vacataires.
Au cours de l'année universitaire 2024-2025, l'université recourt au recrutement de 2 194 vacataires d'enseignement. 50,8 % de ces personnels sont des femmes.

- Répartition des vacataires d'enseignement par sexe -



- Répartition des vacataires d'enseignement par tranche d'heures -



Répartition du nombre d'heures effectuées selon le statut des intervenants

Statut des intervenants	Nombre d'heures TD	Part du nombre d'heures / total (en %)	Nombre d'intervenants *	Part du statut des intervenants / total (en %)	Rappel Total 2024 (heures TD et nombre d'intervenants)	
Agent contractuel de la fonction publique	7 182,2	8,59 %	218	9,76 %	7 898,9	206
Agent fonctionnaire-titulaire	25 569,6	30,58 %	664	29,74 %	27 344,2	702
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	15 879,5	18,99 %	389	17,42 %	15 300,7	368
BIATSS	1 795,3	2,15 %	73	3,27 %	1 981,8	78
Doctorant contractuel (employeur différent URN) avec mission d'enseignement	268,5	0,32 %	6	0,27 %	328	8
Doctorant contractuel (employeur différent URN) hors mission d'enseignement	363,6	0,43 %	16	0,72 %	735,1	28
Doctorant contractuel URN hors mission d'enseignement	1 056,8	1,26 %	41	1,84 %	1 178,7	36
Étudiant 3e cycle	1 919,5	2,30 %	42	1,88 %	1 692,5	41
Formateur académique (associé)	4 818,9	5,76 %	62	2,78 %	4 807,2	63
Formateur académique (1er degré)	1 717,5	2,05 %	70	3,13 %	1 534,5	65
Intermittent du spectacle	538,8	0,64 %	9	0,40 %	482,3	6
Intervenant sous convention	697,6	0,83 %	26	1,16 %	631,5	16
Mandat local (pour les élus et maires)	134	0,16 %	4	0,18 %	83	2
Post-doctorant	298,3	0,36 %	8	0,36 %	341,3	11
Retraité	1 311,2	1,57 %	35	1,57 %	1 373	31
Salarié du secteur privé	20 075,9	24,01 %	570	25,53 %	21 295,4	557
Total général	**83 627,1**		**2 233**		**87 007,9**	**2 218**

* Certains intervenants ont plusieurs statuts.

Au cours de l'année 2024-2025, 83 627,1 heures TD sont dispensées par des vacataires d'enseignement, soit une moyenne de près de 38 heures TD par vacataire.
30,58 % des heures dispensées le sont par des agents fonctionnaires-titulaires et 24,01 % le sont par des salariés du secteur privé.

Les personnels hébergés

Personnels hébergés en effectifs physiques répartis par structure d'affectation et ventilés par type

Structure d'affectation	CNRS	INSERM	Émérites	Autres	Total général	Part de la structure / total (en %)	Rappel Total 2024
Services des affaires générales et services communs	-	-	-	5	**5**	1,4 %	8
UFR droit, économie et science politique	-	-	4	3	**7**	1,9 %	8
UFR lettres et sciences humaines	7	-	13	2	**22**	6 %	22
UFR santé	1	23	2	12	**38**	10,4 %	33 *
UFR sciences et techniques	73	9	14	47	**143**	39,2 %	121 *
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	9	3	**12**	3,3 %	9
UFR STAPS	-	-	1	1	**2**	0,5 %	1
IUT Évreux	-	-	-	2	**2**	0,5 %	1
IUT Rouen	-	-	-	1	**1**	0,3 %	1
INSPÉ académie de Rouen	-	3	3	119	**125**	34,2 %	134
HERACLES	1	-	-	-	**1**	0,3 %	4
Structures externes	-	-	-	7	**7**	1,9 %	6
Total général	**82**	**35**	**46**	**202**	**365**		348

* Données 2024 des structures de recherche COBRA, DynaMicURe et LSPC figurant dans le RSU 2024 intégrées dans les rappels 2024 des composantes d'affectation

Les agents hébergés peuvent être des personnels rattachés administrativement et financièrement à un organisme associé (CNRS, INSERM), mis à disposition par une collectivité locale, des professeurs émérites, des collaborateurs bénévoles ou des agents issus d'autres ministères collaborant à des projets de l'université, tant en enseignement qu'en recherche. Ces agents peuvent disposer d'une adresse mail de l'université de Rouen Normandie et figurer dans l'annuaire, sous réserve d'effectuer une demande d'obtention d'un compte hébergé dans SIHAM pour l'accès aux services numériques.

En 2025, 365 personnes "hébergées" sont dénombrées à l'université. Ces agents proviennent pour 22,47 % du CNRS, 9,59 % de l'INSERM et 55,34 % de diverses autres structures (Normandie Université, Évreux Portes de Normandie, l'INSA Rouen Normandie, le rectorat de la région académique Normandie, le CROUS Normandie, le CHU de Rouen Normandie, Handisup, etc.).
Parmi ces 365 personnes, 46 sont des enseignants-chercheurs émérites (35 PR et 11 MCF).

02

Carrière

1. Recrutement
2. Parcours professionnels
3. Rémunérations
4. Départs

1. RECRUTEMENT

Les concours et les recrutements titulaires

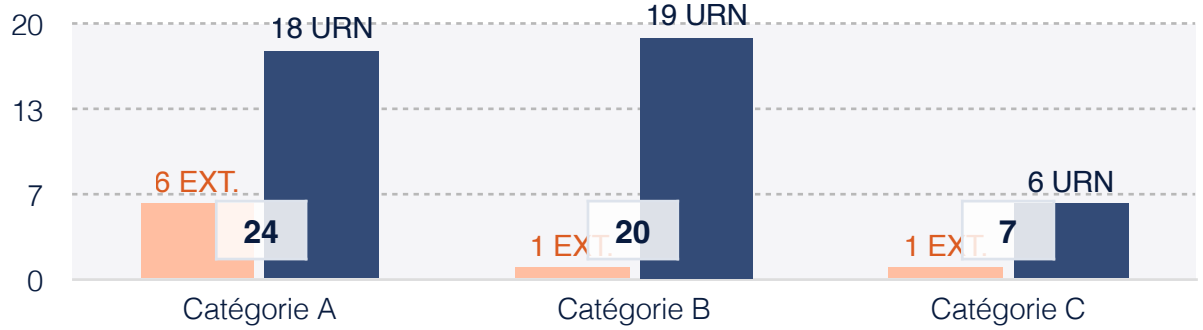
Recrutement des personnels BIATSS

Recrutements des personnels BIATSS par voie de concours de droit commun ou de recrutement au titre du handicap en 2025 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	Lauréats (univ. + ext.) F	H	Total	Part des femmes (en %)	Lauréats université F	H	Total	Part des agents de l'université / lauréats (en %)	Rappel Total 2024
Ingénieurs de recherche (IGR)	-	2	**2**	0 %	-	2	**2**	100 %	**1**
Conservateurs (CONS.)	-	1	**1**	0 %	-	-	**0**	0 %	**1**
Ingénieurs d'études (IGE)	10	5	**15**	66,67 %	6	5	**11**	73,33 %	**16**
Assistants ingénieurs (ASI)	5	1	**6**	83,33 %	4	1	**5**	83,33 %	**7**
BIATSS A	15	9	**24**	62,50 %	10	8	**18**	75 %	**25**
Techniciens (TECH)	14	5	**19**	73,68 %	14	4	**18**	94,74 %	**13**
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	-	-	**0**	-	-	-	**0**	-	**1**
Bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS)	1	-	**1**	100 %	1	-	**1**	100 %	**1**
BIATSS B	15	5	**20**	75 %	15	4	**19**	95 %	**15**
Adjoints techniques (ATRF)	1	2	**3**	33,33 %	1	1	**2**	66,67 %	**6**
Adjoints administratifs (ADJAENES)	-	1	**1**	0 %	-	1	**1**	100 %	**3**
Magasiniers (MAG)	2	1	**3**	66,67 %	2	1	**3**	100 %	**0**
BIATSS C	3	4	**7**	42,86 %	3	3	**6**	85,71 %	**9**
Sous-total	**33**	**18**	**51**		**28**	**15**	**43**		**49**
Total général			**51**	64,71 %			**43**	84,31 %	

En 2025, parmi les 51 lauréats de concours de droit commun ou de recrutement au titre du handicap affectés à l'université, 64,71 % sont des femmes, 84,31 % sont des agents de l'université (31 contractuels et 12 titulaires).

- Personnels BIATSS recrutés par voie de concours de droit commun ou recrutement BOE en 2025 -



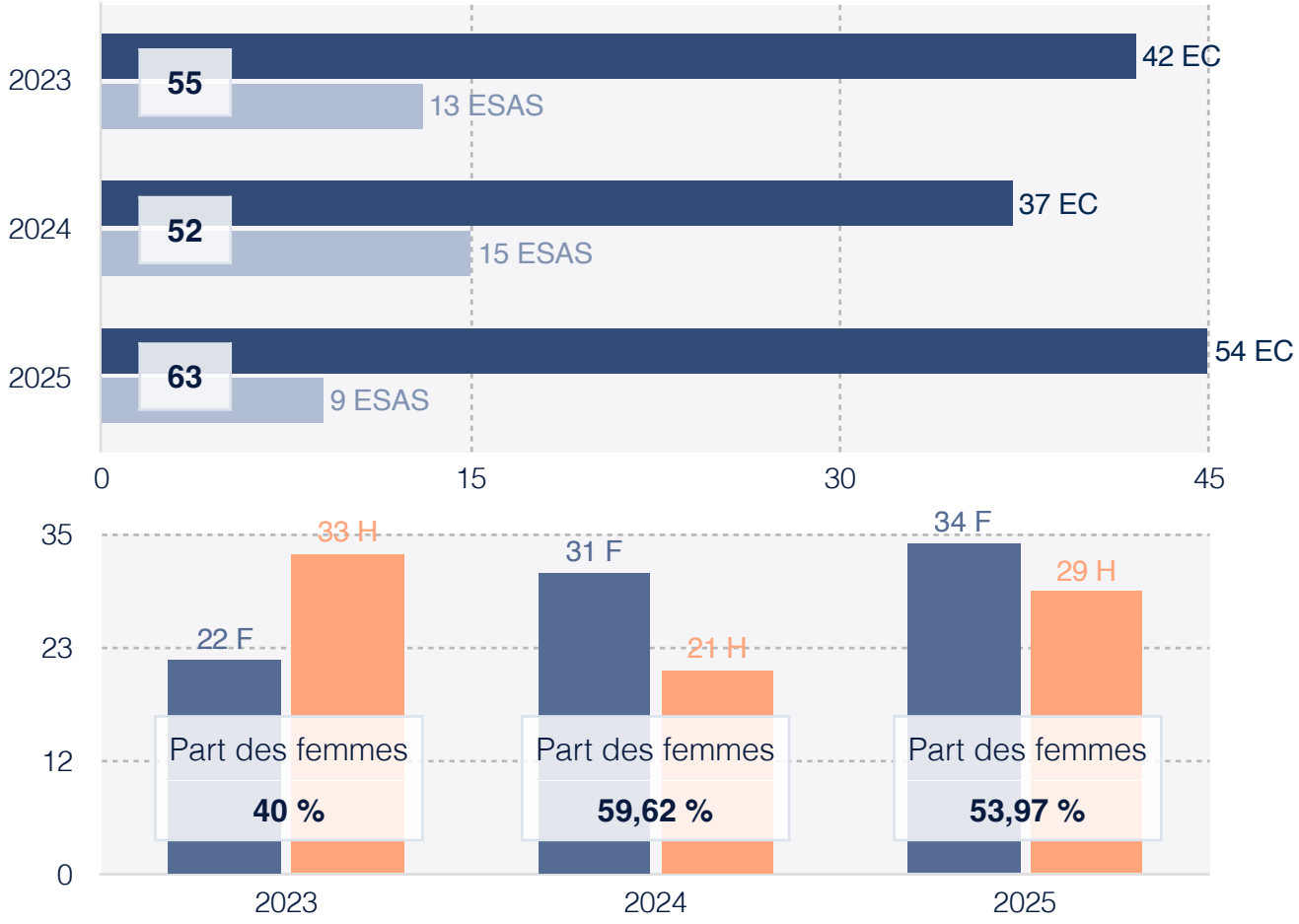
Recrutement des enseignants

Recrutements des enseignants par voie de concours en 2025 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part des corps / total (en %)	Rappel Total 2024
Professeurs des universités	11	6	**17**	64,71 %	26,98 %	**10**
Maîtres de conférences	17	20	**37**	45,95 %	58,73 %	**27**
Enseignants-chercheurs	28	26	**54**	51,85 %	85,71 %	**37**
Professeurs agrégés	4	1	**5**	80 %	7,94 %	**5**
Professeurs certifiés	1	-	**1**	100 %	1,59 %	**8**
PLP et EPS	1	2	**3**	33,33 %	4,76 %	**2**
ESAS	6	3	**9**	66,67 %	14,29 %	**15**
Total général	**34**	**29**	**63**	53,97 %		**52**

En 2025, parmi les 63 lauréats de concours enseignants affectés à l'université, 58,73 % obtiennent un concours de maître de conférences et 53,97 % sont des femmes.

- Recrutements des enseignants par voie de concours entre 2023 et 2025 -



2. PARCOURS PROFESSIONNELS

Le bilan des promotions des enseignants

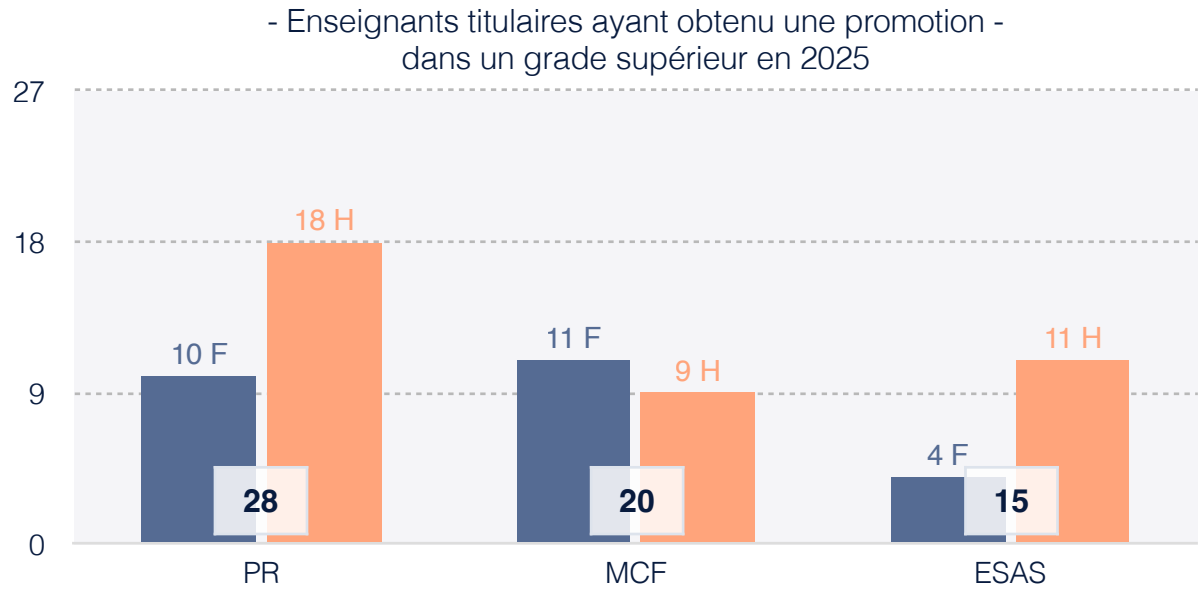
Promotions des personnels enseignants titulaires dans un grade supérieur réparties par corps et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

Corps promu dans un grade supérieur	2023			2024			2025							
							Promouvables		Candidats		Promus			
	F	H	Total 2023	F	H	Total 2024	F	H	F	H	F	H	Total 2025	Part des femmes (en %)	Part du corps promu / total promu (en %)
Professeurs des universités	6	19	**25**	6	14	**20**	67	123	21	43	10	18	**28**	35,71 %	44,44 %
Maîtres de conférences	13	13	**26**	12	10	**22**	81	93	26	34	11	9	**20**	55 %	31,75 %
Enseignants-chercheurs	19	32	**51**	18	24	**42**	148	216	47	77	21	27	**48**	43,75 %	76,19 %
ESAS	14	12	**26**	8	10	**18**	nc	nc	nc	nc	4	11	**15**	26,67 %	23,81 %
Sous-total	**33**	**44**		**26**	**34**						**25**	**38**			
Total général	**77**			**60**							**63**			39,68 %	

L'avancement dans la carrière des enseignants-chercheurs correspond à l'avancement d'échelon au sein du grade et à l'avancement de classe ou de grade.
L'avancement de grade peut intervenir selon une procédure de droit commun ou selon une procédure spécifique.
Les promotions sont attribuées d'une part au niveau national par le CNU. Elles sont décidées d'autre part au niveau local par l'université en fonction du contingent de promotions attribué par le ministère et qui est constant depuis plusieurs années.
Ainsi, en 2025, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 6 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 3 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 8 promotions pour la première classe, 4 promotions pour le premier échelon de la classe exceptionnelle, et 3 promotions pour le deuxième échelon de la classe exceptionnelle.
En ce qui concerne la procédure spécifique, les maîtres de conférences et les professeurs des universités remplissant les conditions fixées aux articles 40-1, 56 et 57 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, pour accéder au grade supérieur et exerçant l'une des fonctions énumérées par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié, expriment leur choix en retournant une fiche de candidature dûment complétée, dans un délai d'un mois à compter de la date de publication du calendrier des opérations de la procédure spécifique d'avancement de grade sur le portail GALAXIE. Il est prévu (article 7-1 du décret précité) que l'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une

promotion de grade, établisse un dossier de candidature.
Depuis le 1er septembre 2017, les ESAS peuvent bénéficier d'une promotion dans le troisième grade, dénommé "classe exceptionnelle".

En 2025, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 48. 58,33 % de ces promotions concernent des professeurs des universités et 41,67 % des maîtres de conférences.
Les hommes représentent 64,29 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 45 % chez les MCF.
Chez les enseignants titulaires, 39,68 % des promotions dans un grade supérieur sont obtenues par des femmes.



Promotions des personnels enseignants titulaires dans un corps supérieur réparties par corps et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

Corps promu dans un corps supérieur	2023 F	2023 H	2023 Total 2023	2024 F	2024 H	2024 Total 2024	2025 F	2025 H	2025 Total 2025	Part des femmes (en %)	Part du corps promu / total (en %)
Maîtres de conférences promus PR	4	4	**8**	1	1	**2**	7	2	**9**	77,78 %	100 %
Enseignants-chercheurs promus	4	4	**8**	1	1	**2**	**7**	**2**	**9**	77,78 %	100 %
Enseignants du 2d degré promus MCF	-	-	**0**	-	-	**0**	-	-	**0**	-	-
Professeurs certifiés promus agrégés	1	-	**1**	-	-	**0**	-	-	**0**	-	-
ESAS promus	1	0	**1**	0	0	**0**	0	0	**0**	-	-
Sous-total	**5**	**4**		**1**	**1**		**7**	**2**			
Total général	**9**			**2**			**9**			77,78 %	

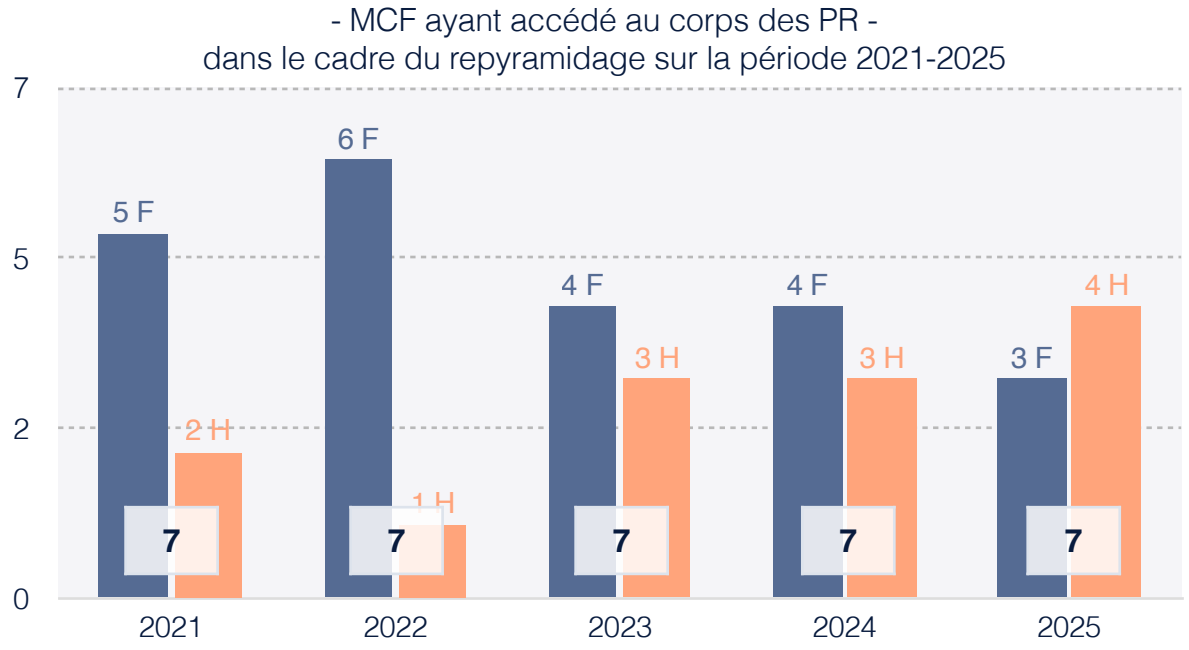
Il s'agit des endo-recrutements, c'est-à-dire, des réussites aux concours de professeurs des universités et maîtres de conférences publiés par l'université de Rouen Normandie ou de réussites par voie de liste d'aptitude.

En 2025, au sein de l'université, 9 maîtres de conférences (2 hommes et 7 femmes) réussissent un concours de professeur des universités.
Par ailleurs, aucun ESAS n'accède à un corps supérieur.

Repyramidage pour les enseignants-chercheurs

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 conduit à des opérations de repyramidage, sur 5 ans, pour les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS relevant de la filière ITRF.
S'agissant des enseignants-chercheurs, une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités est créée pour la période 2021-2025, afin de faciliter l'accès des MCF au corps des PR, et de tendre, à terme et pour chaque section CNU, à une proportion de 60 % de MCF et de 40 % de PR.
L'arrêté en date du 4 mars 2025 fixe le nombre de promotions PR attribuables à l'université de Rouen Normandie comme suit :
- 7 possibilités au titre de l'année 2025.

Au titre de l'année 2025, 7 promotions sont attribuées à 3 femmes et 4 hommes.
Sur la période 2021-2025, 35 promotions sont attribuées à 22 femmes et 13 hommes.



Le bilan des promotions des personnels BIATSS

Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de tableau d'avancement réparties par catégorie statutaire et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

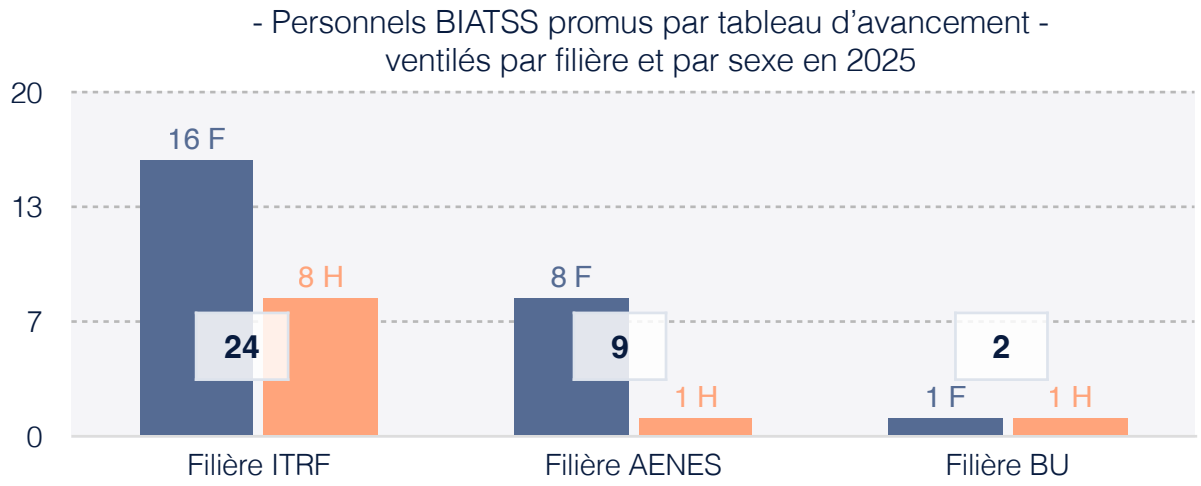
Catégorie statutaire	2023 F	2023 H	2023 Total 2022	2024 F	2024 H	2024 Total 2024	2025 F	2025 H	2025 Total 2025	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie promue / total (en %)
BIATSS A	4	3	**7**	5	3	**8**	1	3	**4**	25 %	11,43 %
BIATSS B	7	3	**10**	6	5	**11**	10	2	**12**	83,33 %	34,29 %
BIATSS C	20	7	**27**	20 *	4	**24**	14	5	**19**	73,68 %	54,29 %
Sous-total	**31**	**13**		**31**	**12**		**25**	**10**			
Total général	**44**			**43**			**35**			71,43 %	

* dont un agent en détachement sortant

Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de tableau d'avancement réparties par catégorie statutaire et ventilées par filière et par sexe en 2025

Catégorie statutaire	Filière ITRF						Filière AENES					
	Promouvables		Candidats		Promus		Promouvables		Candidats		Promus	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	34	34	17	17	1	2	1	3	1	2	-	-
BIATSS B	31	27	22	12	8	2	13	2	7	2	2	-
BIATSS C	25	19	17	5	7	4	37	2	27	2	6	1
Sous-total	**90**	**80**	**56**	**34**	**16**	**8**	**51**	**7**	**35**	**6**	**8**	**1**
Total général	**170**		**90**		**24**		**58**		**41**		**9**	

Catégorie statutaire	Filière BU						Total					
	Promouvables		Candidats		Promus		Promouvables		Candidats		Promus	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	1	2	1	2	-	1	**36**	**39**	**19**	**21**	**1**	**3**
BIATSS B	-	3	-	1	-	-	**44**	**32**	**29**	**15**	**10**	**2**
BIATSS C	10	1	7	1	1	-	**72**	**22**	**51**	**8**	**14**	**5**
Sous-total	**11**	**6**	**8**	**4**	**1**	**1**	**152**	**93**	**99**	**44**	**25**	**10**
Total général	**17**		**12**		**2**		**245**		**143**		**35**	



Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de liste d'aptitude de droit commun réparties par catégorie/corps d'accès et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

Corps auquel les candidats ont accédé	Promus 2023			Promus 2024			Promouvables 2025			Promus 2025				
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)
Ingénieurs de recherche	-	-	**0**	-	-	**0**	41	45	**86**	1	-	**1**	100 %	12,50 %
Ingénieurs d'études	1	1	**2**	2	-	**2**	7	11	**18**	-	1	**1**	0 %	12,50 %
Conservateurs généraux	-	-	**0**	1	-	**1**	3	1	**4**	-	-	**0**	-	-
Conservateurs	-	-	**0**	1	-	**1**	3	1	**4**	-	-	**0**	-	-
Attachés d'administration de l'État	-	1	**1**	1	-	**1**	31	4	**35**	1	-	**1**	100 %	12,50 %
Bibliothécaires	-	-	**0**	-	-	**0**	7	5	**12**	-	-	**0**	-	-
Assistants ingénieurs	-	2	**2**	1	-	**1**	54	39	**93**	1	-	**1**	100 %	12,50 %
BIATSS A	1	4	**5**	6	0	**6**	146	106	**252**	3	1	**4**	75 %	50 %
Techniciens	2	1	**3**	1	2	**3**	55	33	**88**	1	2	**3**	33,33 %	37,50 %
Bibliothécaires assistants spécialisés	-	-	**0**	-	-	**0**	15	6	**21**	-	-	**0**	-	-
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2	-	**2**	2	-	**2**	66	3	**69**	1	-	**1**	100 %	12,50 %
BIATSS B	4	1	**5**	3	2	**5**	136	42	**178**	2	2	**4**	50 %	50 %
Sous-total	**5**	**5**		**9**	**2**		**282**	**148**		**5**	**3**			
Total général	**10**			**11**			**430**			**8**			62,50 %	

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, avec son article 30, l'élaboration de lignes directrices de gestion parmi lesquelles une ligne directrice de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. La réglementation laisse la possibilité à chaque établissement de préciser dans le respect des LDG ministérielle et académique, une ligne directrice de gestion propre à l'établissement précisant les modalités et les procédures spécifiques appliquées aux personnels BIATSS des filières AENES, ITRF, et de bibliothèque. La ligne directrice de gestion de l'établissement prévoit une double expertise du dossier avant de procéder à un classement et d'arrêter ce classement à l'issue d'un examen collégial validé ensuite par le président. Le classement est ensuite transmis au ministère ou au rectorat suivant la filière.

En 2025, sur les 35 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 11,43 % appartiennent à la catégorie A (4 promus sur 14 proposés), 34,29 % à la catégorie B (12 promus sur 16 proposés) et 54,29 % à la catégorie C (19 promus sur 24 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 37,10 %, 35,90 % et 26,99 %.
Sur ces 35 agents BIATSS promus, 9 agents appartiennent à la filière de l'AENES (2 en catégorie B et 7 en catégorie C), 24 à la filière des ITRF (3 en catégorie A, 10 en catégorie B et 11 en catégorie C), et 2 à la filière des bibliothèques (1 en catégorie A et 1 en catégorie C).
En outre, 8 personnels BIATSS accèdent au corps supérieur par voie de liste d'aptitude de droit commun : 4 agents sont promus dans un corps de catégorie A et 4 agents dans un corps de catégorie B. 62,50 % de ces personnels sont des femmes.

Plan de repyramidage : promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de liste d'aptitude exceptionnelle (IGE/TCH) ou examen professionnel exceptionnel (ASI) réparties par catégorie/corps d'accès et ventilées par sexe

Corps auquel les candidats ont accédé	Pour information promouvables 2025			Promus 2025					Rappel Total 2024
	F	H	Total	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)	
Ingénieurs d'études	8	10	**18**	1	1	**2**	50 %	14,29 %	1
Assistants ingénieurs	57	44	**101**	3	2	**5**	60 %	35,71 %	4
BIATSS A	65	54	**119**	4	3	**7**	57,14 %	50 %	**6 ***
Techniciens	36	18	**54**	3	4	**7**	42,86 %	50 %	12
BIATSS B	36	18	**54**	3	4	**7**	42,86 %	50 %	**12**
Sous-total	**101**	**72**		**7**	**7**				**18 ***
Total général	**173**			**14**			50 %		

* dont une promotion par voie de liste d'aptitude exceptionnelle dans le corps des IGR

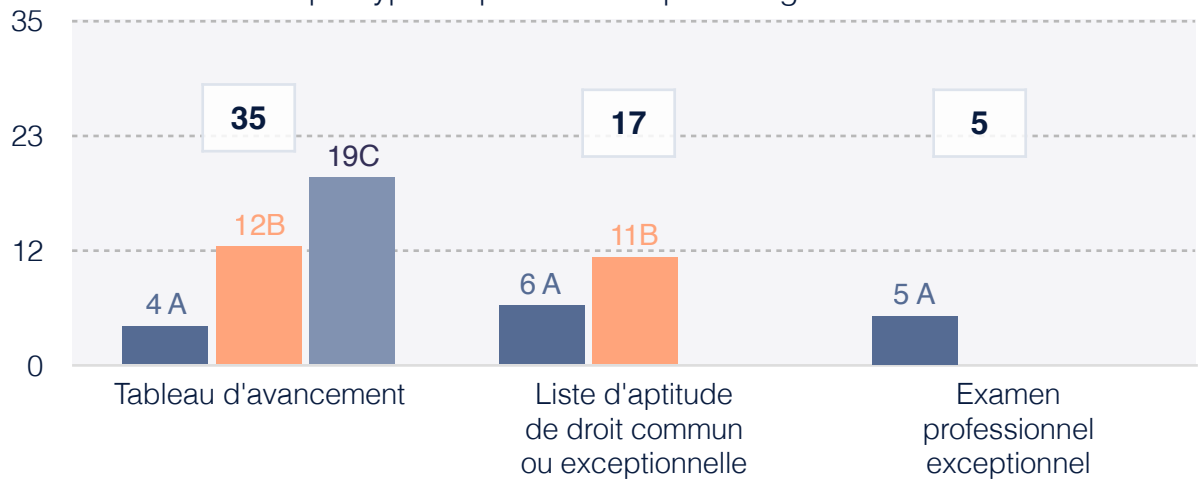
Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 crée, pour les personnels de la filière ITRF, une voie temporaire d'accès au corps supérieur.
Ainsi, au niveau national, 4 650 emplois concourant au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement sont appelés à être requalifiés d'ici 2027.

Ces recrutements exceptionnels (listes d'aptitude exceptionnelles et examens professionnels) s'ajoutent aux recrutements existants (concours, examens professionnels, listes d'aptitude de droit commun) et sont organisés entre 2022 et 2026.

Au titre de l'année 2025, un contingent de 5 promotions dans le corps des ASI est attribué à l'établissement. 5 techniciens (3 femmes et 2 hommes) sont ainsi promus dans le corps des ASI dans le cadre d'un examen professionnel exceptionnel.
En outre, les listes d'aptitude exceptionnelles permettent à 9 personnels BIATSS d'accéder au corps supérieur : 2 agents sont promus dans un corps de catégorie A (IGE) et 7 agents dans un corps de catégorie B (TCH).
50 % des 14 personnels promus dans le cadre du plan de repyramidage sont des femmes ; 50 % des personnels promus accèdent à un corps de catégorie A.

Ainsi, en 2025, on dénombre 57 promotions par voie de tableau d'avancement, de liste d'aptitude (de droit commun ou exceptionnelle) ou d'examen professionnel exceptionnel.

- Personnels BIATSS promus -
ventilés par type de promotion et par catégorie statutaire en 2025



La mobilité interne des personnels

Les personnels BIATSS

Les agents (titulaires ou en contrat à durée indéterminée) souhaitant changer de fonctions ou d'affectation peuvent effectuer une demande de mouvement lors des publications de postes au mouvement interne.
En 2025, 56 postes vacants font l'objet d'un mouvement interne "au fil de l'eau", dont les règles sont précisées dans une procédure validée en comité technique le 21 novembre 2019.
Parmi ces 56 postes, 16 relèvent de la catégorie A, 16 de la catégorie B et 24 de la catégorie C.

Postes publiés au mouvement interne au fil de l'eau répartis par famille professionnelle et ventilés par type de structure d'affectation et catégorie statutaire

Famille professionnelle	Affaires générales			Composantes			Services communs			Total général	Part de la famille prof. / total (en %)	Rappel Total 2024
	A	B	C	A	B	C	A	B	C			
Administration / gestion de la scolarité	2	1	-	1	3	14	-	-	3	**24**	42,86 %	**12**
Affaires juridiques	1	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**	1,79 %	**2**
Appui à la recherche	-	-	-	-	4	1	-	-	-	**5**	8,93 %	**1**
Communication, édition et TICE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	**2**	3,57 %	**2**
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	1	-	-	-	-	-	-	-	**2**	3,57 %	**1**
Management et pilotage	1	-	-	2	-	-	1	-	-	**4**	7,14 %	**5**
Orientation, insertion professionnelle, FTLV, vie étudiante	1	1	-	-	-	-	-	-	-	**2**	3,57 %	**2**
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	-	-	1	-	-	2	-	-	-	**3**	5,36 %	**5**
Ressources humaines	2	2	3	-	-	-	-	-	-	**7**	12,50 %	**3**
Systèmes d'information	-	-	-	3	3	-	-	-	-	**6**	10,71 %	**2**
Sous-total	**8**	**5**	**4**	**7**	**11**	**17**	**1**	**0**	**3**	**56**		**35**
Total général	**17**			**35**			**4**					

24 postes, soit 42,86 % des postes BIATSS proposés “au fil de l’eau”, relèvent de la famille professionnelle ‘Administration / gestion de la scolarité’.

74,07 % des 27 candidats formulant une demande de mouvement sont des femmes.

14 agents de l’université (3 de catégorie A, 4 de catégorie B et 7 de catégorie C) obtiennent une nouvelle affectation dans le cadre de ce mouvement.

Agents ayant obtenu un mouvement en 2025 répartis par type de structure d’origine et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de structure d’origine	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H				
Affaires générales	2	-	1	1	4	-	**8**	87,50 %	57,14 %	**2**
Composantes	1	-	1	1	3	-	**6**	83 %	42,86 %	**6**
Services communs	-	-	-	-	-	-	**0**	-	-	**0**
Sous-total	**3**	**0**	**2**	**2**	**7**	**0**	**14**	85,71 %		**8**
Total général	**3**		**4**		**7**					

Les 14 agents obtenant un mouvement sont issus pour 57,14 % des affaires générales et pour 42,86 % des composantes. 85,71 % d’entre eux sont des femmes, 50 % relèvent de la catégorie C.

- Mouvements obtenus par catégorie statutaire et par sexe -



Pour les agents de la filière de l’administration de l’éducation nationale et de l’enseignement supérieur (AENES), ainsi que les techniciens et adjoints techniques de recherche et de formation, il existe un mouvement inter-académique (janvier) permettant aux agents titulaires de demander une mutation dans une autre académie, et un mouvement intra-académique (mars-avril) permettant aux agents affectés dans l’académie de Normandie de demander des postes dans d’autres établissements relevant de l’académie de Normandie. Les personnels de catégorie A peuvent se porter candidats à des postes à responsabilités particulières (PRP).

Les agents désirant exercer des fonctions au sein de l'université de Rouen Normandie sont reçus en entretien par la direction des ressources humaines. Un avis est porté sur leur candidature et transmis au rectorat.

Concernant les agents de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (ITRF) autres que les techniciens et adjoints techniques, il n'y a pas de mouvement national ni académique. Des “bourses à l'emploi” (bourse emploi ITRF, Choisir le service public) permettent des mouvements tout au long de l’année, en fonction des besoins exprimés par les établissements. La filière de l’AENES peut également bénéficier de ce processus.

Les enseignants

Les emplois qui doivent faire l’objet d’une publication sur l’application ministérielle Galaxie font préalablement l’objet d’un mouvement interne au sein de l’établissement.
Les enseignants et enseignants-chercheurs qui souhaitent se porter candidats peuvent participer à ce mouvement interne, conformément à la procédure validée au conseil d’administration du 16 mars 2018.

En 2025, aucun enseignant ne change de fonctions dans le cadre du mouvement interne des enseignants ou enseignants-chercheurs (rappel 2024 : aucun changement de fonctions dans le cadre du mouvement interne).

Le bilan des accompagnements des personnels : le conseil en mobilité carrière

Agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière en 2025 répartis par statut et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Statut des personnels	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part du statut / total (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H				
Personnels titulaires	5	5	7	3	8	1	**29**	68,97 %	67,44 %	**30**
Personnels contractuels	4	-	-	2	7	1	**14**	78,57 %	32,56 %	**11**
Sous-total	**9**	**5**	**7**	**5**	**15**	**2**	**43**	72,09 %		**41**
Total général	**14**		**12**		**17**					

Depuis le 1er avril 2021, un conseiller mobilité carrière (CMC), rattaché à la direction des ressources humaines, accompagne individuellement les agents qui souhaitent engager une réflexion sur leur parcours professionnel (formation professionnelle, volonté de mobilité interne ou externe à l'établissement, réorientation professionnelle…).

Parmi les différentes missions qui lui sont attribuées, le CMC assure une mission d'information, de conseil et d'orientation dans l'accompagnement, la valorisation des compétences et la sécurisation des parcours professionnels pour l'ensemble des personnels de l'université de Rouen Normandie (titulaires, contractuels BIATSS/ enseignants).

En 2025, 43 agents ont été reçus pour un accompagnement par le conseiller mobilité carrière de l'établissement. Parmi ces agents, 67,44% sont des personnels titulaires, 32,56 % relèvent de la catégorie A et 72,09 % sont des femmes.

La formation des personnels

La formation permanente des personnels

Stagiaires* de l'université répartis par domaine de formation
et ventilés par statut et par catégorie/corps de personnel et par sexe

Domaine de formation	Titulaires BIATSS A F	A H	B F	B H	C F	C H	Titulaires enseignants F	Titulaires enseignants H	Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
Applications de gestion	10	3	16	3	22	4	-	1	**59**	81,36 %	**111**
Prévention des risques	57	39	53	25	25	15	33	42	**289**	58,13 %	**324**
Environnement professionnel	34	14	53	7	22	13	70	68	**281**	63,70 %	**342**
DDRS	4	3	4	-	1	-	9	4	**25**	72 %	**29**
Bureautique / TIC	42	40	47	12	16	7	7	3	**174**	64,37 %	**105**
Préparation aux concours	6	1	22	6	22	1	-	-	**58**	86,21 %	**76**
Management	20	19	3	-	-	1	1	2	**46**	52,17 %	**69**
Langues étrangères	12	2	14	3	2	1	10	31	**75**	50,67 %	**22**
Sous-total	**185**	**121**	**212**	**56**	**110**	**42**	**130**	**151**	**1 007**	63,26 %	**1 078**
Total général	**306**		**268**		**152**		**281**				

Domaine de formation	Contractuels BIATSS A F	A H	B F	B H	C F	C H	Apprentis F	Apprentis H	Contr. ens. F	Contr. ens. H	Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
Applications de gestion	9	5	14	2	50	6	-	-	-	-	**86**	84,88 %	**93**
Prévention des risques	14	9	8	12	17	11	-	-	38	17	**126**	61,11 %	**121**
Environnement professionnel	34	13	14	4	35	5	1	1	5	6	**118**	75,42 %	**201**
DDRS	5	-	1	-	-	-	-	-	-	1	**7**	85,71 %	**3**
Bureautique / TIC	6	10	8	6	10	9	-	-	3	-	**52**	51,92 %	**76**
Préparation aux concours	25	10	38	9	47	14	-	-	-	-	**143**	76,92 %	**133**
Management	7	11	2	-	-	-	-	-	-	-	**20**	45 %	**30**
Langues étrangères	18	3	2	2	2	1	-	-	1	2	**31**	74,19 %	**16**
Sous-total	**118**	**61**	**87**	**35**	**161**	**46**	**1**	**1**	**47**	**26**	**583**	70,84 %	**673**
Total général	**179**		**122**		**207**		**2**		**73**				

*Stagiaire : agent comptabilisé autant de fois qu'il suit une formation

Agents* de l'université ayant suivi une ou des formation(s)
répartis par statut et catégorie/corps de personnel et ventilés par sexe

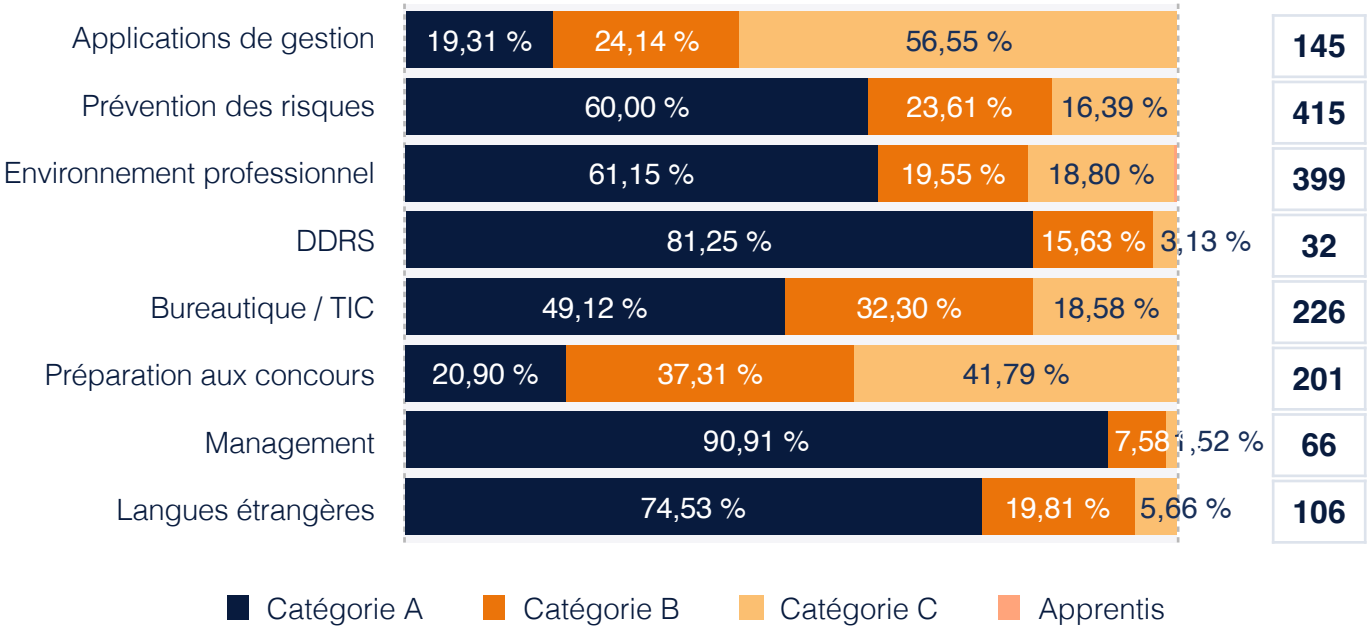
Titulaires BIATSS A F	A H	B F	B H	C F	C H	Titulaires ens. F	Titulaires ens. H	Contractuels BIATSS F	Contractuels BIATSS H	Contractuels ens. F	Contractuels ens. H	Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
91	69	103	36	52	20	102	98	172	81	38	20	**882**	58,96 %	**848**
160		**139**		**72**		**200**		**253**		**58**				

Agents en provenance d'autres établissements ayant suivi une ou des formation(s) dispensée(s) par l'université de Rouen Normandie répartis par établissement et ventilés par sexe

CNRS		INSA		INSERM		Autres		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
F	H	F	H	F	H	F	H			
3	9	-	-	4	3	5	4	28	42,86 %	35
12		0		7		9				

*Agent : agent comptabilisé une seule fois, inscrit au moins à une session de formation

- Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation - et ventilés par catégorie statutaire en 2025



Les actions de la formation permanente des personnels BIATSS et enseignants à l'université sont présentées dans le cadre d'un plan de formation annuel. Les nombreux stages proposés dans ce plan répondent, dans leur majorité, aux besoins exprimés par les services et les personnels. L'offre de formation proposée par l'université est accessible via le plan de formation des personnels, édité lors de chaque nouvelle année universitaire, et mis en ligne sur le site web institutionnel. En fonction des besoins exprimés et recueillis auprès de l'ensemble des services et composantes, des correspondants formation, et de la politique définie par l'université (axe du CQD), le plan de formation est actualisé chaque année.

Depuis 2024, l'université de Rouen Normandie s'est dotée du logiciel "EMC2 Mes formations" destiné à assurer la gestion des formations de ses agents. Ce nouvel outil permet notamment à la DRH de gérer de façon dématérialisée le catalogue de formations ainsi que l'envoi des convocations et attestations (de présence et de formation).
Au cours de l'année 2025, les 1 590 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 1 007 stages (pour 72,10 % aux personnels BIATSS et pour 27,90 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 583 stages (pour 35,51 % à des agents relevant de la catégorie C).

882 agents sont formés dans le cadre des plans de formation ; 64,74 % sont des titulaires, 63,27 % sont des femmes. 30,16 % des personnels suivent au moins une formation en 2025.

Le budget de la formation permanente s'élève à 342 957,60 euros de fonctionnement et 23 403 euros de masse salariale.
On constate un fort taux de formation dans les domaines de la prévention des risques (26,10 %), l'environnement professionnel (25,09 %), et la bureautique / TIC (14,21 %).

Certains personnels désirent bénéficier d'une formation à titre individuel : l'université prend en charge les demandes à titre individuel dans la limite des crédits inscrits à son budget.
Au cours de l'année 2025, 117 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 131 112,14 euros.

À compter du 1er septembre 2025, 35 maîtres de conférences stagiaires participent au dispositif de formation obligatoire de 32 heures (article 13 du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017) :
- accompagnement au projet pédagogique (utilisation de différentes méthodes d'enseignement - pas nécessairement en présentiel)
- utilisation et approche des ressources numériques
- accompagnement et évaluation des acquis des apprentissages
- adaptation à des publics variés.

La mutualisation des formations transverses au niveau régional

Les plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH), dont les attributions sont précisées par les circulaires du premier ministre en date du 31 décembre 2008 et du 27 février 2009, ont notamment vocation à favoriser la mobilité, la professionnalisation et la personnalisation de la gestion, ainsi que la mutualisation de compétences au niveau régional.
Dans le cadre du volet RH des schémas de mutualisation qu'elle est amenée à piloter, la plateforme RH normande élabore le plan régional interministériel de formation (PRIF), en partenariat avec les services et établissements publics de l'État en région, dans les 15 domaines de formation dits transverses. Ces formations s'adressent à l'ensemble des agents publics de l'État (hors enseignants et militaires).
Mis en place par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en lien avec les PFRH et les ministères, un outil d'information et de gestion de l'offre de formation interministérielle est accessible depuis le site web de la DGAFP depuis janvier 2013. Une deuxième version de cet outil est mise en ligne depuis janvier 2015. Ce système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale (SAFIRE) permet de favoriser l'accès à l'offre interministérielle et la diffusion de ses actualités pour les agents et les administrations de l'État et d'améliorer la lisibilité sur tous les stages offerts. Grâce à cet outil dématérialisé, la diffusion de l'offre comme le processus d'inscription sont homogénéisés et simplifiés.

Au cours de l'année 2025, 15 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de la Normandie sont suivies par 24 agents de l'université de Rouen Normandie.

Le congé de formation professionnelle

Type de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de personnel / total (en %)	Rappel Total 2024
BIATSS	1	-	**1**	100 %	50 %	**1**
Enseignant	1	-	**1**	100 %	50 %	**0**
Total général	**2**	**0**	**2**	100 %		**1**

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel ou pour des actions organisées en vue de la préparation aux concours administratifs. Les fonctionnaires et les agents contractuels en position d'activité peuvent demander à bénéficier d'un congé de formation professionnelle.
Il est nécessaire d'avoir accompli 3 ans de services effectifs dans l'administration. Ces 3 ans correspondent à des services réellement accomplis, en activité ou en détachement, auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de l'État, le service à temps partiel étant pris en compte au prorata de sa durée. Les bénéficiaires de ce congé restent titulaires de leur poste.
Les agents qui bénéficient de ce congé perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire pendant une période limitée à 12 mois pour l'ensemble de la carrière. Le montant de cette indemnité est égal à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Les frais de stage et d'inscription sont à la charge de l'intéressé.
L'agent souscrit l'engagement de rester au service de l'État pour une durée égale à trois fois son congé de formation (valable pour les titulaires) à l'issue de son congé de formation. Les agents travaillant à temps partiel disposent des mêmes droits.

Au cours de l'année 2025, deux agents féminins obtiennent un congé de formation professionnelle : un agent BIATSS à hauteur de 9,5 mois et une enseignante à hauteur de 2 mois.

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Corps	Au titre du CNU						Au titre de l'établissement						Total CNU + Etbl.	Part des femmes (en %)	Part des corps / total (en %)	Rappel Total 2024
	6 mois		12 mois		Total CNU		6 mois		12 mois		Total Etbl.					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
PR	-	1	-	-	**0**	**1**	-	3	-	-	**0**	**3**	**4**	0 %	18,18 %	**10**
MCF	1	3	-	-	**1**	**3**	8	6	-	-	**8**	**6**	**18**	50 %	81,82 %	**9**
Sous-total	1	4	0	0	**1**	**4**	8	9	0	0	**8**	**9**				
Total général	5		0		**5**		17		0		**17**		**22**	40,91 %		**19**

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) peut être attribué aux personnels enseignants suivants :
- les professeurs des universités et les enseignants-chercheurs assimilés
- les maîtres de conférences titulaires et les enseignants-chercheurs assimilés.

Pour bénéficier d'un CRCT, les enseignants-chercheurs doivent être nommés depuis au moins trois ans. Le CRCT est d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passés en position d'activité ou de détachement.

Au cours de l'année 2025, 22 personnels enseignants, dont 9 femmes (40,97 %), se voient attribuer un CRCT pour une durée de 6 mois.

Le congé pour projet pédagogique

L'arrêté du 30 septembre 2019 fixe la création du congé pour projet pédagogique (CPP) ainsi que ses conditions d'attribution et d'exercice. Cet arrêté est précisé par une circulaire en date du 16 novembre 2019.
Le congé pour projet pédagogique permet de libérer du temps en vue de la réalisation d'un projet pédagogique. Il s'adresse aux enseignants-chercheurs et aux professeurs titulaires des 1er et 2d degrés affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. La demande de CPP peut varier d'une durée de 6 mois (au terme d'une période de 3 ans en position d'activité ou de détachement) à une durée de 12 mois (au terme d'une période de 6 ans en position d'activité ou de détachement).

Au cours de l'année 2025, deux demandes de congé pour projet pédagogique sont formulées. Aucun dossier n'est retenu.

Le bilan de compétences

L'objectif du bilan de compétences est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un agent, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
Le bilan se décompose en une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusions.
Un document de synthèse est remis à l'agent à l'issue de la prestation. L'agent doit avoir 2 années de services effectifs, ne pas avoir bénéficié d'un bilan de compétences au cours des 5 dernières années (ou 3 dernières pour le public prioritaire) et envisager une évolution fonctionnelle ou géographique de sa carrière.
Un congé pour bilan de compétences de 24 heures a été créé par la loi du 2 février 2007 portant modernisation de la fonction publique. Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 permet une majoration de la durée de ce congé (72 heures au lieu de 24 heures) pour le public prioritaire.

Au cours de l'année 2025, 4 bilans de compétences sont réalisés.

Le bilan professionnel

Le bilan professionnel peut être à l'initiative de l'agent, suggéré par son responsable ou par la direction des ressources humaines.
L'objectif est de pouvoir faire le point sur sa situation professionnelle en analysant son parcours, ses motivations et aspirations ainsi que ses compétences pour définir un projet professionnel.
Ce bilan professionnel est un outil de mobilité de carrière interne et externe au service de l'agent et constitue un accompagnement à la mise en œuvre du projet.
Les conclusions du bilan peuvent être confidentielles ou partagées avec les acteurs de la mobilité au sein de l'établissement dans une perspective de gestion de carrière co-construite.

Au cours de l'année 2025, 1 bilan professionnel est réalisé et 3 sont en cours de réalisation.

Le compte personnel de formation

Type de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de personnel / total (en %)	Rappel Total 2024
BIATSS catégorie A	2	-	**2**	100 %	40 %	**3**
BIATSS catégorie B	-	-	**0**	-	-	**0**
BIATSS catégorie C	1	-	**1**	100 %	20 %	**1**
Enseignant	1	1	**2**	50 %	40 %	**2**
Total général	**4**	**1**	**5**	80 %		**6**

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux agents de suivre une formation venant à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif doit, à ce titre, être appréhendé comme un outil majeur de la formation professionnelle tout au long de la vie permettant d'accompagner les transitions professionnelles, de faciliter la mobilité et plus largement de diversifier les expériences et parcours professionnels. Le cadre réglementaire du CPF (décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019) permet à tout agent public titulaire ou contractuel d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre l'agent et l'administration (entretien préalable entre l'agent, le CMC et le responsable du service formation). Le dossier portant l'avis du supérieur hiérarchique est validé par une commission de formation paritaire. Le CPF est utilisé pour : l'acquisition d'un diplôme, d'une qualification, d'un titre professionnel, d'une certification, d'une VAE ainsi que pour les bilans de compétences. Le CPF peut également être mobilisé pour la préparation d'un examen professionnel ou d'un concours.

L'alimentation du compte personnel de formation est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés à temps incomplet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps. Le CPF permet à l'ensemble des agents d'acquérir des droits à formation dans la limite de 150 heures à 15 euros de l'heure, soit un plafond de 2 250 €. Les prises en charge des frais de déplacement seront étudiées par la commission de formation paritaire au "cas par cas", au regard de la situation de l'agent.

Pour les agents de catégorie C, qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles, le plafond est porté à 400 heures et la prise en charge financière sera étudiée au "cas par cas" par la commission de formation paritaire.

Les droits sont consultables sur le portail : moncompteformation.gouv.fr

Au cours de l'année 2025, 4 agents féminins (une enseignante, 2 agents BIATSS de catégorie A et un agent BIATSS de catégorie C) et un enseignant mobilisent leur CPF pour un coût total de 6 065 euros.

3. RÉMUNÉRATIONS

La masse salariale

Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€ au cours de l'année 2025

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total	Rappel Total 2024
104,71	10,50	13,96	87,95	1,05	**218,16**	**206,26**

Évolution de l'indice nouveau majoré (INM) moyen des personnels titulaires, par catégorie de personnel et par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	INM moyen 2023*		INM moyen 2024*		INM moyen 2025		Taux d'évolution 2024-2025
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	460,6	496,7	470,5	507,2	474,7	510,4	**0,90 %**
	473,5		483,7		488,1		
Enseignants	847,5	918,3	856,2	924,7	857,3	925	**0,05 %**
	889,5		896,5		896,9		
Total université	**724,1**		**732,4**		**734,2**		**0,25 %**

* Données 2023 et 2024 actualisées par rapport au RSU 2024 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2023 et/ou 2024

INM moyens des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par tranche d'INM et par sexe (répartition établie d'après la paie de décembre 2025)

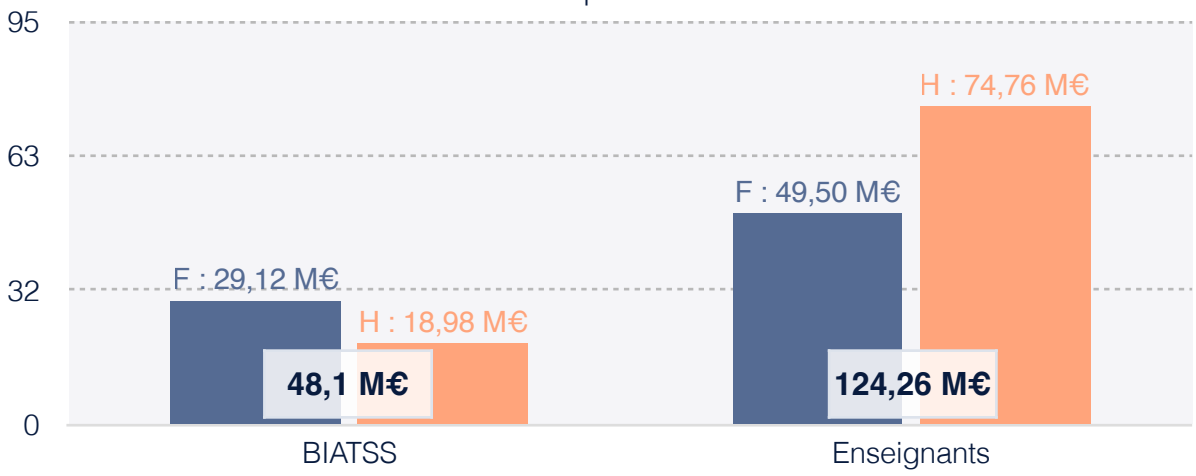
Catégorie de personnel	351 410		411 470		471 530		531 590		591 650		651 710	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	180	79	140	73	35	36	45	30	23	18	13	10
Enseignants	-	-	4	2	8	6	34	27	38	36	22	29
Sous-total	**180**	**79**	**144**	**75**	**43**	**42**	**79**	**57**	**61**	**54**	**35**	**39**
Total université	**259**		**219**		**85**		**136**		**115**		**74**	

Catégorie de personnel	711 770		771 830		831 890		891 950		951 1010		>1010	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	9	13	9	4	3	6	2	-	3	3	3	2
Enseignants	60	62	31	57	90	128	29	26	53	63	89	203
Sous-total	**69**	**75**	**40**	**61**	**93**	**134**	**31**	**26**	**56**	**66**	**92**	**205**
Total université	**144**		**101**		**227**		**57**		**122**		**297**	

Évolution de la masse salariale des personnels titulaires en M€
par catégorie de personnel et par sexe

Catégorie de personnel	Masse salariale 2023 en M€ F	Masse salariale 2023 en M€ H	Masse salariale 2024 en M€ F	Masse salariale 2024 en M€ H	Masse salariale 2025 en M€ F	Masse salariale 2025 en M€ H	Taux d'évolution 2024-2025
BIATSS	27,42	16,54	27,90	17,16	29,12	18,98	6,75 %
	43,96		45,06		48,10		
Enseignants	44,72	70,51	47,22	72,65	49,50	74,76	3,66 %
	115,23		119,87		124,26		
Sous-total	**72,14**	**87,05**	**75,12**	**89,80**	**78,61**	**93,74**	**4,50 %**
Total université	**159,19**		**164,93**		**172,36**		

- Masse salariale des personnels titulaires en M€ répartie par catégorie de personnel -
et ventilée par sexe en 2025



La masse salariale des personnels titulaires prend en compte l'ensemble des rémunérations principales et accessoires, charges patronales comprises.

En 2025, elle représente 79 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.
En 2025, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 0,25 % (calcul réalisé sur la base des agents titulaires).
Le taux de GVT intègre, au vu de la méthode de calcul utilisée (méthode convenue entre la Conférence des présidents d'université (ancienne dénomination de France Universités) et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche), les impacts liés à la mise en œuvre du PPCR (principe de modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations qui se traduit notamment par un rééquilibrage progressif de la rémunération indiciaire des fonctionnaires).

Les primes et indemnités

Primes versées aux personnels BIATSS

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en œuvre pour les corps relevant des filières administrative, médico-sociale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, pour la filière ITRF et pour la filière des bibliothèques.
Le principe du RIFSEEP repose sur l'établissement d'une cartographie des fonctions réparties dans des groupes par catégorie fonction publique.
L'université de Rouen Normandie a retenu le nombre de groupes de fonctions définis par la circulaire ministérielle.
La méthodologie a été d'identifier des fonctions-types et de les classer dans les différents groupes, au regard des critères qui ont été définis : les fonctions d'encadrement, la coordination, l'exposition et le nombre d'étudiants.
Le principe financier retenu est l'établissement d'un niveau de rémunération par groupe, en garantissant la convergence indemnitaire entre les filières (ITRF, AENES, médico-sociale et des bibliothèques).

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP, la modulation "assistant de prévention" a été décidée. Elle vise à reconnaitre à hauteur de 10 points d'indice mensuels cette fonction. Cette reconnaissance est validée par la direction de la prévention des risques par le biais d'une mise à disposition de l'annuaire et des lettres de nomination des agents occupant la fonction d'assistant de prévention.
Ainsi, le paiement de cette modulation s'effectue une fois par an sur l'année universitaire N-1.

Des notes ministérielles de 2021 et 2022 proposent des préconisations relatives à la revalorisation du RIFSEEP et visent à converger vers le régime indemnitaire de certains services déconcentrés de l'État, notamment afin de permettre une attractivité sur le même territoire.

Dès janvier 2023, l'URN adopte un principe de revalorisation de l'IFSE sur plusieurs années :
- entre 2022 et 2025 pour les agents de catégories A et B
- entre 2022 et 2024 pour les agents de catégorie C.

Les cartographies des fonctions RIFSEEP déjà mises en œuvre, sont maintenues, et intègrent à présent, au sein de chaque groupe, la notion de grade (cf. vote du CA du 6 janvier 2023).

Répartition du montant brut global de l'IFSE versé en 2025 par catégorie statutaire (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie fonction publique	Nombre de bénéficiaires F	H	Total	Montant brut global en euros	Part de la catégorie / total (en %)	Rappel Total 2024
Catégorie A	154	143	**297**	3 700 422 €	54,29 %	**3 112 594 €** 275
Catégorie B	202	98	**300**	2 030 800 €	29,80 %	**1 810 791 €** 285
Catégorie C	194	71	**265**	1 084 542 €	15,91 %	**1 195 526 €** 281
Total général	**550**	**312**	**862**	**6 815 763 €**		**6 118 910 €** 841

Pour l'année 2025, le montant brut global d'indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versé aux agents BIATSS, titulaires et en CDI, par l'université de Rouen Normandie est de 6 815 763 euros.

Nouvelle bonification indiciaire versée aux personnels BIATSS

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.
Une liste des fonctions éligibles à la NBI est validée par le conseil d'administration de l'établissement.
La NBI est versée mensuellement, aux personnels BIATSS titulaires, sous la forme d'un certain nombre de "points d'indice" venant s'ajouter à leurs points d'indice découlant de leurs corps-grade et échelon.

Répartition du montant brut global de NBI versé en 2025 par catégorie statutaire (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie fonction publique	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires F	H	Total	Part de la catégorie / total (en %)	Rappel Total 2024
Catégorie A	86 330 €	41	30	**71**	69,70 %	**85 717 €** 69 bénéficiaires
Catégorie B	29 491 €	38	10	**48**	23,81 %	**33 625 €** 53 bénéficiaires
Catégorie C	8 033 €	10	3	**13**	6,49 %	**9 458 €** 16 bénéficiaires
Total général	**123 855 €**	**89**	**43**	**132**		**128 802 €** 138 bénéficiaires

Pour l'année 2025, le montant brut global de NBI versé aux agents BIATSS par l'université de Rouen Normandie est de 123 855 euros.

Primes versées aux enseignants

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié a instauré un régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) qui peut être attribué aux professeurs des universités et maîtres de conférences, directeurs de recherche et chargés de recherche.
Les personnels enseignants et hospitaliers, pour lesquels la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) demeure applicable, ne sont pas concernés par ce décret.
Le RIPEC comprend 3 composantes : deux indemnités et une prime.
La première indemnité est liée au grade de l'enseignant ; la seconde indemnité est quant à elle liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées à l'enseignant. S'agissant de la prime (composante 3 du régime indemnitaire), elle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents, au regard de l'ensemble des missions dévolues aux enseignants-chercheurs et chercheurs.

Répartition du montant brut global de primes versé en 2025 par type de prime
(valeur tronquée à l'euro)

Type de primes	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires F	H	Total	Part de la prime / total (en %)	Rappel Total 2024
RIPEC - composante statutaire (C1) et PRES	3 392 159 €	316	435	**751**	56,72 %	**2 958 517 €** 744 bénéficiaires
RIPEC - composante fonctionnelle (C2)	165 628 €	6	12	**18**	2,77 %	**188 323 €** 22 bénéficiaires
RIPEC - composante individuelle (C3) et PEDR	1 315 173 €	160	221	**381**	21,99 %	**1 192 049 €** 293 bénéficiaires
Prime de charge administrative (ESAS) et PRP	24 252 €	2	2	**4**	0,41 %	**22 725 €** 4 bénéficiaires
Prime d'enseignement supérieur (PES)	803 355 €	114	127	**241**	13,43 %	**915 967 €** 252 bénéficiaires
PRES - Prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les ATER	81 253 €	39	35	**74**	1,36 %	**69 338 €** 67 bénéficiaires
PESR - Prime d'enseignement supérieur et de recherche pour les hospitalo-universitaires	166 880 €	26	74	**100**	2,79 %	**136 640 €** 102 bénéficiaires
Prime au brevet d'invention	9 075 €	1	8	**9**	0,15 %	**8 103 €** 8 bénéficiaires
Indemnité de CNU	22 922 €	23	18	**41**	0,38 %	**26 223 €** 36 bénéficiaires
Total général	**5 980 702 €**					**5 517 887 €**

Pour l'année 2025, le montant brut global de primes versé par l'établissement aux enseignants et enseignants-chercheurs est de 5 980 702 euros.

4. DÉPARTS

Les retraites des personnels titulaires et en CDI

Départs en retraite des personnels titulaires et en CDI répartis par catégorie de personnel au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2023	2024	2025
BIATSS A (dont CDI)	7	3	6
BIATSS B (dont CDI)	5	5	8
BIATSS C (dont CDI)	6	8	12
BIATSS	**18**	**16**	**26**
PR et PUPH	9	15	11
MCF et MCPH	10	14	10
ESAS	12	8	4
Enseignants	**31**	**37**	**25**
Total général	**49**	**53**	**51**

Départs en retraite des personnels titulaires et en CDI répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2025, rapportés aux effectifs en activité

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)	Effectifs titulaires en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires et CDI (en %)
BIATSS A (dont 1 CDI)	4	2	**6**	66,67 %	11,76 %	318	1,89 %
BIATSS B (dont 1 CDI)	8	-	**8**	100 %	15,69 %	284	2,82 %
BIATSS C (dont 1 CDI)	12	-	**12**	100 %	23,53 %	233	5,15 %
BIATSS	24	2	**26**	92,31 %	50,98 %	835	3,11 %
PR et PUPH	1	10	**11**	9,09 %	21,57 %	350	3,14 %
MCF et MCPH	6	4	**10**	60 %	19,61 %	513	1,95 %
ESAS	2	2	**4**	50 %	7,84 %	235	1,70 %
Enseignants	9	16	**25**	36 %	49,02 %	1 098	2,28 %
Total général	**33**	**18**	**51**	64,71 %		1 933	2,64 %

51 personnels (50,98 % de BIATSS et 49,02 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2025 (incidence financière : 417 345,97 € euros mensuels).
Les femmes représentent 64,71 % des départs en retraite.

Âge moyen des personnels titulaires et en CDI partant en retraite en 2025 par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)	Rappel Âge moyen décimal 2024
BIATSS A	63,74	63 ans et 8 mois	64,92
BIATSS B	63,11	63 ans et 1 mois	65,15
BIATSS C	63,91	63 ans et 10 mois	63,10
BIATSS A CDI	66,59	66 ans et 7 mois	-
BIATSS B CDI	61,14	61 ans et 1 mois	-
BIATSS C CDI	63,34	63 ans et 4 mois	-
BIATSS	**63,64**	**63 ans et 7 mois**	**64,08**
PR et PUPH	66,37	66 ans et 4 mois	65,50
MCF et MCPH	66,44	66 ans et 5 mois	66,31
Enseignants 1er et 2d degrés	63,25	63 ans et 3 mois	63,73
Enseignants	**64,81**	**64 ans et 9 mois**	**65,42**
Personnels URN	**64,75**	**64 ans et 9 mois**	**65,02**

En 2025, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans et 9 mois pour l'ensemble des personnels (3 mois de moins qu'en 2024), 63 ans et 7 mois pour les BIATSS (5 mois de moins qu'en 2024) et 64 ans et 9 mois pour les enseignants (8 mois de moins qu'en 2024).

Personnels titulaires et en CDI atteignant l'âge calculé de départ à la retraite entre 2026 et 2029

Catégorie de personnel	Âge calculé de départ à la retraite *	2026	2027	2028	2029
BIATSS A	63,7	1	5	3	8
BIATSS B	64,1	2	2	9	8
BIATSS C	63,5	3	10	11	6
CDI	63,6	1	5	2	5
BIATSS		**7**	**22**	**25**	**27**
PR et PUPH	65,8	9	12	11	13
MCF et MCPH	66,2	7	4	5	12
Enseignants 1er et 2d degrés	64,4	2	6	6	12
Enseignants		**18**	**22**	**22**	**37**
Personnels URN		**25**	**44**	**47**	**64**

* Ces prévisions de départ à la retraite s'appuient sur les âges de départ à la retraite calculés et lissés sur 3 ans selon la catégorie des agents BIATSS ou le corps des enseignants. Il s'agit d'appliquer ces hypothèses de départ sur la population recensée au 31/12/2025.

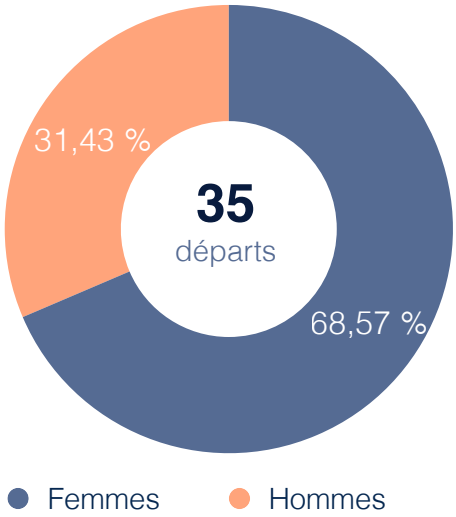
Les autres départs

Personnels titulaires ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2025 répartis par motif de départ et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

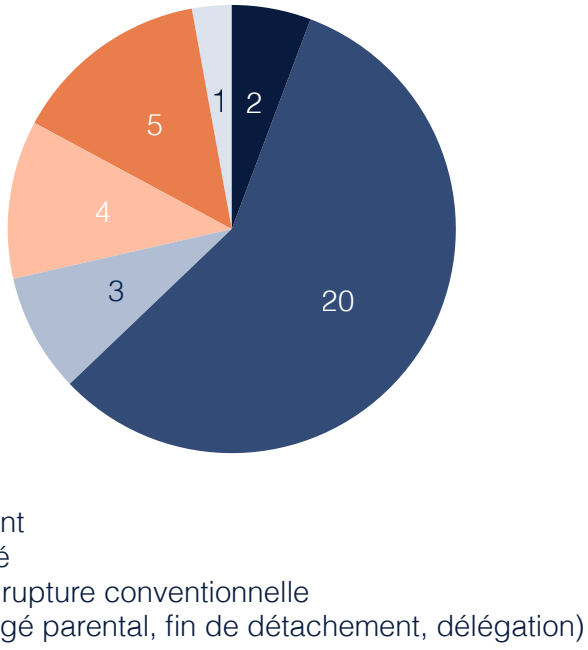
Motif de départ	BIATSS F	BIATSS H	Enseignants F	Enseignants H	Total	Part des femmes (en %)	Part du motif de départ sur le total (en %)	Rappel Total 2024
Décès	-	-	2	-	**2**	100 %	5,71 %	3
Délégation	-	-	-	1	**1**	0 %	2,86 %	0
Démission	-	2	-	1	**3**	0 %	8,57 %	4
Départ en congé parental	-	-	-	-	**0**	-	-	1
Détachement	3	-	-	-	**3**	100 %	8,57 %	10
Disponibilité	2	2	-	-	**4**	50 %	11,43 %	4
Fin de détachement	-	-	-	-	**0**	-	-	0
Mutation	5	1	7	3	**16**	75 %	45,71 %	22
Mutation suite à détachement	4	-	-	-	**4**	100 %	11,43 %	0
Rupture conventionnelle	-	-	1	1	**2**	50 %	5,71 %	2
Sous-total	**14**	**5**	**10**	**6**	**35**	68,57 %		**46**
Total général	**19**		**16**					

En 2025, parmi les 35 départs d'agents titulaires, 57,14 % correspondent à des mutations, 68,57 % concernent des femmes et 54,28 % des personnels BIATSS.

- Répartition des départs - des personnels titulaires par sexe



- Répartition des départs - des personnels titulaires par motif



03

Qualité de vie et conditions de travail

1. Transitions socio-écologiques
2. Temps de travail, congés des personnels, CET
3. Santé au travail
4. Prévention des risques professionnels
5. Handicap
6. Action sociale

1. TRANSITIONS SOCIO-ÉCOLOGIQUES

L'institut T.URN

L'institut des transitions (Institut T.URN), service commun créé en 2022, a pour objectif général de promouvoir une vision partagée des enjeux de transition socio-écologique et d'œuvrer à leur intégration dans les missions de l'URN (enseignement, recherche, qualité de vie universitaire, vie de campus) avec les parties prenantes internes de l'établissement (composantes, unités de recherche, services, étudiants, etc.), et en partenariat avec les parties prenantes externes (universités, écoles, collectivités, entreprises, etc.).

Il a vocation à mobiliser, accompagner, fédérer, valoriser et structurer les parties prenantes de l'URN pour co-construire les actions répondant aux ambitions de l'établissement et ainsi mettre en œuvre la feuille de route stratégique DD&RS de l'URN (déclinée en 6 ambitions) tout en aidant à la prise de décision et au pilotage.

L'institut T.URN repose sur 4 axes :
- recherche et transition socio-écologique
- formation et transition socio-écologique
- campus éco-responsables
- qualité de vie universitaire (composée des enjeux de qualité de vie au travail et de qualité de vie étudiante).

Les mobilités douces

Nombre d'agents bénéficiant d'un abonnement PDE entre 2023 et 2025

Type d'abonnement	2023	2024	2025
PDE 365 j	252	122	186
PDE 365 j demi-tarif	53	40	50
PDE 31 j	78	59	106
PDE 31 j demi tarif	10	6	13
Total	**393**	**227**	**355**

L'université de Rouen Normandie s'est engagée, en partenariat avec la Métropole Rouen Normandie, dans un plan de déplacement campus.
Destiné à inciter les agents de l'établissement à réduire l'utilisation de leur véhicule pour les trajets domicile-travail, ce plan de déplacement leur permet notamment de bénéficier d'une réduction de 20 % sur les abonnements mensuels et annuels de transports en commun qu'ils souscriraient auprès du réseau Astuce.

À cette réduction de 20 % peut s'ajouter la prise en charge partielle du coût des titres d'abonnement de transport par l'université (cf. tableau ci-après).

En 2025, 355 personnels de l'université bénéficient d'un abonnement PDE (plan de déplacement entreprise).

Nombre d'agents bénéficiant au moins une fois dans l'année d'une prise en charge partielle du coût des titres d'abonnement de transport et montants annuels (brut total et moyen brut par agent) répartis par catégorie de personnel au cours de l'année 2025 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires			Contractuels			Total général			Rappel Total 2024
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	
BIATSS	167	63 352 €	379 €	163	42 424 €	260 €	**330**	**105 776 €**	**321 €**	**97 883 €** 320 agents
Enseignants	247	129 916 €	526 €	178	47 502 €	267 €	**425**	**177 418 €**	**417 €**	**155 445 €** 374 agents
Total général	**414**	**193 268 €**	**467 €**	**341**	**89 926 €**	**264 €**	**755**	**283 195 €**	**375 €**	**253 328 €** 694 agents

Les agents peuvent bénéficier de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

En 2025, 755 personnels de l'université (425 enseignants et 330 BIATSS) bénéficient au moins une fois d'une prise en charge partielle du coût de leurs frais de transport par l'établissement. Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 283 195 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 375 €).

Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables au titre de l'année 2025 et montant annuel brut total versé en 2026 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires		Contractuels		Total général		Rappel Total 2024
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	
BIATSS	83	23 100 €	26	7 000 €	**109**	**30 100 €**	**27 500 €** 102 agents
Enseignants	91	24 800 €	23	6 300 €	**114**	**31 100 €**	**27 400 €** 107 agents
Total général	**174**	**47 900 €**	**49**	**13 300 €**	**223**	**61 200 €**	**54 900 €** 209 agents

Le forfait mobilités durables introduit par le décret n° 2020-543 et l'arrêté du 9 mai 2020 s'applique aux déplacements domicile-travail effectués par les agents avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteurs ou passagers en co-voiturage.

En 2025, 223 personnels de l'université (114 enseignants et 109 BIATSS) bénéficient du forfait mobilités durables (mis en paiement sur la masse salariale 2026 constatée en mai 2026).
Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 61 200 euros.

Événements organisés en 2025

Plusieurs événements, en lien avec les mobilités douces, se déroulent au cours de l'année 2025.

- **Participation au challenge "Mai à vélo 2025 »**

- challenge GeoVélo du plus grand nombre de kilomètres parcourus par les personnels de l'URN durant un mois, avec une vingtaine d'agents inscrits sur différents campus
- ateliers/conférences collaboratifs : présentation de l'impact carbone du secteur du transport, de l'évolution historique des moyens de transport et des modèles alternatifs existants
- communication en ligne sur les enjeux de transformation des mobilités
- mise à disposition de vélos électriques : 10 vélos à assistance électrique fournis aux personnels de l'URN par la Métropole Rouen Normandie pour une période d'essai d'un mois

- **Semaine des Transitions (organisée par l'Institut T.URN dans le cadre de la Semaine européenne du développement durable)**

- "Village des mobilités durables" : découverte du Vhélio (vélo solaire à deux places) et du Waylibus (bus de ramassage scolaire à pédales) sur le campus Pasteur
- jeux sérieux sur les enjeux de mobilité
- rencontres avec les acteurs locaux : Métropole Rouen Normandie, réseau Astuce et Transdev
- conférence d'Aurélien Bigo, chercheur indépendant et associé à la chaire énergie et prospérité, auteur du livre "Voitures, Fake or not ?" sur le thème "Véhicules intermédiaires (entre vélo et voiture) : quelle place dans la transition des mobilités ?".

2. TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS DES PERSONNELS, CET

Le télétravail

Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2025 répartis par catégorie statutaire et ventilés par sexe

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie sur le total (en %)	Effectifs BIATSS en activité	Ratio agents bénéficiant d'un protocole de télétravail / effectifs BIATSS en activité (en %)	Rappel Total 2024
BIATSS A	153	113	**266**	57,52 %	46,02 %	481	55,30 %	**224**
BIATSS B	140	42	**182**	76,92 %	31,49 %	350	52 %	**170**
BIATSS C	114	15	**129**	88,37 %	22,32 %	328	39,33 %	**143**
Apprentis	1	-	**1**	100 %	0,17 %	12	8,33 %	**0**
Total général	**408**	**170**	**578**	70,59 %		1 171	49,36 %	**537**

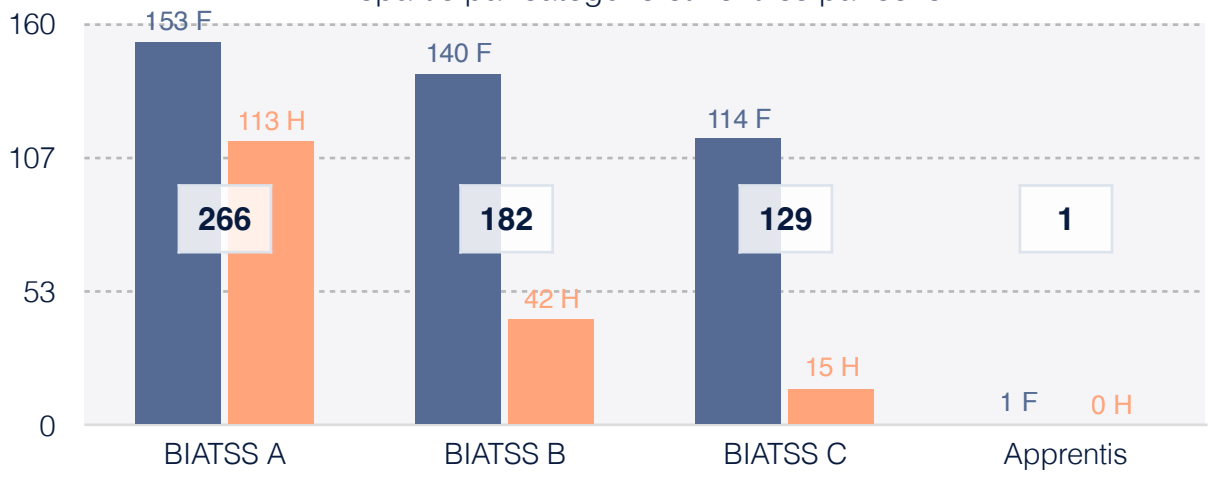
Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2025 répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Apprentis		Total	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)
	F	H	F	H	F	H	F	H			
19-24	1	2	3	2	5	-	1	-	**14**	71,43 %	2,42 %
25-29	18	10	9	4	13	3	-	-	**57**	70,18 %	9,86 %
30-34	18	9	25	9	12	3	-	-	**76**	72,37 %	13,15 %
35-39	28	21	25	6	15	4	-	-	**99**	68,69 %	17,13 %
40-44	20	18	23	4	17	3	-	-	**85**	70,59 %	14,71 %
45-49	22	15	9	6	11	-	-	-	**63**	66,67 %	10,90 %
50-54	15	21	17	7	14	1	-	-	**75**	61,33 %	12,98 %
55-59	20	14	17	4	12	1	-	-	**68**	72,06 %	11,76 %
60-64	11	1	11	-	13	-	-	-	**36**	97,22 %	6,23 %
65-69	-	2	1	-	2	-	-	-	**5**	60 %	0,87 %
Sous-total	**153**	**113**	**140**	**42**	**114**	**15**	**1**	**-**	**578**	70,59 %	
Total général	**266**		**182**		**129**		**1**				

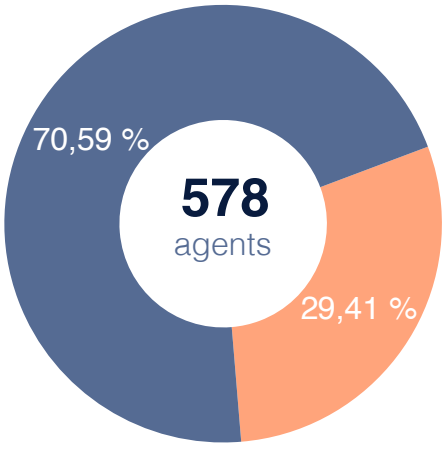
Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2025
répartis par type de structure d'affectation et ventilés par sexe

Type de structure d'affectation	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)
Affaires générales	162	77	**239**	67,78 %	41,35 %
Composantes	198	75	**273**	72,53 %	47,23 %
Services communs	48	18	**66**	72,73 %	11,42 %
Total général	**408**	**170**	**578**	70,59 %	

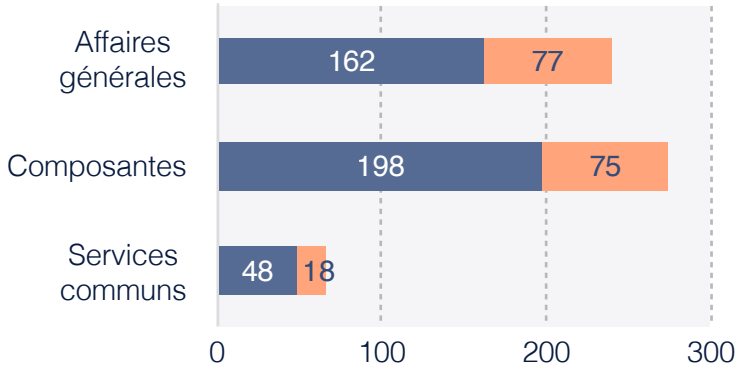
- Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2025 -
répartis par catégorie et ventilés par sexe



- Répartition par sexe -



- Répartition par type de structure d'affectation -





L'université de Rouen Normandie organise le télétravail afin de répondre à des objectifs de qualité de vie au travail, de performance, d'égalité professionnelle mais également de modernisation de ses pratiques RH et de management, de développement de sa politique sociale (RSE), de transformation numérique et de continuité du service public.

La charte du télétravail applicable aux personnels BIATSS de l'université de Rouen Normandie est révisée en 2024 notamment afin de prendre en compte les nouvelles conditions et modalités de mise en œuvre induites par l'accord-cadre concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du 3 juillet 2023.
Présentée pour avis à la formation spécialisée du CSA (F3SCT) en juillet 2024, la charte est validée en conseil d'administration le 20 septembre 2024.

Plafonné à trois jours maximum par semaine, et proratisé en fonction de la quotité de travail, le télétravail peut être effectué par les agents selon des jours fixes, des jours flottants ou une combinaison des deux.
Le report d'une journée de télétravail fixe non effectuée peut désormais être autorisé sur la semaine en cours ou sur la semaine suivante, dans la limite du respect de la présence minimale sur le lieu habituel de travail.

Les demandes de télétravail sont traitées par la direction des ressources humaines, par voie dématérialisée, tout au long de l'année, sans limitation de durée.
Depuis 2024, un référent télétravail a été désigné au sein de la direction des ressources humaines. Dans le contexte de sa mission de médiation, il peut recevoir les agents souhaitant faire recours à une décision défavorable concernant leur demande de télétravail.

Au 31 décembre 2025, 578 personnels BIATSS, soit 49,36 % des effectifs BIATSS en activité, bénéficient d'un protocole de télétravail.
Parmi ces agents, 47,23 % sont affectés au sein des composantes, 41,35 % au sein des affaires générales et 11,42 % au sein des services communs.
70,59 % des agents bénéficiant d'un protocole de télétravail sont des femmes (72,53 % au sein des composantes, 67,78 % au sein des affaires générales et 72,73 % au sein des services communs), 46,02 % appartiennent à la catégorie A, 31,49 % à la catégorie B et 22,32 % à la catégorie C.
Les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 40-44 ans, 35-39 ans et 30-34 ans, soit 44,98% des BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail.

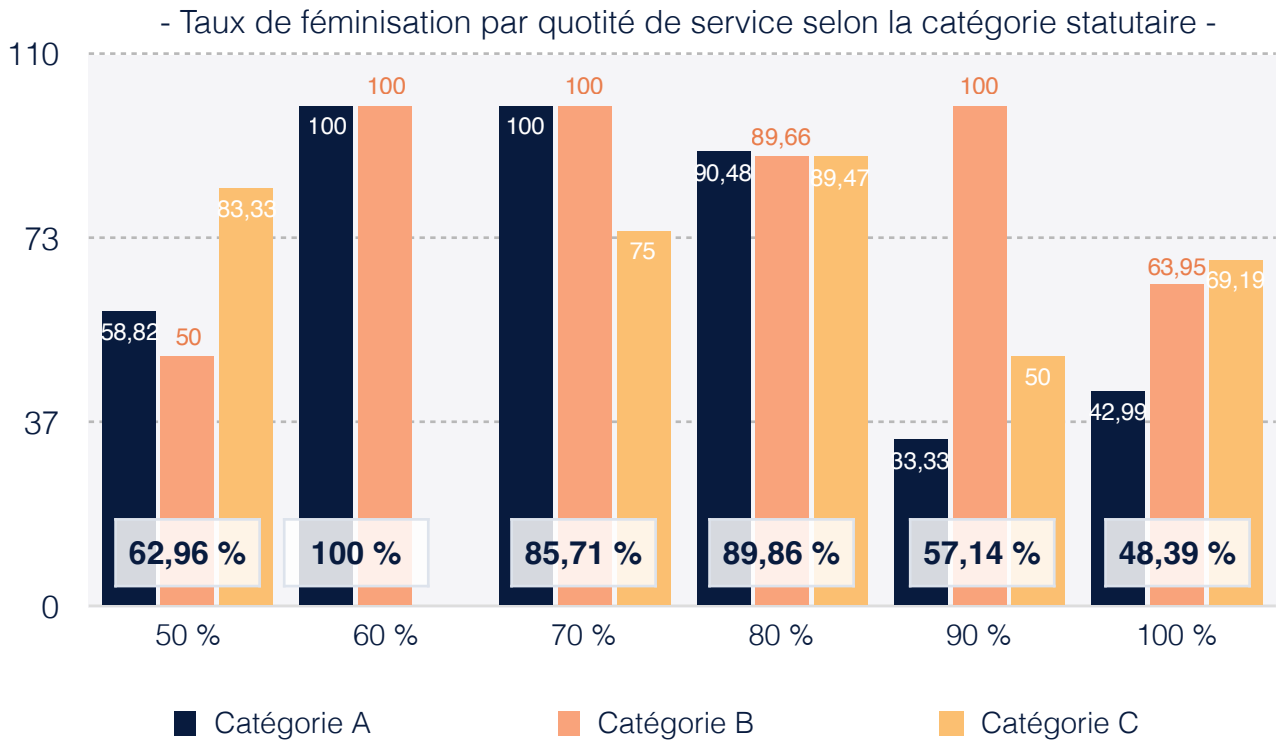
Le temps plein / temps partiel

Agents titulaires répartis par catégorie de personnel
et ventilés par quotité de service et par sexe

Catégorie de personnel	50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		Total temps partiels		Total temps pleins		Total général (temps partiels + temps pleins)	Rappel Total temps partiels 2024
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
BIATSS A	1	2	1	-	2	-	17	2	1	1	**22**	**5**	**126**	**126**	**279**	**22**
BIATSS B	2	2	1	-	1	-	26	3	2	-	**32**	**5**	**149**	**84**	**270**	**37**
BIATSS C	5	1	-	-	3	1	17	2	1	1	**26**	**5**	**119**	**53**	**203**	**32**
Enseignants-chercheurs	4	1	-	-	-	-	2	-	-	-	**6**	**1**	**342**	**514**	**863**	**2**
ESAS	5	4	-	-	-	-	-	-	-	1	**5**	**5**	**105**	**120**	**235**	**7**
Sous-total	**17**	**10**	**2**	**0**	**6**	**1**	**62**	**7**	**4**	**3**	**91**	**21**	**841**	**897**	**1 850**	**100**
Total général	**27**		**2**		**7**		**69**		**7**		**112**		**1 738**			

Taux de féminisation par quotité de service selon la catégorie statutaire

Catégorie statutaire	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	58,82 %	100 %	100 %	90,48 %	33,33 %	42,99 %
Catégorie B	50 %	100 %	100 %	89,66 %	100 %	63,95 %
Catégorie C	83,33 %	-	75 %	89,47 %	50 %	69,19 %
Toutes catégories	**62,96 %**	**100 %**	**85,71 %**	**89,86 %**	**57,14 %**	**48,39 %**



Agents titulaires répartis par tranche d'âge et ventilés par quotité et par sexe

Tranche d'âge	50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		100 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
19-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	**5**
25-29	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	21	18	**41**
30-34	1	-	-	-	-	-	7	-	-	-	64	52	**124**
35-39	-	-	1	-	1	-	14	2	-	-	92	88	**198**
40-44	3	2	1	-	2	-	9	1	1	-	118	109	**246**
45-49	2	3	-	-	-	-	9	1	1	-	110	137	**263**
50-54	4	2	-	-	1	1	7	2	1	2	137	163	**320**
55-59	5	1	-	-	1	-	8	1	-	1	168	174	**359**
60-64	2	2	-	-	1	-	4	-	1	-	107	112	**229**
65-70	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	21	42	**65**
Sous-total	**17**	**10**	**2**	**0**	**6**	**1**	**62**	**7**	**4**	**3**	**841**	**897**	**1 850**
Total général	**27**		**2**		**7**		**69**		**7**		**1 738**		

Agents titulaires à temps partiel répartis par catégorie de personnel et ventilés par type de temps partiel

Catégorie de personnel	TP de droit	TP sur autorisation	Service partagé	TP thérapeutique	Total général
BIATSS A	8	16	-	3	**27**
BIATSS B	9	23	-	5	**37**
BIATSS C	4	20	-	7	**31**
Enseignants-chercheurs	1	1	-	3	**5**
ESAS	-	2	8	2	**12**
Total général	**22**	**62**	**8**	**20**	**112**

Le travail à temps partiel est inférieur à la durée légale du travail de référence.
Les fonctionnaires peuvent être autorisés de droit dans certaines circonstances ou à leur demande sous réserve des nécessités de service à accomplir leur service à temps partiel. Diverses modalités d'organisation du travail à temps partiel sont possibles : quotidienne, hebdomadaire, dans le cadre d'un cycle de travail ou dans un cadre annuel.

En 2025, 1 738 agents titulaires, soit 93,95 % des personnels titulaires, exercent leurs fonctions à temps plein ; 3,73 % les exercent à 80 %. 9,76 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 2,29 % des hommes titulaires.
Parmi les 112 agents titulaires travaillant à temps partiel, 84,82 % sont des BIATSS et 81,25 % sont des femmes. 31,25 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans. Une grande majorité de temps partiels sont accordés sur autorisation (55,36 %). 19,64 % le sont de droit (pour soins, handicap, naissance).

Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant ouvert un compte ou déposé des jours sur un CET au cours de l'année 2025 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	1	4	-	6	-	1	-	-	2	2	2	-	**18**	**18**
Dépôts (y compris ouvertures)	15	8	2	13	7	6	11	7	11	17	5	3	**105**	**96**

Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1er novembre et le 31 décembre 2025 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Dépôts	139	36	22	71	49	40	79	48	86	125	38	36	**769**	**723**

Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2025 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Compte	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ancien système	-	-	-	-	1	-	2	-	-	23	15	1	**42**	**42**
Régime pérenne	603	272	68	396	194	99	545	314	319	624	136	164	**3 734**	**3 411**
Total général	**943**			**690**			**1 180**			**963**			**3 776**	**3 453**

Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2025 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
34	26	9	33	10	7	32	21	27	37	12	10	**258**	**246**
69			**50**			**80**			**59**				

Nombre d'agents ayant demandé à convertir des jours en indemnité compensatrice ou à placer des jours en épargne retraite au cours de l'exercice du droit d'option (entre le 1er et le 31 janvier 2026) ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

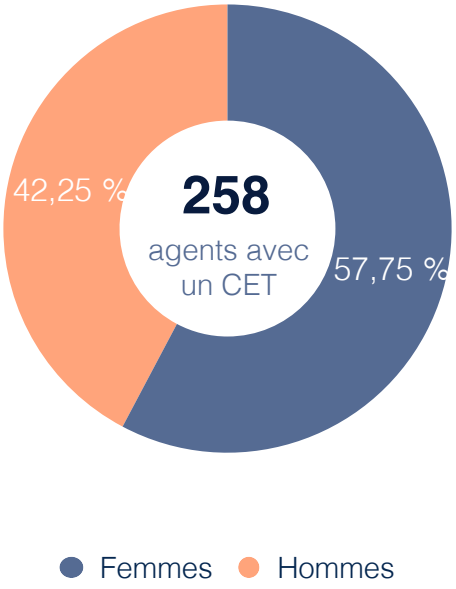
Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	5	2	-	4	4	1	8	3	6	6	-	2	**41**	**49**
RAFP	3	1	1	1	-	-	3	-	3	3	-	-	**15**	**12**

Nombre de jours convertis en indemnité compensatrice ou placés en épargne retraite à l'issue de l'exercice du droit d'option ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

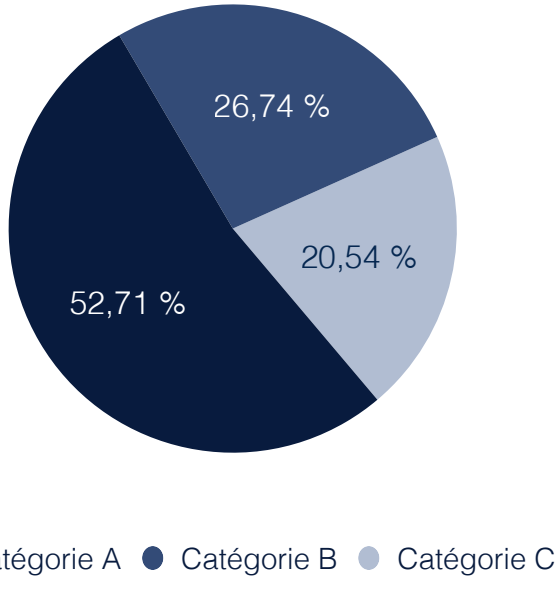
Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	58	19	-	29	31	4	97	18	44	53	-	25	**378**	**352**
RAFP	63	2	15	4	-	-	17	-	8	25	-	-	**134**	**64**

Le compte épargne temps (CET) est ouvert uniquement aux personnels BIATSS titulaires et contractuels de plus d'un an d'ancienneté, à leur demande.
Mis en place à l'université de Rouen Normandie depuis 2007, le CET permet aux personnels d'épargner des jours de congé non pris sous certaines conditions, sous réserve qu'ils aient pris au minimum 20 jours de congés et au maximum 45 jours de congés au titre de l'année de référence.
Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1er novembre et le 31 décembre 2025, 769 jours sont déposés par 105 agents.
Au 31 décembre 2025, 258 comptes sont ouverts avec 3 776 jours en épargne.
Au 1er janvier 2026, 93 personnels disposant de plus de 15 jours sur leur CET sont invités par la direction des ressources humaines à exercer un droit d'option sur les jours excédant le seuil de 15 jours.
À l'issue de l'exercice du droit d'option, sur les 1 198 jours concernés, 599 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 44 agents, 378 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 41 agents dont 23 personnels de catégorie A pour 237 jours, 9 personnels de catégorie B pour 68 jours et 9 personnels de catégorie C pour 73 jours ; 134 jours sont placés en épargne retraite par 15 agents (10 de catégorie A, 1 de catégorie B et 4 de catégorie C). Par ailleurs, 14 agents titulaires (7 de catégorie A, 4 de catégorie B et 3 de catégorie C) n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2026 et se voient placer 87 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur.

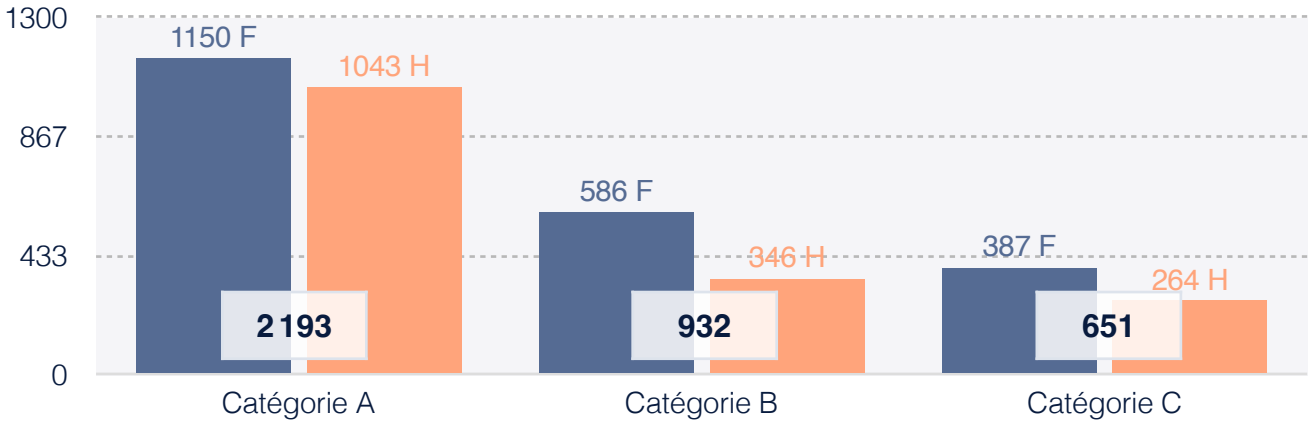
- Répartition des agents titulaires d'un CET - au 31 décembre 2025 par sexe



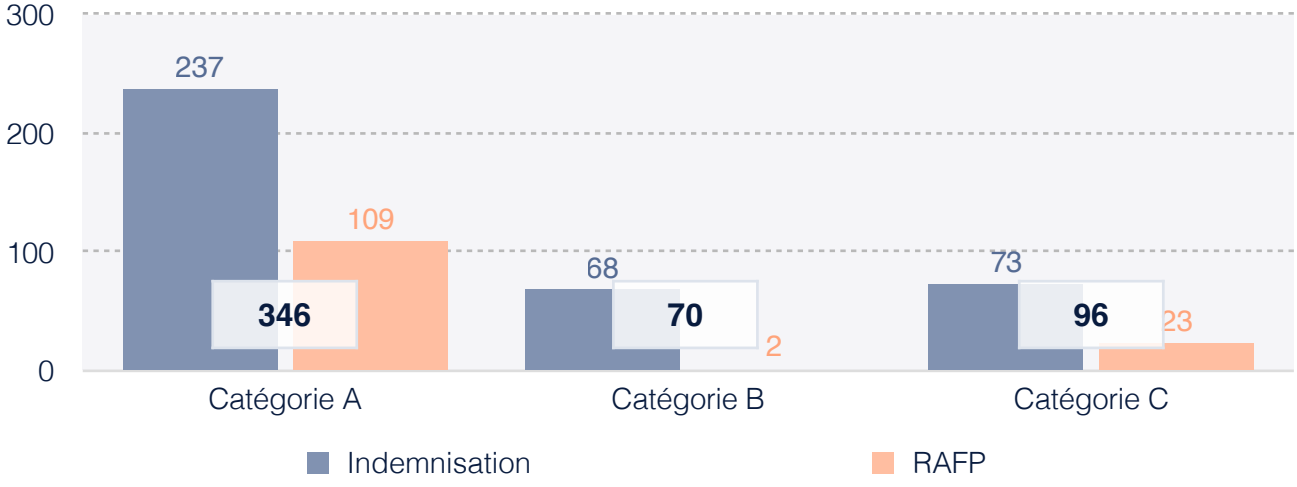
- Répartition des agents titulaires d'un CET - au 31 décembre 2025 par catégorie statutaire



- Jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2025 - ventilés par catégorie et par sexe



- Jours convertis en indemnité compensatrice - et placés en épargne retraite entre le 1er et le 31 janvier 2026 (droit d'option)



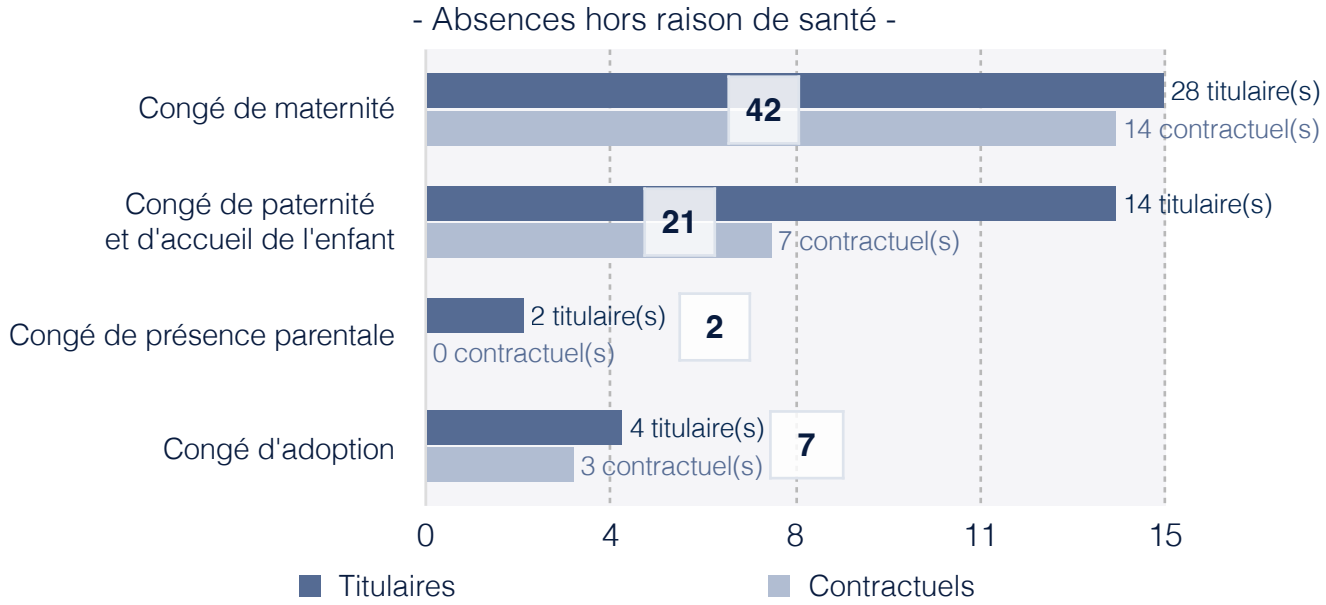
Les absences hors raison de santé

Congés familiaux personnels titulaires

Type de congé familial	Personnels BIATSS titulaires F	Personnels BIATSS titulaires H	Personnels enseignants titulaires F	Personnels enseignants titulaires H	Total général	Rappel Total 2024
Congé de maternité	16	-	12	-	**28**	**19**
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	8	-	6	**14**	**9**
Congé de présence parentale	2	-	-	-	**2**	**2**
Congé d'adoption	-	-	-	4	**4**	**1**
Sous-total	**18**	**8**	**12**	**10**	**48**	**31**
Total général	**26**		**22**			

Congés familiaux personnels contractuels

Type de congé familial	Personnels BIATSS contractuels F	Personnels BIATSS contractuels H	Personnels enseignants contractuels F	Personnels enseignants contractuels H	Total général	Rappel Total 2024
Congé de maternité	9	-	5	-	**14**	**11**
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	5	-	2	**7**	**7**
Congé de présence parentale	-	-	-	-	**0**	**0**
Congé d'adoption	-	1	-	2	**3**	**0**
Sous-total	**9**	**6**	**5**	**4**	**24**	**18**
Total général	**15**		**9**			



En 2025, 72 agents bénéficient d'un congé familial (congé de maternité, congé de paternité, congé de présence parentale ou congé d'adoption). Parmi ces agents, 66,67 % sont titulaires, 43,05 % sont des enseignants et 61,11 % sont des femmes.

Les absences pour raison de santé

Congés de longue durée et de longue maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2024
	F	H	F	H		
Congé longue durée	6	1	4	1	12	13
Congé longue maladie	13	1	7	-	21	14
Sous-total	19	2	11	1	33	27
Total général	21		12			

Congés de grave maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS contractuels		Personnels enseignants contractuels		Total général	Rappel Total 2024
	F	H	F	H		
Congé grave maladie	3	-	-	1	4	2
Total général	3		1		4	2

En 2025, 37 agents sont placés en congé de maladie (longue durée, longue maladie ou grave maladie). Parmi ces agents, 89,19 % sont titulaires, 64,86 % sont des personnels BIATSS et 89,19 % sont des femmes.

Congés de maladie ordinaire personnels titulaires

Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS titulaires				Personnels enseignants titulaires				Total général		Rappel Total 2024	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	10	3	2	-	-	1	-	-	14	2	22	4
61-90	7	3	2	-	4	1	2	1	15	5	29	6
31-60	20	8	22	12	10	10	2	9	48	45	47	80
21-30	19	8	24	16	6	2	11	5	35	56	39	74
14-20	9	10	47	22	8	6	18	8	33	95	44	124
7-13	35	12	77	34	10	2	27	9	59	147	47	141
5-6	4	-	60	10	1	1	12	4	6	86	24	92
4	19	8	36	14	7	2	2	-	36	52	16	50
3	12	4	50	15	5	-	7	-	21	72	21	64
2	9	3	30	13	1	-	4	-	13	47	18	58
1	3	1	29	5	2	1	5	2	7	41	8	30
Sous-total	147	60	379	141	54	26	90	38	287	648	315	723
Total général	207		520		80		128					

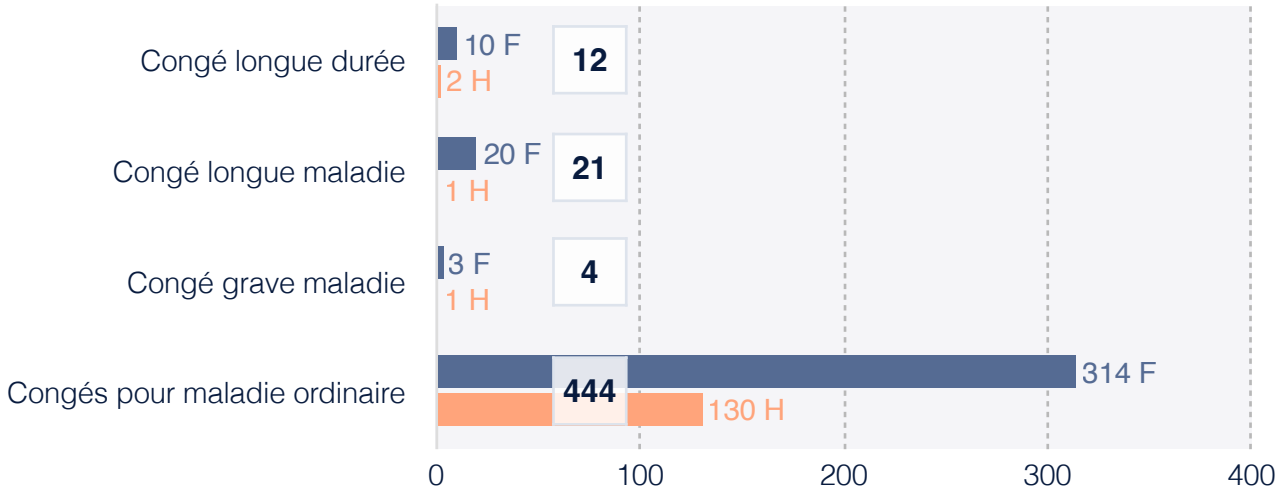
Congés de maladie ordinaire personnels contractuels

Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS contractuels				Personnels enseignants contractuels				Total général		Rappel Total 2024	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *					
	F	H	F	H	F	H	F	H	Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
+ de 90	6	3	-	-	4	-	2	-	**13**	**2**	**9**	**4**
61-90	4	1	1	1	-	-	1	-	**5**	**3**	**11**	**1**
31-60	12	4	14	5	2	2	3	1	**20**	**23**	**9**	**24**
21-30	7	2	10	4	1	-	5	-	**10**	**19**	**8**	**28**
14-20	8	2	41	7	2	1	8	2	**13**	**58**	**15**	**35**
7-13	15	7	44	21	2	5	9	8	**29**	**82**	**30**	**55**
5-6	12	1	19	11	-	-	1	2	**13**	**33**	**13**	**39**
4	9	2	21	6	1	1	3	2	**13**	**32**	**5**	**24**
3	11	6	30	19	-	1	2	2	**18**	**53**	**21**	**46**
2	13	3	28	16	1	-	2	-	**17**	**46**	**22**	**40**
1	3	3	17	7	-	-	-	-	**6**	**24**	**7**	**20**
Sous-total	**100**	**34**	**225**	**97**	**13**	**10**	**36**	**17**				
Total général	**134**		**322**		**23**		**53**		**157**	**375**	**150**	**316**

Agents * : agents dont le cumul de congés maladie sur l'année atteint la durée indiquée à gauche (de + de 90 jours à 1 jour)
Congés * : arrêts de travail dont la durée équivaut, en jours calendaires consécutifs, à la durée indiquée à gauche

En 2025, 444 agents sont placés en congé de maladie ordinaire pour une durée cumulée de 1 023 jours. Parmi ces agents, 64,64 % sont titulaires, 76,80 % sont des personnels BIATSS et 70,72 % sont des femmes.
Pour 19,82 % des agents placés en CMO, la durée cumulée de congés de maladie sur l'année est de 7 à 13 jours.

- Absences pour raison de santé -

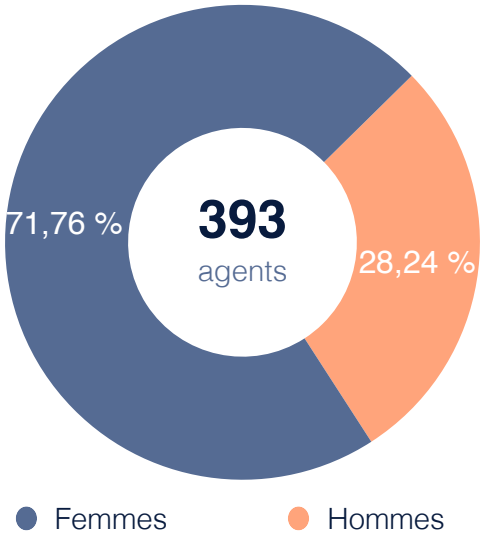


Les jours de carence suite à absence pour raison de santé

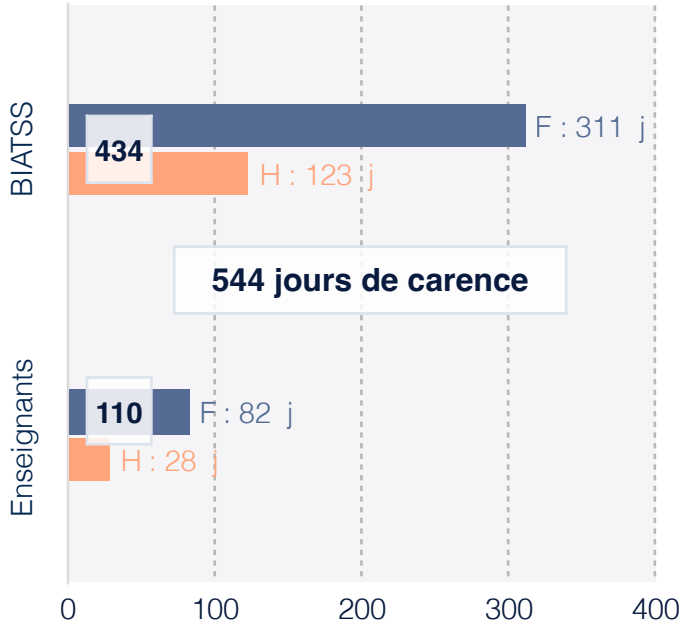
L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 prévoit le non versement aux agents publics civils et militaires de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire.
Cette disposition ne s'applique pas aux prolongations d'arrêts de travail, aux congés de maternité, de paternité, d'adoption, aux congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, aux arrêts résultant d'accidents de service, du travail ou de maladies professionnelles ainsi qu'aux congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, qu'il soient ou non en lien avec la grossesse.

544 jours de carence, soit 72 jours de moins qu'en 2024, sont imputés à 393 agents (282 femmes et 111 hommes) suite à une absence survenue au cours de l'année 2025. 393 jours, soit 72,24 % de ces jours de carence, concernent des femmes.

- Répartition par sexe des agents - auxquels sont imputés des jours de carence suite à une absence survenue en 2025



- Jours de carence imputés aux agents - suite à une absence survenue en 2025



3. SANTÉ AU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la médecine de prévention dans la fonction publique d'État sont précisées dans le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020.

Le service de médecine de prévention des personnels est chargé de prévenir toute altération de la santé du personnel du fait du travail.

La mission de médecine de prévention est assurée par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail, qui définit la surveillance médicale du personnel et sa périodicité :
- les visites systématiques ont une périodicité allant d'1 an à 5 ans en fonction des risques professionnels et des pathologies. Toute visite supplémentaire peut être effectuée à la demande de l'agent, du médecin ou de l'administration.
- les visites d'embauche
- les visites de reprise après un arrêt maladie prolongé (type CLM, etc.), un accident de travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité. Ces visites sont obligatoires.

Les visites de pré-reprise sont possibles surtout si un aménagement de poste est à envisager.

Le service de médecine de prévention des personnels est composé d'un médecin du travail, d'une infirmière, d'une assistante sociale et d'une secrétaire (soit 3,7 ETP).

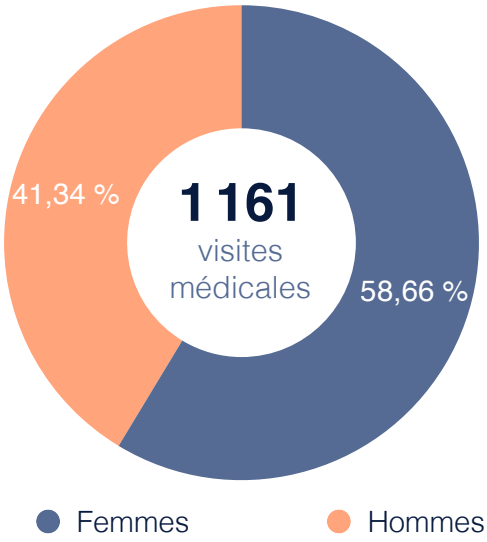
Dans le cadre d'une convention liant l'université à un cabinet de psychologues du travail, les personnels de l'université rencontrant des difficultés d'ordre professionnel peuvent se voir proposer, par le médecin du travail, une consultation psychologique individuelle gratuite.

Au cours de l'année 2025 :
- 989 personnes sont reçues au moins une fois en consultation
- 1 161 visites médicales sont réalisées par le médecin du travail
- 12 visites de site de laboratoire sont effectuées
- 4 études de poste sont réalisées par le médecin du travail
- 28 visites d'agents porteurs de handicap sont effectuées
- 131 consultations sont réalisées par la psychologue (51 agents suivis dont 25 femmes et 26 hommes).

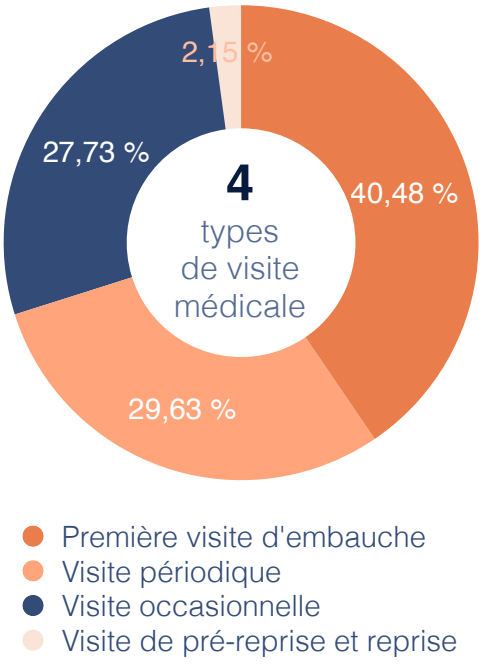
Répartition des visites médicales (réalisées par le médecin du travail et l'infirmière) par type de visite et par sexe sur l'année 2025

Type de visite médicale	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de visite / total (en %)	Rappel Total 2024
Première visite d'embauche	205	157	**362**	56,63 %	31,18 %	243
Première visite d'embauche (scientifique)	55	53	**108**	50,93 %	9,30 %	65
Visite périodique annuelle	91	89	**180**	50,56 %	15,50 %	169
Visite périodique à 5 ans	83	81	**164**	50,61 %	14,13 %	275
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	18	22	**40**	45 %	3,45 %	35
Visite occasionnelle à la demande du médecin	12	6	**18**	66,67 %	1,55 %	22
Visite occasionnelle à la demande de l'agent	165	43	**208**	79,33 %	17,92 %	195
Visite occasionnelle : soins infirmiers	31	25	**56**	55,36 %	4,82 %	65
Visite de pré-reprise et reprise (après un CLM, CLD, etc.)	21	4	**25**	84 %	2,15 %	25
Sous-total	**681**	**480**		58,66 %		**1 094**
Total général	**1 161**					

- Répartition des visites médicales - par sexe



- Répartition des visites médicales - par type de visite



En 2025, 58,66 % des agents bénéficiant d'une visite médicale sont des femmes ; 40,48 % des visites médicales sont réalisées au titre d'une première visite d'embauche.

4. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques professionnels

Accidents de travail, de trajet et de mission

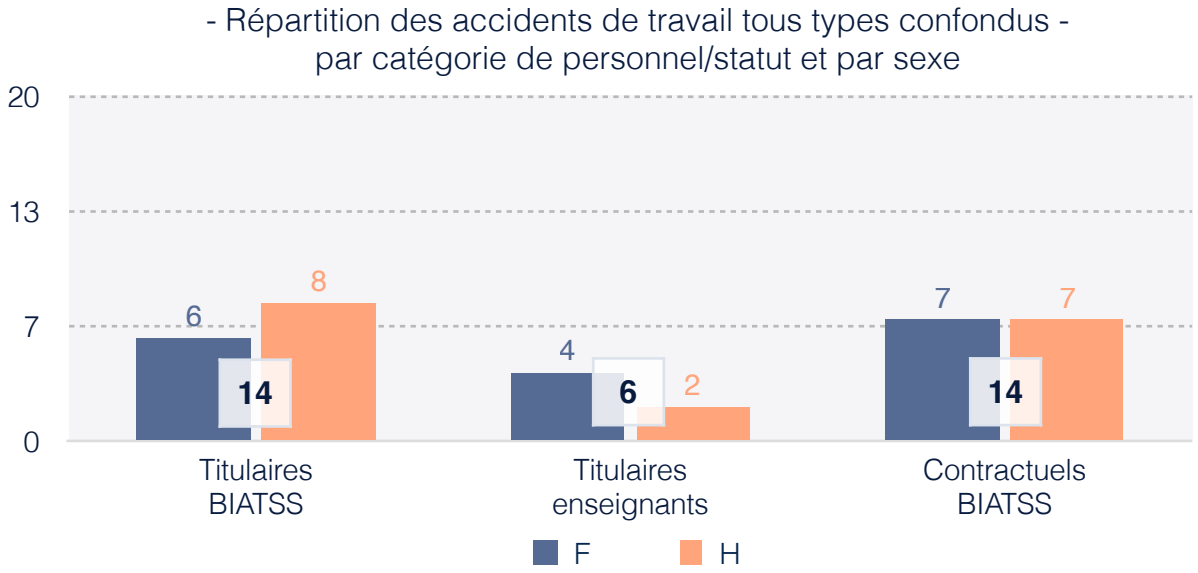
Type d'accident	2023	2024	2025
Accident de travail sans arrêt	14	17	15
Accident de travail avec arrêt	7	11	8
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	15	9	10
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	4	1
Total général	**37**	**41**	**34**

Répartition des accidents de travail, de trajet et de mission par statut et par sexe en 2025

Type d'accident	Titulaires		Contractuels		Part des femmes (en %)	Part du type d'accident / total (en %)
	F	H	F	H		
Accident de travail sans arrêt	4	5	4	2	53,33 %	44,12 %
Accident de travail avec arrêt	1	4	1	2	25 %	23,53 %
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	4	1	2	3	60 %	29,41 %
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	-	-	-	100 %	2,94 %
Sous-total	**10**	**10**	**7**	**7**	50 %	
Total général	**20**		**14**			

Répartition des accidents de travail, de trajet et de mission par catégorie de personnel et par sexe en 2025

Type d'accident	BIATSS		Enseignants		Part des femmes (en %)	Part du type d'accident / total (en %)
	F	H	F	H		
Accident de travail sans arrêt	6	7	2	-	53,33 %	44,12 %
Accident de travail avec arrêt	2	5	-	1	25 %	23,53 %
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	4	3	2	1	60 %	29,41 %
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	-	-	-	100 %	2,94 %
Sous-total	**13**	**15**	**4**	**2**	50 %	
Total général	**28**		**6**			



Répartition du nombre total de journées d'arrêt de travail par type d'accident et par sexe en 2025

Type d'accident	F	H	Total journées d'arrêt de travail	Part des femmes (en %)	Part du type d'accident / total de jours (en %)
Accident de travail	6	54	**60**	10 %	29,70 %
Accident de trajet	123	19	**142**	86,62 %	70,30 %
Accident de mission	-	-	**0**	-	-
Sous-total	**129**	**73**		63,86 %	
Total général		**202**			

En 2025, parmi les 34 accidents de travail, de trajet et de mission reconnus, 29,41 % correspondent à des accidents de trajet, 58,82 % concernent des agents titulaires, 50 % des femmes et 61,76 % des agents de plus de 50 ans (11 femmes et 10 hommes). Parmi les 202 journées d'arrêt de travail occasionnées par ces accidents, 70,30 % résultent d'accidents de trajet, 63,86 % concernent des femmes.

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues par sexe en 2025

Agents déclarant être et agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Nombre d'agents déclarant être atteints d'une maladie professionnelle	-	1	**1**	0 %
Nombre d'agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	-	1	**1**	0 %

En 2025, 1 agent masculin, déclarant être atteint d'une maladie relevant du tableau n° 57 des maladies professionnelles du régime général (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail), est reconnu atteint de cette maladie professionnelle.

Le bilan santé et sécurité au travail

Organisation de la prévention mise en place dans l'établissement

Typologie des différents sites de l'établissement

Implantation géographique / campus	Nombre de composantes
Elbeuf	1 antenne d'institut
Évreux	1 institut / 2 antennes d'UFR et institut
Le Havre	2 antennes d'UFR et institut
Mont-Saint-Aignan	4 UFR / 2 instituts
Pasteur (Rouen)	1 UFR / 2 instituts / 2 départements d'institut
Santé (Martainville - Rouen)	1 UFR
Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	1 UFR / 1 école d'ingénieurs

L'université de Rouen Normandie s'étend sur 6 communes et 7 campus en Seine-Maritime et dans l'Eure. Elle compte 12 composantes (6 unités de formation et de recherche – 5 instituts – 1 école d'ingénieurs) et 38 laboratoires.

Nombre d'unités de travail

Campus	Structure de rattachement	Nombre d'unités de travail
Elbeuf	IUT Rouen	3
Évreux	INSPÉ Évreux	1
	IUT d'Évreux	6
	UFR santé	2
	UFR sciences et techniques	3
Mont-Saint-Aignan	Affaires générales et services communs	34
	INSPÉ	2
	IRIHS	1
	IUT Rouen	6
	UFR lettres et sciences humaines	18
	UFR sciences de l'homme et de la société	7
	UFR sciences et techniques	15
	UFR STAPS	2
Pasteur	IAE	1
	IPAG	1
	IUT Rouen	3
	UFR droit, économie et science politique	9
Santé (Martainville - Rouen)	UFR santé	20
Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	ESITech	1
	UFR sciences et techniques	12

L'établissement est découpé en plusieurs unités de travail. Une unité de travail est un regroupement de situations de travail dans lesquelles des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, sont exposés à un même danger (circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002). Il s'agit d'identifier tous les salariés qui, à un moment donné, sont concernés par les mêmes risques.

En 2025, l'université de Rouen Normandie compte 147 unités de travail.

Nombre de responsables d'unité de travail désignés comme chefs de service

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	21	20	**41**	51,22 %
Enseignants-chercheurs	22	60	**82**	26,83 %
ESAS	7	3	**10**	70 %
Total général	**50**	**83**	**133**	37,59 %

L'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise que le chef de service (directeur de service, chef de laboratoire, directeur d'unité) doit veiller, dans le cadre de ses attributions et des délégations qui lui sont consenties, à la sécurité et à la protection de la santé de ses agents.

En 2025, l'établissement compte 133 chefs de service, dont 37,59 % sont des femmes et 69,17 % sont des enseignants-chercheurs et enseignants.

Nombre de conseillers de prévention désignés dans l'établissement

Catégorie de personnel	F	H	Total
BIATSS A	1	-	**1**
Total général	**1**	**0**	**1**

Le conseiller de prévention est rattaché au président de l'université, sous l'autorité duquel il exerce ses fonctions. Sa mission essentielle est d'assister et conseiller le chef d'établissement ainsi que les directeurs de composante, de laboratoire et chefs de service, dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Il entretient des relations permanentes et est le relais de la direction de la prévention des risques (DPR) auprès des autres acteurs de la prévention : les assistants de prévention (AP), la formation spécialisée du CSA, le médecin du travail, la commission départementale de sécurité et d'accessibilité. Il rédige le programme annuel de prévention des risques professionnels.

L'établissement dispose d'une conseillère de prévention également directrice de la prévention des risques. Elle travaille à 70 %, dont la moitié du temps en tant que conseillère de prévention.

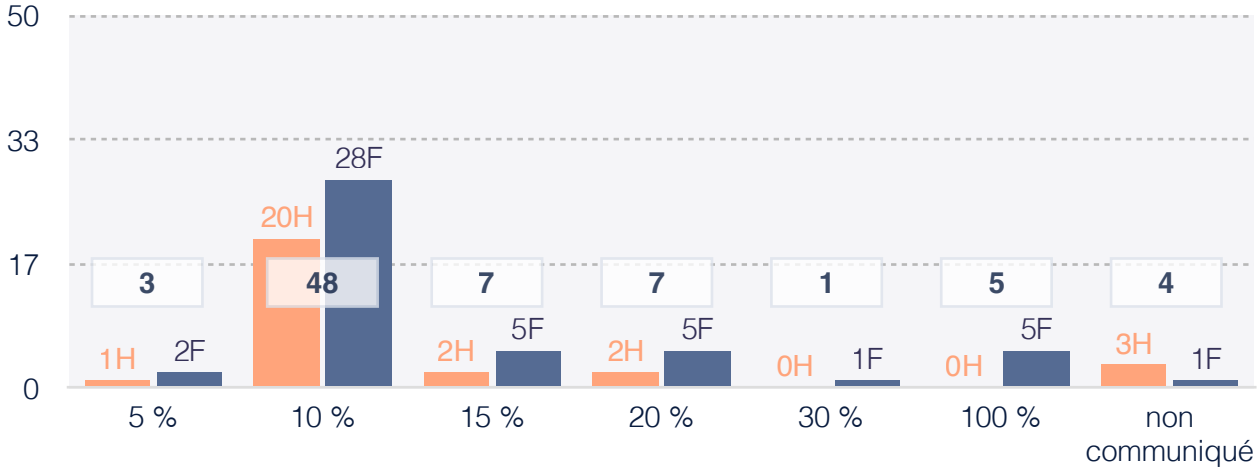
Les assistants de prévention (AP)

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	39	27	**66**	59,09 %
Enseignants-chercheurs	6	2	**8**	75 %
ESAS	1	-	**1**	100 %
Total général	**46**	**29**	**75**	61,33 %

Les assistants de prévention sont des relais au sein des laboratoires et services ; ils sont formés et nommés par le directeur d'unité ou de service. Ils ont un rôle de relais, de support des préventeurs en composantes, et de la DPR. Ils animent également la démarche de prévention localement dans leur structure.
Deux documents permettent d'officialiser leurs missions : la lettre de nomination (permettant une officialisation des missions) et la lettre de cadrage (fixant la quotité de temps de travail dédié à la mise en œuvre de leurs missions).
Les assistants de prévention nommés se voient attribuer un complément indemnitaire d'un montant brut annuel de 590,73 euros. Ce complément est versé aux agents BIATSS titulaires et en CDI, au terme d'une année de fonction.

Au cours de l'année 2025, 75 assistants de prévention employés par l'établissement, dont 61,33 % de femmes, sont en fonction.
Parmi eux, 71 ont une lettre de cadrage.
88 % des assistants de prévention sont des BIATSS, les enseignants-chercheurs étant largement minoritaires dans ces fonctions.

- Répartition des temps de travail dédiés à la mission d'assistant de prévention (AP) -



Les temps dédiés à la mission se répartissent comme suit :
- 58 agents consacrent 5 % à 15 % de leur temps de travail à leur mission d'AP
- 7 agents consacrent 20 % de leur temps de travail à leur mission d'AP.

Outre le conseiller de prévention et les assistants de prévention, d'autres acteurs fonctionnels de la prévention des risques professionnels concourent au sein de l'établissement à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité : l'inspecteur santé sécurité au travail, le médecin du travail, les personnels du service de santé étudiante (SSE), les sauveteurs secouristes au travail (SST), les secouristes en santé mentale.
Des informations les concernant sont disponibles dans la rubrique 'Inspection santé sécurité au travail' et dans le bilan santé et sécurité au travail annexé au présent rapport.

Les événements impactant 2025

L'année 2025 est marquée par plusieurs événements importants en matière de prévention des risques.

Le 12 mars 2025, un étudiant de l'université tente de se suicider sur le campus Pasteur. Suite à cet événement, divers rassemblements et manifestations s'organisent au sein de la communauté universitaire (étudiants et personnels). Une réunion exceptionnelle de la F3SCT à laquelle les représentants des étudiants participent se tient le 27 mars 2025. Au cours de cette réunion, les représentants des personnels émettent un avis : la réalisation d'une enquête de la F3SCT dans le périmètre de l'IAE. Le campus Pasteur est visité le 7 mai 2025, des questionnaires à destination des agents et des étudiants sont diffusés et plusieurs entretiens sont menés par les représentants des personnels de la F3SCT auprès d'étudiants et personnels volontaires entre mai et juillet 2025.
À la fin de l'année 2025, le compte-rendu de la visite n'est pas encore finalisé.

Le 28 avril 2025, un début d'incendie se déclare au sein du laboratoire GPM, dans les locaux de la plateforme GENESIS. Il s'avère qu'il s'agit de la batterie de l'un des onduleurs du local technique de la sonde atomique qui a pris feu. L'ASNR est informée de l'incident, qui n'a causé aucune victime, uniquement des dégâts matériels. La plateforme est rouverte au cours de l'année 2025.

Par ailleurs, une inspection de l'ASNR prévue a lieu le 29 avril 2025 au sein du laboratoire GPM, soit le lendemain de l'incident. Aucune problématique particulière n'est relevée, et le bilan est très positif, soulignant l'organisation mise en place afin de répondre aux dispositions règlementaires applicables.

Le 17 juin 2025, tous les assistants de prévention de l'établissement sont réunis comme chaque année par la direction de la prévention des risques. La journée est organisée en collaboration avec la direction de la communication, autour de la thématique de la communication en prévention.

En septembre 2025, le processus d'accueil sécurité des nouveaux arrivants devient effectif avec l'ouverture de la page UniversiTICE dédiée.

Le 7 octobre 2025, des représentants du personnel de la F3SCT déposent une alerte sur le registre des dangers graves et imminents de l'établissement, concernant la situation au sein de la Maison des langues. Dans le respect de la procédure, l'inspecteur du travail est informé de la situation. Une séance exceptionnelle de la F3SCT se tient le 16 octobre 2025, au cours de la laquelle différentes mesures sont arrêtées, et à l'issue de laquelle le danger grave et imminent est levé.

En octobre 2025, la direction de la prévention des risques, en collaboration avec le bureau de la formation permanente et de l'accompagnement professionnel, débute les formations des assistants de prévention sur le module 'Évaluation des risques professionnels' sur le logiciel GPuC.

En novembre 2025, afin de garantir la confidentialité des échanges et l'indépendance dans le traitement des signalements de faits de violence, discrimination, ou harcèlement, l'université confie la cellule d'écoute à un service indépendant, confidentiel et anonyme, Qualisocial. Témoin ou victime, tout étudiant ou agent peut

signaler un comportement inapproprié.

Le 1er décembre 2025, une nouvelle animatrice en prévention des risques prend ses fonctions, pour toute la partie du campus Ouest de Mont-Saint-Aignan.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 prévoit la création obligatoire d'un "document" relatif à l'évaluation des risques pour la santé, la sécurité des travailleurs.

Ce document est appelé document unique d'évaluation des risques (DUER) ou plus communément document unique.

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les agents de l'établissement, les évaluer en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Elle constitue l'étape initiale de la politique de santé et sécurité au travail.

Le DUER est un document regroupant l'ensemble des évaluations des risques professionnels des laboratoires, services, et composantes de l'université de Rouen Normandie. Chaque année, il est rappelé aux différentes structures de l'URN leur obligation de mettre à jour le DUER une fois par an et à chaque évolution des situations de travail.

La direction de la prévention des risques centralise les documents, les analyse pour en extraire les points d'urgence, les besoins en soutien financier ou d'intervention de la DPR ou d'autres services.

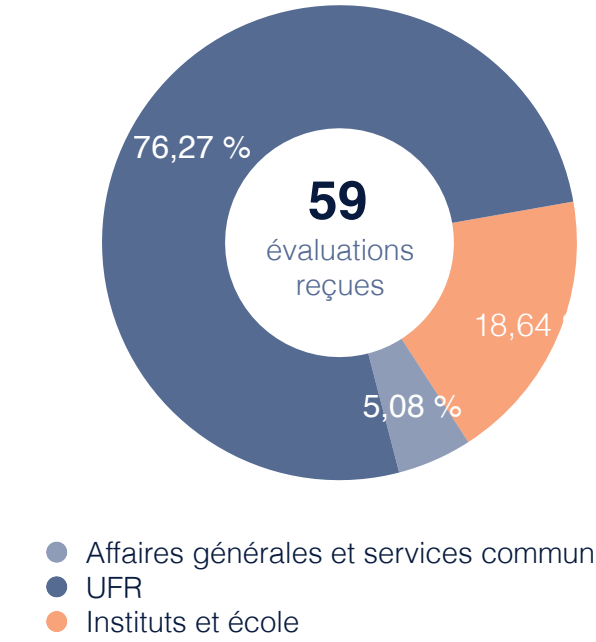
Répartition des évaluations de risques reçues par structure

Structure	Évaluations de risques reçues
Affaires générales et services communs	3
UFR droit, économie et science politique	6
UFR lettres et sciences humaines	5
UFR santé	12
UFR sciences de l'homme et de la société	4
UFR sciences et techniques (MSA et Sciences et ingénierie - Madrillet)	16
UFR STAPS	2
IUT Évreux	10
IUT Rouen (Mont-Saint-Aignan et Elbeuf)	-
ESITech	1
INSPÉ	-
Total général	**59**

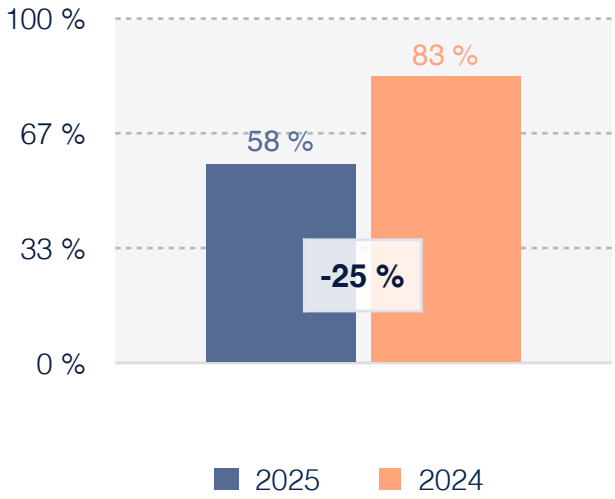
En 2025, le taux de retour des mises à jour est de 58 % (- 25 % par rapport à l'année 2024).

4 816 risques, déclinés selon 38 thématiques, et 1 876 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 47 sont à traiter immédiatement et 397 rapidement.

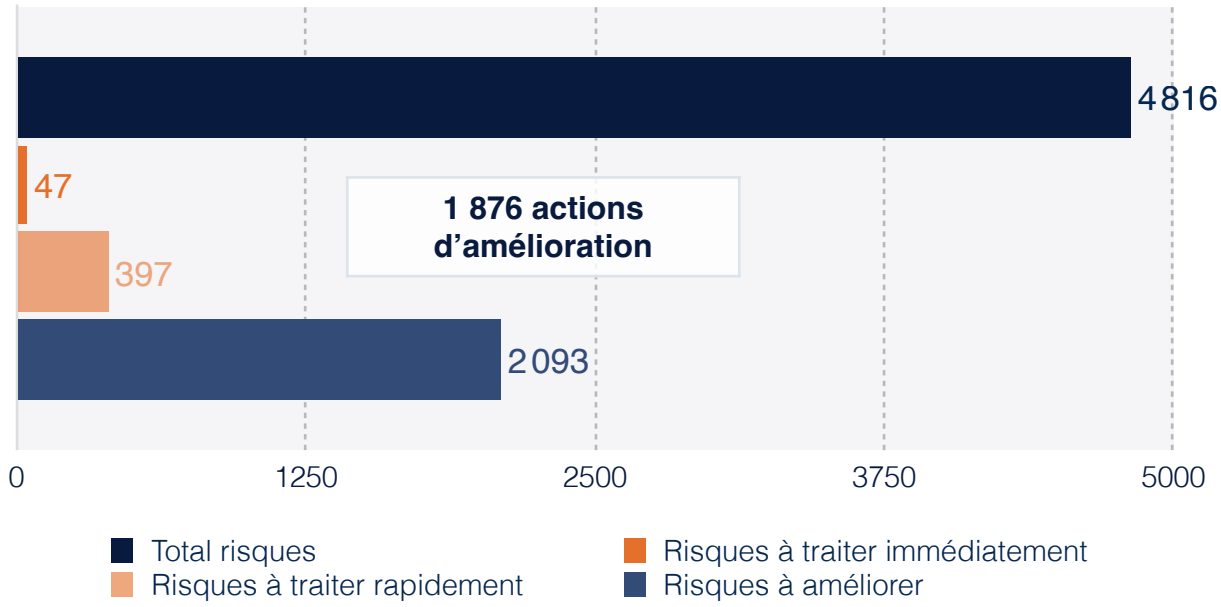
- Répartition des évaluations de risques reçues - par type de structure en 2025



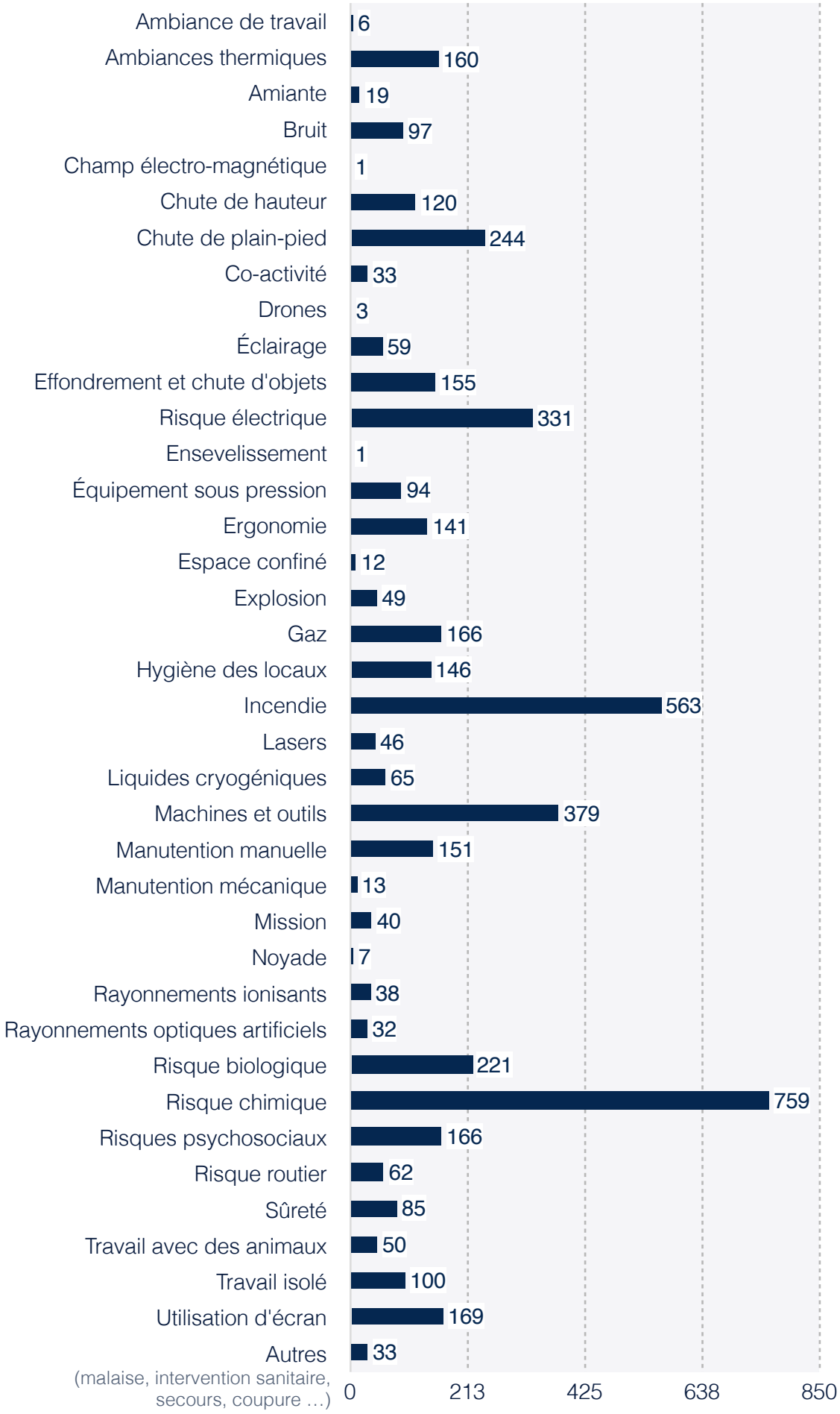
- Évolution du taux de retour des mises à jour - entre 2024 et 2025



- Risques identifiés sur l'ensemble de l'université en 2025 -



- Répartition par thématique des risques identifiés en 2025 -



Le bilan du programme annuel de prévention

Le programme annuel de prévention et le bilan de l'année N-1 sont rédigés et votés chaque année en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT). En 2025, le programme annuel de prévention de l'établissement n'est pas voté.

Le programme annuel de prévention est établi à partir des évaluations des risques remontées par les unités de travail, les évolutions règlementaires, ainsi que les préconisations de la F3SCT de l'université et du ministère.



En 2025, 27 actions sont identifiées sur 4 axes.
De nombreuses actions sont des actions pluriannuelles :
6 objectifs sont atteints en 2025, dont 4 actions terminées ; 16 objectifs sont partiellement atteints ; 5 actions ne peuvent pas être programmées.

Inspection santé sécurité au travail

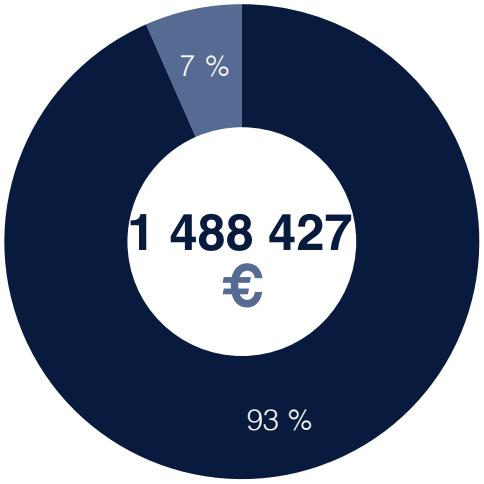
L'application de l'ensemble des règles de santé et sécurité au travail est contrôlée par un agent chargé de la fonction d'inspection. Des agents chargés de cette fonction ont été nommés pour l'enseignement supérieur et ont compétence pour l'ensemble des établissements.
Outre ses missions de contrôle, l'inspecteur santé sécurité au travail a également un rôle d'expertise et de conseil. En cas d'urgence, il propose au chef d'établissement des mesures immédiates. Il participe également aux enquêtes en cas d'accidents graves et assiste avec voix consultative aux travaux de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En fin d'année 2025, l'établissement n'a pas reçu de rapport d'inspection, ni de courrier reprenant les différents éléments importants relevés.

Les dépenses en matière de prévention

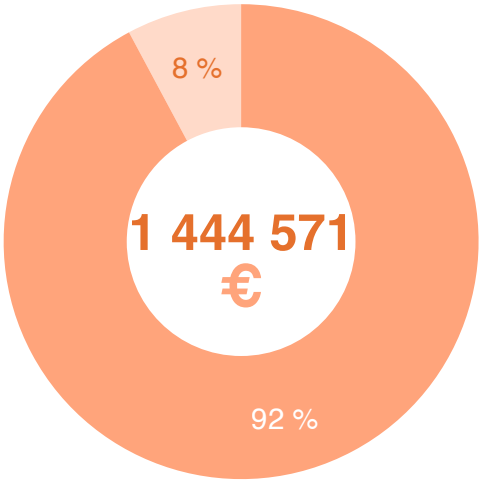
Budget prévention de l'établissement

- Dépenses 2025 -



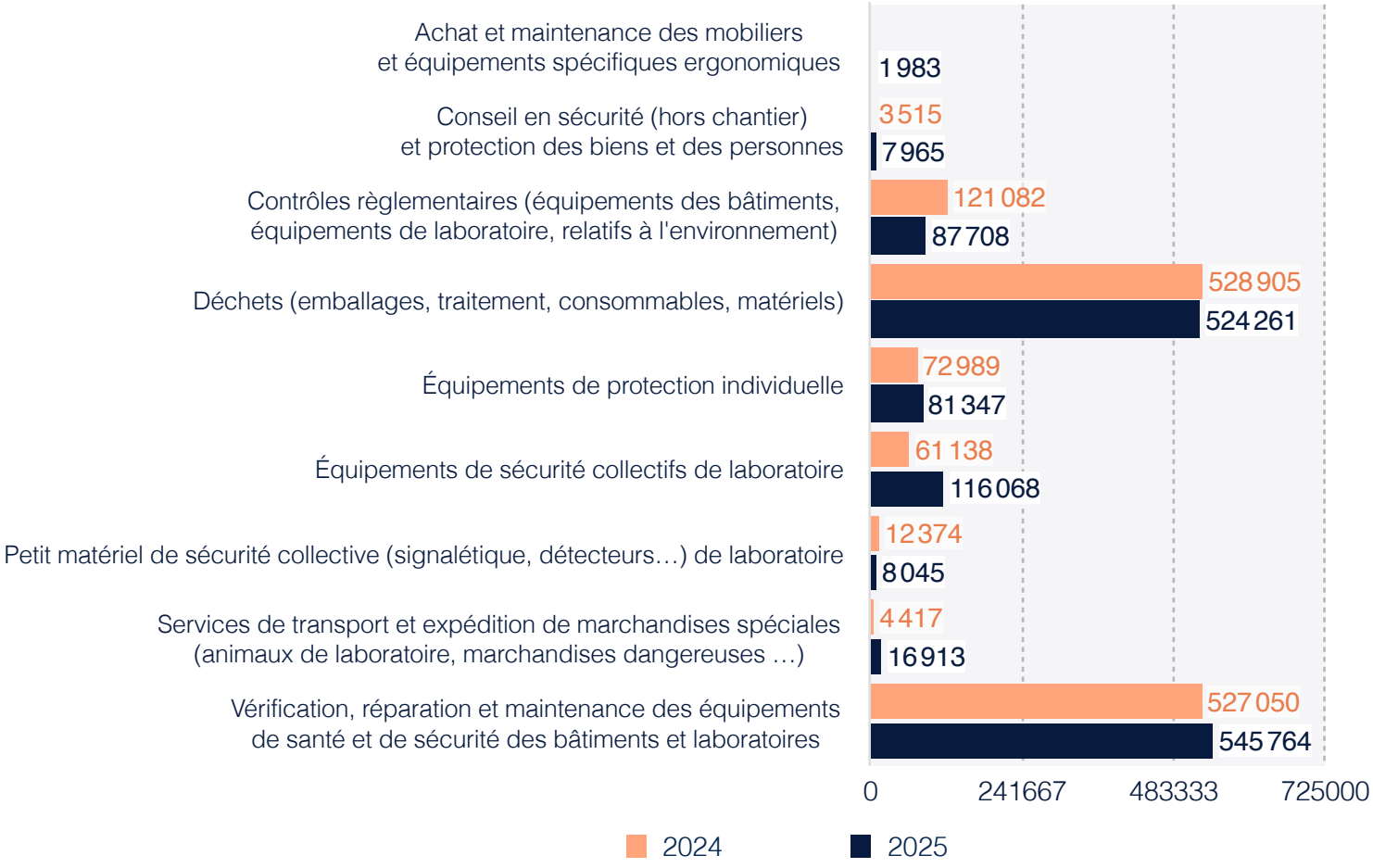
Dépenses fonctionnement
Dépenses investissement

- Dépenses 2024 * -

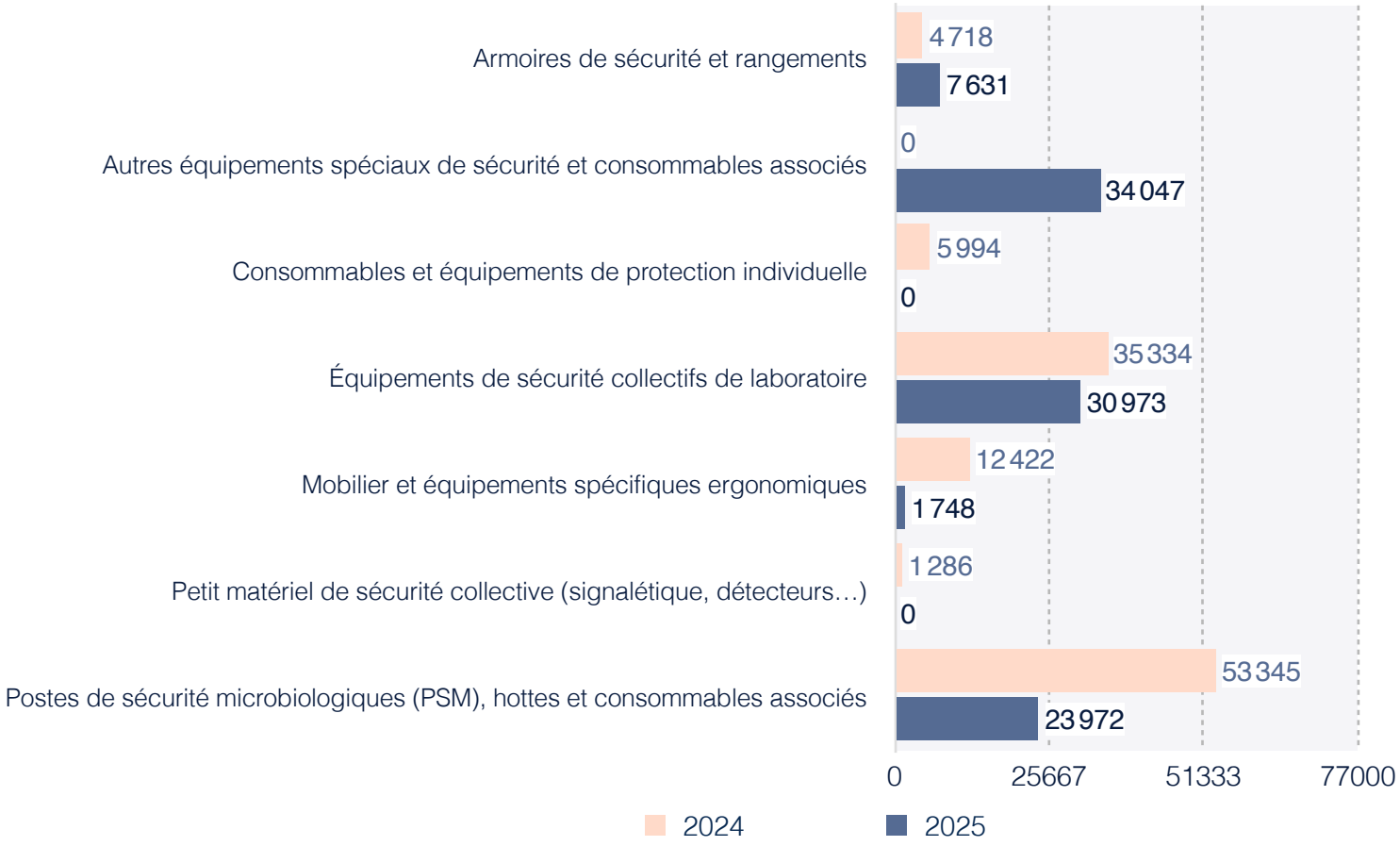


Dépenses fonctionnement
Dépenses investissement

- Répartition des dépenses de fonctionnement en 2024 * et 2025 en euros -



- Répartition des dépenses d'investissement en 2024 * et 2025 en euros -



* Les données 2024 ont été actualisées par rapport au RSU 2024 afin d'intégrer les dépenses liées aux contrôles réglementaires qui n'étaient pas prises en compte jusqu'à présent. Par ailleurs, certains libellés de dépenses ont été modifiés ou regroupés avec d'autres pour faciliter la lecture des informations.

En 2025, le budget fonctionnement en matière de prévention s'élève à 1 302 347,10 euros, hors dépenses relatives aux contrôles réglementaires (équipements des bâtiments, équipements des laboratoires, relatifs à l'environnement).

En 2025, les dépenses en matière d'équipements de sécurité collectifs (achat, maintenance/réparation) demeurent élevées et représentent 47,61 % des dépenses de fonctionnement.

5. HANDICAP

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'accompagnement des agents en situation de handicap

Synthèse des déclarations effectuées auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
au cours des 3 dernières années

	Déclaration 2024 au titre de 2023	Déclaration 2025 au titre de 2024	Déclaration 2026 au titre de 2025
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	3,78 %	4,50 %	4,71 %
Contribution FIPHFP	167 078 €	47 694,59 €	31 839,47 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	35 046 €	30 827,92 €	40 770 €

Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2025 (déclaration FIPHFP 2026) répartis par type et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de personnels	Femmes			Hommes			Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
	A	B	C	A	B	C			
Personnels titulaires BIATSS	12	14	25	6	6	5	**68**	75 %	**63**
Personnels titulaires enseignants	9	-	-	18	-	-	**27**	33,33 %	**25**
Personnels contractuels	6	5	7	5	1	4	**28**	64,29 %	**23**
Sous-total	**27**	**19**	**32**	**29**	**7**	**9**	**123**	63,41 %	**111**
Total général	**78**			**45**					

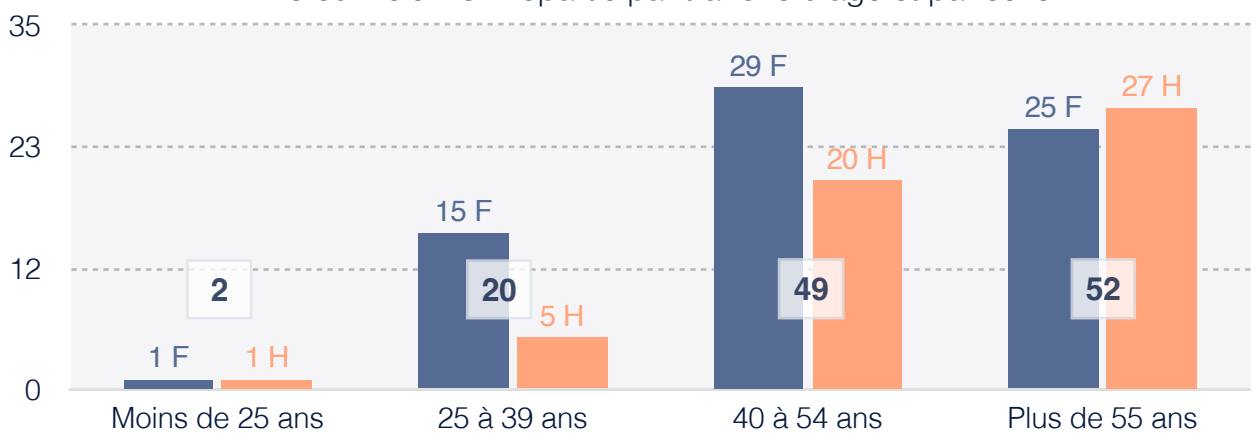
La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" dans la société et le monde du travail, dite loi "handicap", a été promulguée le 11 février 2005.

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2020, engagée de façon convergente dans le secteur privé et dans la fonction publique, entend renforcer l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Le taux d'obligation d'emploi est maintenu à 6 % pour tout employeur public employant plus de 20 agents mais pourra être révisé tous les 5 ans en tenant compte de la part des bénéficiaires de l'OETH dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail. Il n'a pas été révisé en 2025.

L'obligation d'emploi de l'université concerne l'effectif total rémunéré déclaré au 31 décembre.
Lorsque le taux d'emploi direct n'est pas atteint, le nombre d'unités manquantes est alors calculé. Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles en fonction du montant de dépenses prévues par le Code du travail.
Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euros des dépenses déductibles liées à la sous-traitance avec des entreprises adaptées (ESAT par exemple), l'insertion professionnelle des agents handicapés (aménagement de postes par exemple), l'accueil et le maintien dans l'emploi des agents handicapés ou l'aménagement de poste des agents reconnus inaptes. Ces déductions permettent principalement de valoriser les actions menées en faveur des agents en situation de handicap de l'université.
Si la somme des déductions ne permet pas à l'employeur d'atteindre le taux d'emploi direct, ce dernier doit s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui réinvestit ensuite l'argent perçu dans des actions destinées à favoriser l'insertion professionnelle (aménagement de poste, appareillage…), la formation et l'information des personnes handicapées.

En 2025, 123 personnels sont déclarés travailleurs handicapés à l'université de Rouen Normandie. Parmi ces agents, 63,41 % sont des femmes, 33,33 % relèvent de la catégorie C et 82,11 % sont âgés de plus de 40 ans.
En 2025, une femme, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, est recrutée au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995 en tant qu'ingénieure d'études. Quatre agents recrutés par cette voie en 2023 et 2024 sont titularisés en 2025 : trois femmes (une ingénieure d'études, une SAENES et une adjointe technique) et un homme (un adjoint technique).

- Personnels BOE répartis par tranche d'âge et par sexe -



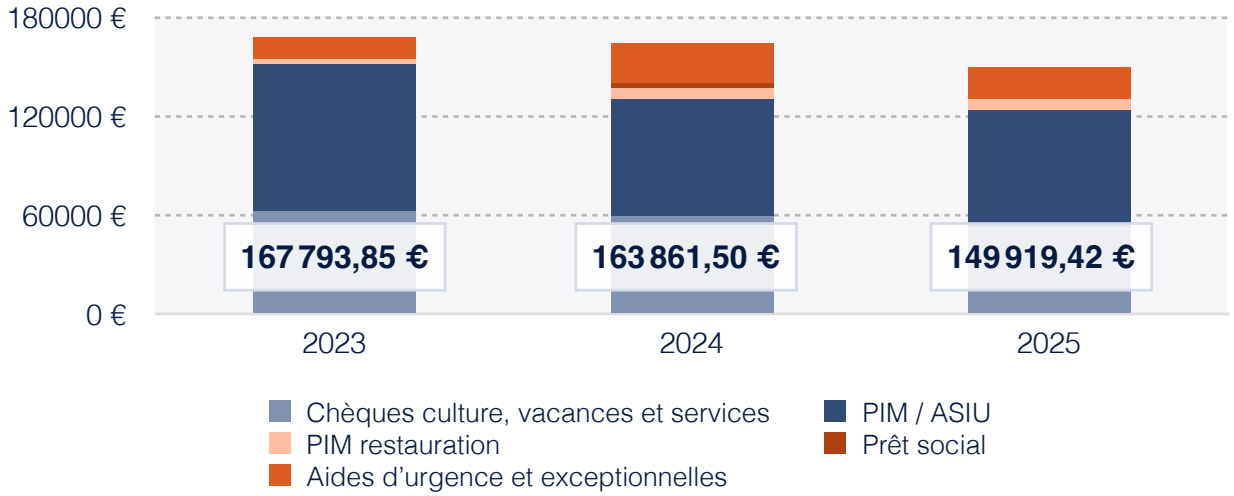
6. ACTION SOCIALE

Les prestations du SACSO

L'action sociale mise en œuvre par le service d'action culturelle et sociale (SACSO) répartie par type d'aide au cours des 3 dernières années

Type d'aide	2023	2024	2025
Chèques culture	30 198 €	28 395,72 €	28 026 €
Chèques vacances	32 789,72 €	30 086 €	23 966,96 €
Chèques services	250 €	200 €	550 €
PIM / ASIU	87 435,29 €	71 693,26 €	70 884,21 €
PIM restauration	3 920,84 €	5 881,52 €	7 442,25 €
Prêt social	300 €	3 700 €	0 €
Aides d'urgence	0 €	0 €	100 €
Aides exceptionnelles	12 900 €	23 905 €	18 950 €
Total général	**167 793,85 €**	**163 861,50 €**	**149 919,42 €**

- Action sociale en faveur des personnels au cours des 3 dernières années en euros -



Individuelle ou collective, cette action sociale vise à améliorer les conditions de vie des personnels et de leur famille et à leur apporter une aide particulière en cas de difficultés importantes et passagères.

L'action sociale mise en place se décline ainsi en trois grands volets :

- des aides exceptionnelles, des aides d'urgence ou des prêts sociaux pour soutenir les agents qui font face à une difficulté,
- des prestations interministérielles (PIM) ou des aides d'initiatives universitaires (ASIU) qui couvrent plusieurs domaines de la vie courante :
  - aides à la famille : allocation aux parents séjournant en maison de repos accompagnés de leurs enfants de moins de 5 ans, aide juridique
  - aides à la scolarité : voyages scolaires, aides aux études et à la formation, aides

aux concours
  - allocations aux parents d'enfants en situation de handicap
  - aides aux vacances et aux loisirs : séjours d'enfants en centre de loisirs, colonies, inscription à une activité sportive, participation au BAFA, etc.
  - aides au logement : accès au logement locatif, aide à l'installation des personnels de l'État
- des aides sous forme de chèques culture et/ou de chèques vacances attribuées dans le cadre d'une campagne annuelle.

En 2025, s'il est fait abstraction de l'aide à la restauration (7 442,25 euros), le budget consacré aux prestations sociales par l'université s'élève à 142 477,17 euros (budget ouvert : 160 000 euros).
Ce budget bénéficie à 685 agents de l'université, soit 23,43 % des effectifs.

Outre la mise en œuvre de l'action sociale, le SACSO participe à la vie de l'université et au bien-être de ses agents.
En 2025, les actions suivantes sont proposées :
- accueil des enfants de 3 à 12 ans au centre de loisirs de l'université les mercredis et sur une partie des vacances scolaires
- organisation de la fête de Noël des enfants du personnel : 540 agents concernés soit 813 enfants en décembre 2025
- mise en place de séances de massage une fois par mois sur les campus d'Évreux, de Pasteur, du Madrillet, de Martainville, de Mont-Saint-Aignan et d'Elbeuf. En 2025, 55 séances de massage de 2 heures ont lieu pour 503 participants
- organisation d'ateliers culturels (chorale, lectures théâtrales) (15 agents)
- sortie à Caen avec visite guidée (36 personnes) et visite guidée de Rouen sur le thème de la cathédrale insolite (18 participants)
- sortie théâtre Paris (54 participants)
- mise en place d'une billetterie à tarif subventionné pour le cirque théâtre d'Elbeuf, l'opéra de Rouen, les festivals (Rock in Évreux, Archéojazz), le parc du Bocasse, Zoo biotropica, les spectacles luminescence et cadre noir, ou encore des événements sportifs (hockey, rugby) avec 2 487 billets vendus.

Les missions du SUAPS

Répartition par origine des inscrits au service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) au cours des 3 dernières années

Origine des inscrits	2023-2024	2024-2025	2025-2026*
Personnels de l'université	330	308	329
Personnels de l'université retraités	34	35	33
Conjoints personnels	31	23	18
Étudiants extérieurs	34	19	34
Extérieurs	34	117	119
Total général	**463**	**502**	**533**

* Données 2025-2026 arrêtées en mai 2026

Répartition par sexe des personnels de l'université inscrits au SUAPS au cours des 3 dernières années

2023-2024				2024-2025				2025-2026*			
F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
210	120	**330**	63,64 %	205	103	**308**	66,56 %	209	120	**329**	63,53 %
soit **517 inscriptions** à des activités				soit **488 inscriptions** à des activités				soit **500 inscriptions** à des activités			

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants 82 activités physiques et sportives, sous forme de cours, du niveau débutant au niveau confirmé, ou en pratique libre. Certaines activités peuvent avoir un prolongement sur la compétition, passage de grades ou diplômes fédéraux, dans le cadre de l'association sportive de l'université (ASRUC).
La pratique de ces activités concerne majoritairement les personnels BIATSS.
Les cours de yoga, sophrologie, gym forme et équilibre, Tai ji Quan, marche nordique, renforcement musculaire, danse de salon, fitness, sans être réservés aux personnels, sont particulièrement adaptés à ce public.
Par ailleurs, chaque année, la journée du personnel est organisée conjointement par le SACSO et le SUAPS.

Au cours de l'année universitaire 2025-2026, 329 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 63,53 % de ces personnels sont des femmes.

Les actions de l'assistante sociale

L'assistante sociale reçoit (sur rendez-vous) les personnels (titulaires, contractuels, actifs ou retraités).
Elle intervient à la demande des personnels ou de l'administration.
Soumise au secret professionnel, elle garantit la confidentialité des informations qui lui sont confiées.
Son rôle est :

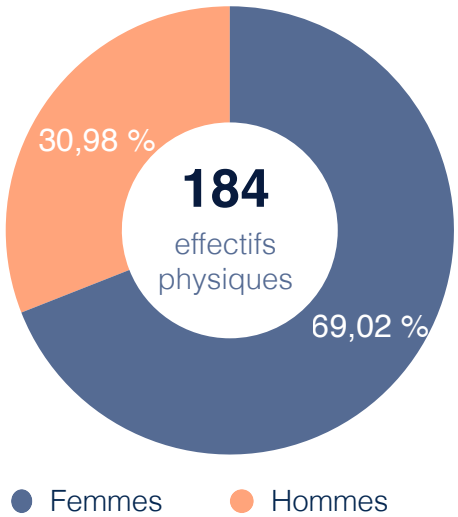
- d'aider et soutenir en cas de difficultés et de rechercher avec l'intéressé des solutions aux problèmes rencontrés
- d'informer en ce qui concerne la protection sociale, la législation, les procédures, les organismes, etc.
- d'accompagner, au besoin, dans les démarches et de servir d'intermédiaire lorsque cela est nécessaire
- d'orienter, le cas échéant, vers les services ou organismes adéquats.

Sa mission s'inscrit directement dans le cadre de la politique sociale et l'action sociale mises en place dans l'établissement.

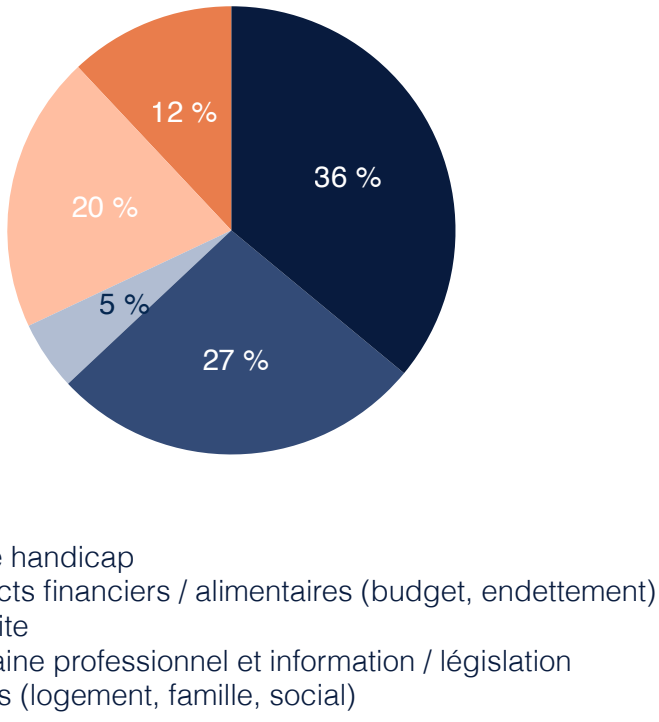
Au cours de l'année 2025, 184 personnels de l'université de Rouen Normandie sont pris en charge par l'assistante sociale. 69,02 % de ces personnels sont des femmes.

Les problématiques traitées sont pour 36 % la santé et le handicap, pour 27 % les aspects financiers/alimentaires (budget, endettement), pour 5 % la retraite, pour 20 % le domaine professionnel (13 %) et l'information/législation (7 %), les 12 % restants concernant par exemple le logement, la famille.

- Effectifs pris en charge par sexe -



- Répartition des problématiques abordées -



04

Vie institutionnelle

1. Gouvernance
2. Dialogue social
3. Contentieux et discipline

1. GOUVERNANCE

La présidence

La vie démocratique de l'université est organisée autour des conseils et commissions de l'établissement, dont le fonctionnement est défini dans ses statuts.

La gouvernance de l'université repose sur trois organes :
- un exécutif assuré par le président de l'université, élu pour un mandat de 4 ans, et assisté d'une équipe de direction composée de vice-présidents élus sur sa proposition par le conseil d'administration (le bureau), d'un directeur général des services et de directeurs généraux adjoints des services

Fonction au sein de l'exécutif	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	**1**	0 %
Vice-présidents	5	6	**11**	45,45 %
Directeur général des services	1	-	**1**	100 %
Directeurs généraux adjoints des services	1	-	**1**	100 %
Total général	**7**	**7**	**14**	50 %

- deux assemblées délibérantes :
  - le conseil d'administration
  - le conseil académique qui regroupe les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire et ceux de la commission de la recherche.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA) détermine la politique de l'établissement. Il est chargé, entre autres, d'approuver le contrat d'établissement, de voter le budget, d'approuver les comptes, d'approuver les accords et les conventions signés par le président de l'université, d'adopter les statuts de l'université et le règlement intérieur, d'approuver le rapport annuel d'activité et le rapport social unique, d'adopter le schéma directeur en matière de politique du handicap, de viser les lignes directrices de gestion.

Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration comprend 36 membres répartis comme suit :
- 8 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés
- 8 représentants des enseignants autres que professeurs et assimilés
- 8 personnalités extérieures à l'université

- 6 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université (+ 6 suppléants)
- 6 représentants des personnels BIATSS.

Le conseil d'administration comprend 37 membres lorsque le président de l'université est choisi hors du conseil d'administration.

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	**1**	0 %
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	4	4	**8**	50 %
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	4	4	**8**	50 %
Personnalité extérieure à l'université	4	4	**8**	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	2	4	**6**	33,33 %
Représentant des personnels BIATSS	3	3	**6**	50 %
Total général	**17**	**20**	**37**	45,95 %

Séances et délibérations du conseil d'administration

Au cours de l'année 2025, le conseil d'administration se réunit 9 fois et rend 56 délibérations ou avis ; il se réunit 5 fois en formation restreinte et rend 9 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CA plénier	Nombre d'avis CA restreint
Affaires financières	11	2
Affaires institutionnelles	19	1
Formation et vie universitaire	13	-
Ressources humaines	13	6
Recherche	-	-
Autre	-	-
Total général	**56**	**9**

Le conseil académique

Le conseil académique (CAc) regroupe les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire et ceux de la commission de la recherche.
Le CAc est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement. Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap. Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Les décisions du conseil académique comportant une incidence financière sont soumises à l'approbation du conseil d'administration.

Séances et délibérations du conseil académique

Au cours de l'année 2025, le conseil académique se réunit 8 fois en formation plénière et rend 23 délibérations ou avis ; il se réunit 14 fois en formation restreinte et rend 67 délibérations ou avis*.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CAc plénier	Nombre d'avis CAc restreint
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	10	2
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	13	65
Recherche	-	-
Autre	-	-
Total général	**23**	**67**

* Dans le cadre du recensement des réunions des instances et de leurs délibérations, une évolution du mode de comptabilisation est mise en place depuis 2024. Jusqu'en 2023, chaque décision individuelle faisait l'objet d'un comptage distinct, entraînant un nombre élevé de délibérations enregistrées.
Depuis 2024, afin d'apporter une lecture plus cohérente et représentative de l'activité des instances, les décisions individuelles sont désormais regroupées par thématique, et comptabilisées comme une seule et même délibération.

• La commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) est consultée sur la politique pédagogique, les questions relatives aux formations et les conditions de vie et d'études des étudiants. Elle adopte la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect

du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration, les règles relatives aux examens, les règles d'évaluation des enseignements, des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques, des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement, ainsi que des mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

Composition de la commission formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire comprend le président et 40 membres répartis comme suit :

- 8 professeurs des universités et personnels assimilés
- 8 enseignants autres que professeurs et personnels assimilés
- 4 personnalités extérieures
- 16 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université
- 4 personnels BIATSS en exercice dans l'université.

Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	-	**1**	0 %
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	3	5	-	**8**	37,50 %
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	3	5	-	**8**	37,50 %
Personnalité extérieure à l'université	2	2	-	**4**	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	7	9	-	**16**	43,75 %
Représentant des personnels BIATSS	3	1	-	**4**	75 %
Total général	**18**	**23**	**0**	**41**	43,90 %

Séances et délibérations de la commission de la formation et de la vie universitaire

Au cours de l'année 2025, la commission de la formation et de la vie universitaire se réunit 11 fois et rend 63 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Affaires financières	-
Affaires institutionnelles	14
Formation et vie universitaire	49
Ressources humaines	-
Recherche	-
Autre	-
Total général	**63**

• La commission de la recherche

La commission de la recherche (CR) est consultée sur les orientations des politiques de recherche et sur la répartition des crédits de recherche. Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration.
Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires, est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche et adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Composition de la commission de la recherche

La commission de la recherche comprend le président et 40 membres répartis comme suit :

- Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés : 14
- Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent : 4
- Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents : 9
- Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs : 1
- Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents : 3
- Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents : 1
- Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue : 4
- Collège des personnalités extérieures : 4

Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	-	**1**	0 %
Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés	7	7	-	**14**	50 %
Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent	1	-	3	**4**	25 %
Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	5	4	-	**9**	55,56 %
Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs	1	-	-	**1**	100 %
Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue	-	1	3	**4**	0 %
Collège des personnalités extérieures	2	2	-	**4**	50 %
Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents	1	2	-	**3**	33,33 %
Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents	1	-	-	**1**	100 %
Total général	**18**	**17**	**6**	**41**	43,90 %

Séances et délibérations de la commission de la recherche

Au cours de l'année 2025, la commission de la recherche se réunit 7 fois et rend 32 délibérations ou avis ; elle se réunit 7 fois en formation restreinte et rend 14 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CR plénière	Nombre d'avis CR restreinte
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	21	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	-	-
Recherche	11	14
Autre	-	-
Total général	**32**	**14**

2. DIALOGUE SOCIAL

Le comité social d'administration

Le CSA est composé de 10 représentants du personnel titulaires et de 10 représentants du personnel suppléants. Il est compétent notamment pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, à la stratégie de pilotage des ressources humaines et des projets de statuts particuliers. Il débat en outre sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion et sur le rapport social unique présenté annuellement.

Une formation spécialisée (F3SCT) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CSA. Cette formation est composée de 10 titulaires membres du CSA et 10 représentants du personnel suppléants. Elle est compétente en matière de protection de la santé physique et mentale, d'hygiène, de sécurité des agents dans leur travail, d'organisation du travail, de télétravail, d'enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, d'amélioration des conditions de travail et de prescriptions légales y afférentes.

La F3SCT peut se réunir en formation élargie aux représentants des usagers (3 titulaires, 3 suppléants) lorsqu'elle aborde les risques auxquels les usagers peuvent être exposés.

Les modalités de la composition du CSA, de son fonctionnement et de ses missions sont définies par les textes en vigueur, par les statuts de l'université de Rouen Normandie et par le règlement intérieur du comité social d'administration, validé le 1er juin et le 14 décembre 2023.

Composition du comité social d'administration

Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total	Part des femmes (en %)
Représentant de l'administration	1	1	-	**2**	50 %
Représentant des personnels titulaire au CSA	5	5	-	**10**	50 %
Représentant des personnels suppléant au CSA	4	6	-	**10**	40 %
Représentant des personnels titulaire à la F3SCT	5	5	-	**10**	50 %
Représentant des personnels suppléant à la F3SCT	3	7	-	**10**	30 %
Représentant des usagers titulaire	1	2	-	**3**	33,33 %
Représentant des usagers suppléant	1	-	2	**3**	33,33 %
Total général	**20**	**26**	**2**	**48**	41,67 %

Répartition des sièges des représentants des personnels au CSA	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Personnel BIATSS	3	4	2	4	**13**	38,46 %
Enseignant-chercheur ou chercheur	2	1	2	2	**7**	57,14 %
Total général	**5**	**5**	**4**	**6**	**20**	45 %

Répartition des sièges des représentants des personnels à la F3SCT	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Personnel BIATSS	3	3	3	6	**15**	40 %
Enseignant-chercheur ou chercheur	2	2	-	1	**5**	40 %
Total général	**5**	**5**	**3**	**7**	**20**	40 %

Séances et avis du comité social d'administration

Au cours de l'année 2025, le comité social d'administration se réunit 4 fois et rend 19 avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Approbation de PV	4
Juridique / social	1
Organisation de services	1
Égalité / inclusion	1
Ressources humaines	12
Total général	**19**

Séances, visites, saisines et enquêtes de la F3SCT

Intervention de la F3SCT	Nombre
Réunion de la F3SCT	6
Avis voté par la F3SCT	5
Visite au sein de l'établissement	4
Saisine de la F3SCT	2
Enquête de la F3SCT	2
Groupe de travail	2

Outre les membres de droit de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le médecin du travail, la conseillère de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail assistent aux réunions de la F3SCT.
Au cours de l'année 2025, la F3SCT se réunit 6 fois, dont 2 fois dans le cadre d'une séance exceptionnelle.

Les membres de la F3SCT contribuent à la prévention des risques professionnels et proposent à ce titre toute action qu'ils estiment utile. Ils proposent également toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail.
Au cours de l'année 2025, la F3SCT émet 5 avis :
- un avis concernant la réalisation d'une visite sur le périmètre de l'IAE
- un rappel sur le respect des délais règlementaires pour le fonctionnement de la F3SCT
- un avis sur la mise en œuvre de la protection du personnel contre les risques liés à la chaleur
- un avis relatif à des dysfonctionnements de sécurité sur le site Pasteur
- un avis sur des demandes de complément suite à une enquête d'accident de travail.

Les membres de la F3SCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétences. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux, dans le cadre des missions qui leur sont confiées.
Au cours de l'année 2025, la F3SCT procède à 4 visites au sein de l'établissement : l'UFR sciences et techniques campus sciences et ingénierie (visite de l'administration hors laboratoire, ESITech et SCD), le campus Pasteur, la Maison des langues, et l'UMR 6064 CARMeN (visite commune avec les F3SCT des tutelles INSA Rouen Normandie et CNRS).
Un personnel de l'université peut saisir la F3SCT, s'il estime que ses conditions de travail ne sont pas, ou ne sont plus, favorables à garantir que sa santé et/ou sa sécurité soient préservées.
Au cours de l'année 2025, la F3SCT est saisie 2 fois.

La F3SCT participe aux enquêtes à l'occasion :
- de chaque accident de service grave ou de maladie professionnelle ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées
- de chaque accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou à des fonctions similaires.

L'enquête conduite par les membres de la F3SCT a pour vocation de mettre en évidence les facteurs objectifs ayant concouru à la réalisation de l'accident dans le but d'engager une réflexion sur les moyens d'actions envisageables pour éviter des accidents similaires.
Au cours de l'année 2025, la F3SCT est associée à 2 enquêtes :
- l'une conduite par la conseillère de prévention, suite à une coupure du nerf ulnaire d'une main, au département d'odontologie (UFR santé)
- la seconde menée conjointement par la conseillère de prévention et l'ingénieure en prévention des risques, suite à un accident avec un carottier au laboratoire ECODIV (UFR sciences et techniques).

Les membres de la F3SCT sont également amenés à travailler sur des thématiques particulières pour permettre la mise en œuvre d'actions de prévention.
Au cours de l'année 2025, les membres de la F3SCT participent à 2 groupes de travail :
- un groupe de travail sur le suivi des accidents de travail, à intervalle régulier, avec la direction des ressources humaines, le médecin du travail et la conseillère de

prévention, afin d'être plus efficaces dans la prise de décision de réaliser une enquête.
- un groupe de travail relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement, avec la direction de la prévention des risques et les interlocuteurs en prévention des risques des composantes.

La commission paritaire d'établissement

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles soumises aux commissions administratives paritaires (CAP), à savoir les décisions défavorables aux agents parmi lesquelles les refus de titularisation, le licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes, le refus d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, le refus de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, la discipline ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Composition de la commission paritaire d'établissement

Au sein de chaque CPE, la représentation des personnels est assurée pour chacun des trois groupes suivants :
- groupe 1 : personnels ITRF, de laboratoire, ouvriers, de service, sociaux et de santé
- groupe 2 : personnels de l'AENES
- groupe 3 : personnels des bibliothèques, de documentation et de magasinage.

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Représentant de l'établissement : membre de droit	1	1	2	-	**4**	75 %
Représentant de l'établissement : enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	1	5	1	5	**12**	16,67 %
Représentant de l'établissement : chef de service de catégorie A	5	3	5	3	**16**	62,50 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie A	1	1	-	2	**4**	25 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie B	1	1	1	1	**4**	50 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie C	1	1	2	-	**4**	75 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie A	1	1	-	2	**4**	25 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie B	1	1	2	-	**4**	75 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie C	2	-	2	-	**4**	100 %

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie A	-	1	1	-	**2**	50 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie B	1	-	-	1	**2**	50 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie C	1	1	1	1	**4**	50 %
Total général	**16**	**16**	**17**	**15**	**64**	51,56 %

Séances et avis de la commission paritaire d'établissement

Au cours de l'année 2025, la commission paritaire d'établissement n'est pas réunie.

La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

La commission consultative paritaire (CCP) des agents contractuels est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels entrant dans son champ de compétence.

Composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

Fonction au sein de l'instance	Titulaire			Suppléant			Total	Part des femmes (en %)
	F	H	Siège vacant	F	H	Siège vacant		
Représentant de l'établissement : membre de droit	-	1	-	-	-	-	**1**	0 %
Représentant de l'établissement : membre	1	3	1	5	1	-	**11**	54,55 %
Représentant des personnels catégorie A	-	1	2	-	-	3	**6**	0 %
Représentant des personnels catégorie B	1	-	-	-	-	1	**2**	50 %
Représentant des personnels catégorie C	-	1	1	-	-	2	**4**	0 %
Total général	**2**	**6**	**4**	**5**	**1**	**6**	**24**	29,17 %

Séances et avis de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

Au cours de l'année 2025, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels n'est pas réunie.

Les journées d’absence pour grève

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	62	40	**102**
Enseignant	4	1	**5**
Total général	**66**	**41**	**107**

107 journées d’absence pour grève sont déclarées auprès de l’administration en 2025, 102 d’entre elles concernent des personnels BIATSS et 66 des agents féminins.

3. CONTENTIEUX ET DISCIPLINE

Les contentieux

S'agissant du contentieux qui touche aux recours en annulation (contentieux de "l'excès de pouvoir"), les décisions prises par le président de l'université ou ses délégataires peuvent faire l'objet de recours en annulation. Il revient au juge administratif de vérifier la conformité des décisions en question, avec la réglementation. Le cas échéant, le juge administratif peut annuler l'acte contesté devant lui.
S'agissant ensuite du contentieux indemnitaire, dit de "plein contentieux", il a pour objet de réclamer à l'université une somme d'argent, en réparation d'un préjudice, lié à une faute ou sans faute dans l'action de l'université.

En 2025, l'université connaît 9 nouveaux contentieux RH. 12 décisions juridictionnelles sont rendues en 2025, dont 9 favorables à l'université.

Les sanctions

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	-	-	**0**
Enseignant	-	-	**0**
Total général	**0**	**0**	**0**

Aucune sanction disciplinaire n'est prononcée au cours de l'année 2025.

Glossaire

A

Absence
Non présence sur le lieu de travail, le plus souvent autorisée pour un motif déterminé.

Accident de travail
Il s'applique aux contractuels ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la Sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

Agent
Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

Avancement
Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

B

Branche d'activité professionnelle (BAP)
Un des éléments définissant un poste d'ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

C

Catégorie fonction publique
Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

Commission paritaire d'établissement (CPE)
La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles soumises aux CAP, à savoir les décisions défavorables aux agents parmi lesquelles les refus de titularisation, le licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes, le refus d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, le refus de révision

du compte-rendu de l'entretien professionnel, la discipline ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Commissions administratives paritaires (CAP)

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont des instances consultatives composées, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus pour 4 ans.
Elles sont consultées sur les questions relatives à la situation et à la carrière individuelle des agents publics titulaires.

Composante

Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi n° 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel. L'université de Rouen Normandie compte des UFR, des instituts et une école d'ingénieurs.

Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions

Le CAS pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances, et il établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

Concours

C'est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics.
Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

Congé de formation professionnelle

Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen.

Conseil national des universités (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

Contractuel

Agent lié à l'établissement par un contrat de travail. Un assimilé fonctionnaire reste un agent contractuel.

Corps

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

E

Échelon
Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

Emploi
Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

Équivalent temps plein (ETP)
La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)
L'unité de décompte ETPT prend en considération la quotité de travail de l'agent ainsi que sa durée d'activité au cours de l'année. Ainsi un agent à temps plein employé sur six mois sera comptabilisé pour 0,5 ETPT, de même pour un agent à mi-temps présent sur l'année entière.

Établissement
Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (naguère répertoire national des établissements, dit RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures (services, directions, etc.).

F

Fonctionnaire
Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique.
Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

G

Glissement vieillesse technicité (GVT)
Le GVT est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent.

Grade
Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

L

Lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent l'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion. La réglementation laisse la possibilité à chaque établissement de préciser dans le respect des LDG ministérielle et académique, une ligne directrice de gestion propre à l'établissement précisant les modalités et les procédures spécifiques appliquées aux personnels BIATSS des filières AENES, ITRF, et de bibliothèque. La ligne directrice de gestion de l'établissement prévoit une double expertise du dossier avant de procéder à un classement et d'arrêter ce classement à l'issue d'un examen collégial validé ensuite par le président. Le classement est ensuite transmis au ministère ou au rectorat suivant la filière.

Liste d'aptitude

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

LPR

Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 relative à la programmation de la recherche

LRU

Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités

N

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Elle ne peut être versée qu'aux personnels BIATSS titulaires. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement. Elle est versée mensuellement. Elle prend la forme d'un certain nombre de "points d'indice" venant s'ajouter aux points d'indice découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

P

Plafonds 1 et 2

Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1, sont les fonctionnaires rémunérés par l'établissement et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par la subvention pour charges de service public (SCSP).

Les effectifs sous plafond 2 sont les agents financés hors SCSP dans notre établissement, soit les contractuels financés sur conventions recherche, les contractuels doctorants sur subvention de la région et les contractuels sur autres financements (essentiellement formation continue).

Poste

Support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

PPCR

La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) résulte d'un accord gouvernemental posant le principe d'une amélioration des carrières et actant une série de mesures qui se traduisent notamment par un rééquilibrage progressif de la rémunération indiciaire des fonctionnaires.

Promotion

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

Q

Quotité de temps partiel

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

R

RCE

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a permis aux universités qui le demandent de se doter de responsabilités et compétences élargies (RCE) en matière de gestion de la masse salariale, de budget et de stratégie.

Repyramidage

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 conduit à des opérations de repyramidage, sur 5 ans, pour les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS relevant de la filière ITRF.
Il s'agit de recrutements exceptionnels s'ajoutant aux recrutements existants (concours externes et internes, listes d'aptitude de droit commun).
Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les "carrières et les rémunérations" dans l'enseignement supérieur et la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage :

- pour les agents BIATSS et en particulier de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), le plan de repyramidage vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou des emplois d'appui à l'enseignement. Les emplois d'agent technique de recherche et de formation, de technicien, d'assistant ingénieur, d'ingénieur d'études sont amenés à être requalifiés d'ici 2027.
- pour les enseignants, la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de "repyramidage" est fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a vocation à rationaliser et simplifier le système des primes et indemnités des fonctionnaires.
Ce dispositif remplace la plupart des primes et indemnités.
Il est composé de deux primes :
- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée chaque mois
- un complément indemnitaire annuel (CIA) attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir et faisant l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

S

SIHAM

Depuis la fin de l'année 2018, l'université de Rouen Normandie (URN) s'est engagée dans le déploiement de SIHAM (fiabilisation des données, paramétrage, reprise, conduite de changement). SIHAM a définitivement remplacé HARPEGE au sein de notre établissement depuis mars 2020.

Statut

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

Structures

Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement.
Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

T

Tableau d'avancement

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

Annexes

1. Rapport d'activité de l'établissement - rubrique DD&RS
2. Bilan santé et sécurité au travail

Suivez l'URN
sur les réseaux sociaux

@univ.rouen

Présidence
Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 octobre 2026
Délibération n°CA-2026-34

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Dossier d'accréditation par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) de l'ESITech

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation
- Vu le dossier d'accréditation par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) de l'ESITech

Approbation du dossier d'accréditation par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) de l'ESITech

Pour	23
Contre	0
Abstention	0

Le conseil d'administration approuve le dossier d'accréditation par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) de l'ESITech.

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

ESITech Rouen

Demande d'accréditation pour 2027 des spécialités

Physique pour la Santé

et

Technologies du Vivant

www.esitech.fr

Université de Rouen Normandie
Campus Sciences et Ingénierie du Madrillet
Avenue de l'université
CS70012
76801 Saint-Etienne-du-Rouvray Cedex



PRESENTATION GENERALE DE L'ECOLE i
RAPPORT D'AUTOEVALUATION 3
A. L'école et sa gouvernance 3
A.1 Identité et autonomie 3
A.2 Stratégie 4
A.2.1 Responsabilité sociétale et environnementale 4
A.2.2 Politique de site 5
A.2.3 Communication 5
A.3 Gouvernance 8
A.3.1 Instances d'administration 8
A.3.2 Organisation de l'école 8
A.4 Missions de l'école 9
A.4.1 Offre de formation 9
A.4.2 Politique de recherche 12
A.5 Les moyens et leur emploi 13
A.5.1 Ressources humaines 13
A.5.2 Locaux et ressources matérielles 15
A.5.3 Systèmes d'information et moyens numériques 16
A.5.4 Moyens financiers 17
B. Le management de l'école 20
B.1 Principes de pilotage, gestion 20
B.2 Démarche qualité 20
B.2.1 Politique de qualité 20
B.2.2 Amélioration continue 21
B.2.3 Démarche qualité externe hors CTI 22
B.2.4 Suivi de l'évaluation CTI 22
C. Les ancrages et partenariats 23
C.1 Ancrage territorial 23
C.2 Partenariat avec des entreprises 23
C.3 Politique d'innovation et d'entrepreneuriat 24
C.4 Partenariats et réseaux nationaux 25
C.5 Partenariats internationaux 26
D. Les formations d'ingénieur 27
D.1 Élaboration du projet de formation 27
D.2 Compétences visées 29
D.3 Diplôme d'ingénieur en formation initiale 30
D.3.1 Architecture et programme de la formation d'ingénieur 30
D.3.2 Cohérence entre compétences visées et programme de formation 42

D.3.3 Méthodes pédagogiques 43
D.3.4 Équipe pédagogique 45
D.4 La césure 46
D.5 La formation d'ingénieur de spécialisation 47
D.6 Diplôme d'ingénieur par la formation continue et par la VAE 47
D.6.1 Validation des acquis professionnels et personnels (VAPP) 47
D.6.2 Formation continue 47
D.6.3 Validation des acquis de l'expérience (VAE) 47
D.7 École multisites à diplôme unique 47
E. Le recrutement des élèves 48
E.1 Objectifs et filières d'admission 48
E.2 Suivi des résultats de recrutement 50
F. La vie étudiante et la vie associative des élèves-ingénieurs 55
F.1 Accueil et intégration des nouveaux élèves 55
F.2 Vie étudiante 56
G. L'insertion professionnelle des diplômés 58
G.1 Préparation à l'emploi 58
G.2 Résultats de l'insertion (sur les cinq dernières années) 59
G.3 Vie professionnelle des diplômés 62
H. Analyse SWOT de l'ESITech 62

Liste des tableaux

Tableau 1 : répartition des enseignants de l'URN en fonction de leur composante de rattachement 13
Tableau 2 : répartition des enseignants en fonction du statut en pourcentage d'heures présentielles 14
Tableau 3 : surfaces dédiées à l'enseignement..... 16
Tableau 4 : budget de l'ESITech 19
Tableau 5 : répartition des enseignements du premier cycle par domaine 32
Tableau 6 : calendrier de l'alternance en 5e année..... 35
Tableau 7 : nombre de contrats d'alternance..... 35
Tableau 8 : stages obligatoires..... 37
Tableau 9 : part des stages à l'étranger et par des stages de recherche académique 38
Tableau 10 : nombre de diplômes non délivrés par manque de certification en anglais 40
Tableau 11 : pourcentage de diplômés ayant effectué une mobilité 41
Tableau 12 : événements organisés dans le cadre d'Ingenium ou autre..... 42
Tableau 13 : mobilité entrante..... 42
Tableau 14 : répartition CM/TD/TP (maquette 2026-2027) 43
Tableau 15 : nombre d'intervenants et nombre d'heures présentielles effectuées par des enseignants-chercheurs, des enseignants et des vacataires dans la spécialité TV en 2025-2026. 46
Tableau 16 : nombre d'intervenants et nombre d'heures présentielles effectuées par des enseignants-chercheurs, des enseignants et des vacataires dans la spécialité PS en 2025-2026..... 46
Tableau 19 : résultats du recrutement depuis 2020 51
Tableau 20 : mentions au bac des admis en PC1 51
Tableau 21 : taux de pression en fonction des différentes voies d'accès 52
Tableau 22 : origine des étudiants arrivant en cycle d'ingénieur 53
Tableau 23 : pourcentage de boursiers et parité (base = primo-entrants)..... 53
Tableau 24 : actions de préparation à l'emploi..... 59
Tableau 25 : proportion des diplômés répondant aux enquêtes sur l'emploi..... 60
Tableau 26 : nombre de diplômés en emploi 60
Tableau 27 : nombre de diplômés déclarant rechercher un emploi (enquête à 6 mois)..... 60
Tableau 28 : temps moyen d'obtention d'un emploi (enquête à 6 mois) 60
Tableau 29 : nombre d'emplois à l'étranger (enquête à 6 mois)..... 61
Tableau 30 : nombre de diplômés en poursuite d'études (hors thèse) et en thèse 61
Tableau 31 : salaire médian (hors thèse)..... 61
Tableau 32 : salaires moyens en € à l'embauche des hommes et des femmes..... 61
Tableau 33 : répartition des emplois par secteur d'activité pour les diplômés 2024 après 6 mois..... 61

Liste des figures

Figure 1 : accès aux spécialités de l'ESITech et aux études de la santé 10
Figure 2 : conditions d'obtention du double diplôme pharmacien-ingénieur 10
Figure 3 : voies d'accès à l'ESITech 50
Figure 4 : taux de boursiers (base = ensemble des étudiants de l'école) 53
Figure 5 : parité F/(F+H) (base = ensemble des étudiants de l'école) 54

Dossier numérique : liste des annexes[1]

Annexe 1	Statuts de l'ESITech
Annexe 2	Note stratégique
Annexe 3	Présentation d'accueil aux étudiants de PC1
Annexe 4	Présentation d'accueil aux étudiants de PC2 et cycle d'ingénieur
Annexe 5	Présentation d'accueil aux étudiants de 5e année
Annexe 6	Liste des membres du Conseil d'École
Annexe 7	Liste des membres du Conseil d'Études et de Perfectionnement
Annexe 8	Arrêté de nomination du directeur
Annexe 9	Convention de délivrance du double diplôme pharmacien-ingénieur
Annexe 10	Rapport social unique de l'URN
Annexe 11	Attribution du bâtiment A à l'ESITech
Annexe 12	Schéma directeur du numérique
Annexe 13	Charte d'utilisation du système d'information
Annexe 14	Règlement intérieur de l'ESITech
Annexe 15	Rapport d'activité de la Maison de l'Entrepreneuriat de l'URN
Annexe 16	Projet de convention avec le GIP Groupe INSA
Annexe 17	Organigramme fonctionnel
Annexe 18	Manuel qualité
Annexe 19	Plan d'action d'amélioration continue
Annexe 20	Gestion documentaire
Annexe 21	Questionnaire type d'enquête sur la qualité des enseignements
Annexe 22	Rapport sur les enquêtes sur les enseignements
Annexe 23	Convention entre le Groupe IMT et l'URN
Annexe 24	Compte-rendu du CEP plénier 2024
Annexe 25	Compte-rendu du CEP plénier 2025
Annexe 26	Compte-rendu du CEP restreint 2025
Annexe 27	Compte-rendu du CEP restreint 2026
Annexe 28	Fiche RNCP 40733 – TV
Annexe 29	Fiche RNCP 40778 – PS
Annexe 30	Consignes de rédaction d'un rapport de stage
Annexe 31	Procédure d'aménagement des études pour raison de santé
Annexe 32	Règlement de scolarité
Annexe 33	Modèle de diplôme TV
Annexe 34	Modèle de diplôme PS
Annexe 35	Liste des entreprises des alternants 2025-2026
Annexe 36	Modalités de Contrôle des Connaissances et des Compétences
Annexe 37	Modification du contrat pédagogique
Annexe 38	Supplément au diplôme – PS
Annexe 39	Supplément au diplôme – TV
Annexe 40	Liste des accords internationaux
Annexe 41	Listes de parrains et marraines de cérémonies de remise des diplômes
Annexe 42	Exemple de convention de stage
Annexe 43	Procédure de mise en place d'une convention de stage
Annexe 44	Supplément au diplôme – TV alternants

[1] Accès par lien de téléchargement direct sur seafile.univ-rouen.fr. L'ordre des annexes ne correspond pas à celui de leur apparition dans le texte.

Annexe 45	Accord de double diplôme avec le Brésil
Annexe 46	Programme de formation ‘Les Jeunes Pousses’
Annexe 47	Maquettes des enseignements PC
Annexe 48	Maquettes des enseignements PS
Annexe 49	Maquettes des enseignements TV
Annexe 50	Accord de double diplôme avec ETS (Québec)
Annexe 51	Exemple de convention de stage
Annexe 52	Procédure de mise en place d’une convention de stage
Annexe 53	Fiches d’évaluation des stages
Annexe 54	Liste des stages 2024-2025
Annexe 55	Procédure de maîtrise des documents
Annexe 56	Enquête type pour les diplômes à 6 mois

PRESENTATION GENERALE DE L'ECOLE

L'école supérieure d'ingénieurs en innovation technologique (ESITech) est l'école interne de l'université de Rouen Normandie, au sens de l'article L713-9 du code de l'éducation. Créée en 2014 (arrêté ministériel du 29 septembre 2014, BOEN du 30 octobre 2014), elle forme des ingénieurs dans deux spécialités : *Physique pour la Santé* (Génie Physique et Santé) et *Technologies du vivant* (Génie Biologique). Elle propose un premier cycle depuis 2018 et forme donc des ingénieurs en 5 ans. L'ESITech est membre du groupe INSA en tant qu'*INSA Partenaire*.

L'école est située sur le campus du Madrillet, à proximité immédiate de l'UFR des Sciences et Techniques (UFR ST) et de l'INSA Rouen Normandie, à 30 minutes du centre-ville de Rouen, par des lignes de tramway, de métro et de bus dont les arrêts sont à proximité.

L'école dispose d'un bâtiment en propre sur le site de l'université accueillant un amphithéâtre de 250 places, 3 salles de travaux pratiques, une salle pour travaux dirigés et des bureaux (dont deux pièces affectées au BDE). Cependant, la plupart des enseignements ont lieu dans des salles de l'UFR ST.

L'école dispose d'un budget propre en fonctionnement et en investissement, affecté à la pédagogie. Elle utilise les services centralisés de l'université pour la santé, le social, le handicap, la documentation, l'international, etc.

L'école compte actuellement 233 étudiants en 2025-2026, parmi lesquels 73% de filles, 32% de boursiers et 9% étudiants étrangers. Il y a environ une trentaine d'étudiants par année et par spécialité.

L'école compte, à la rentrée 2025, 11 enseignants et enseignants chercheurs (4 Pr, 5 MCF, 2 ESAS) qui lui sont affectés, mais de nombreux enseignants de l'université de Rouen Normandie et d'enseignants vacataires participent aux enseignements. Le personnel administratif et technique se compose de 3 personnes : 3 affectées à l'administration et un technicien en biologie.

Les spécialités de l'ESITech s'appuient sur un tissu industriel local très dense en entreprises pharmaceutiques, cosmétiques et de dispositifs médicaux. Par l'intermédiaire de l'université de Rouen Normandie, l'école adhère à la filière pharmaceutique PolePharma, au pôle de compétitivité Cosmetic Valley, à France Biolead et à Atlanpole Biotherapies.

L'école réalise aussi une formation par la recherche grâce à l'intervention des enseignants-chercheurs qui y enseignent, notamment par l'encadrement de projets tutorés et stages, et qui sont membres des laboratoires de l'université : GPM (matériaux), CORIA (combustion, optique, mécanique des fluides), GlycoMev (physiologie et glycobiologie végétales), CBSA (microbiologie), etc.

Formation

L'ESITech est une école d'ingénieurs en 5 ans. Elle dispose donc d'un premier cycle. Durant une des deux années du premier cycle ou les deux années, les étudiants peuvent suivre une option santé (LAS[2]), qui leur permet d'accéder en 2e année d'études de médecine, pharmacie, odontologie ou maïeutique. Ils quittent alors l'école et rejoignent l'UFR Santé de l'université de Rouen Normandie. S'ils s'orientent vers la pharmacie, ils peuvent réintégrer l'école en 4e année, pour obtenir les double diplôme pharmacien-ingénieur : la 6e année d'études de pharmacie est substituée par la 4e et 5e année de l'ESITech dans l'une des deux spécialités (vote de la CFVU du 23/06/2023). Afin de répondre aux textes réglementaires, les étudiants qui suivent l'option santé sont parallèlement inscrits en première année de licence de physique à titre gracieux.

[2] Licence Accès Santé

Le recrutement se fait au niveau bac sur ParcourSup, suivant deux voies d'accès : une voie gérée par le Groupe INSA pour la 1e année sans option santé et une voie gérée par l'école pour la 1e année avec option santé. Un recrutement se fait également au niveau de la 3e année pour accéder au cycle ingénieur. Là encore, il y deux voies d'accès : celle gérée par l'école pour les étudiants de l'université de Rouen Normandie et celle gérée par le Groupe INSA pour les étudiants hors université de Rouen Normandie. Les recrutements dans les autres années sont anecdotiques (1 à 2 par an).

Les deux spécialités forment des ingénieurs scientifiques. Les deux diplômes sont préparés par la voie de la formation initiale sous statut d'étudiant.

La spécialité Physique pour la Santé forme des ingénieurs multidisciplinaires avec des compétences dans les domaines de l'optique, des matériaux, de l'instrumentation, de l'énergétique, du calcul scientifique et de la biologie (physiologie, microbiologie : contamination, bioréacteurs). Ces compétences trouvent des applications dans le domaine des dispositifs médicaux, de la maintenance dans les industries de santé et de cosmétique.

La spécialité Technologies du Vivant forme des ingénieurs en biotechnologies, c'est-à-dire capables de mettre en œuvre toutes les étapes de la production d'une molécule d'intérêt (en particulier, un biomédicament) par des organismes vivants et sa mise en forme et son contrôle jusqu'aux produits commercialisés. Ces compétences trouvent leur application dans les secteurs de l'industrie pharmaceutique et cosmétique.

Lors de la 5e année de chacune des spécialités est offerte une option, bioproduction, en contrat de professionnalisation, en partenariat avec le Groupe IMT, leader français de la formation professionnelle pour l'industrie pharmaceutique, qui met ainsi à disposition ses installations dédiées à la bioproduction.

De nombreux enseignements sont communs entre les deux spécialités, donnant une cohérence à l'école, dont la thématique principale est devenue au fil des années l'ingénierie pour la santé et le bien-être.

Les métiers des diplômés de l'école sont principalement dans la R&D, l'industrialisation, le support production, la qualité, la gestion de projet, dans des proportions différentes selon les spécialités et, suivant le parcours des étudiants, notamment à travers les stages réalisés.

En 2024, le taux d'emploi des diplômés est de 86% à 6 mois et le salaire moyen est de 37 k€ hors primes et de 40 k€ avec primes. Le taux de CDI est de 64%. Le temps moyen d'obtention du premier emploi est de l'ordre d'un mois.

RAPPORT D'AUTOEVALUATION

A. L'école et sa gouvernance

A.1 Identité et autonomie

L'ESITech ou École d'Ingénieur en Innovation Technologique, est l'école d'ingénieurs de l'université de Rouen Normandie (URN), au sens de l'article L713-9 du code de l'éducation (voir statuts en annexe 1).

(a) Autonomie pédagogique

L'école est une composante de l'université de Rouen Normandie. À ce titre, elle décide de sa pédagogie en toute indépendance, dans le cadre des limites budgétaires décidées par le Conseil d'Administration de l'URN. Les modifications de programme sont suggérées par le Conseil d'École, le Conseil de Perfectionnement ou par les équipes pédagogiques. Elles sont ensuite adoptées par le Conseil d'École, puis sont validées par la CFVU[3] de l'URN, qui en examine la forme, mais pas le contenu pédagogique.

(b) Autonomie en communication

La communication s'appuie sur les différentes appartenances ou partenariats de l'école :

- Communication commune de l'université de Rouen Normandie, à travers des plaquettes conformes à la charte graphique de l'université et la participation à des actions de communication de l'établissement (salon de l'Étudiant, par exemple).
- Communication via le Groupe INSA comme école partenaire : plaquettes du groupe INSA, site internet du groupe, représentation aux stands du groupe INSA dans les salons (Salon de l'étudiant, Studyrama) et ses journées Portes Ouvertes, notamment.
- Communication propre à l'ESITech : plaquettes spécifiques, participation à des forums ou à des salons ciblés 'écoles d'ingénieurs', journée Portes Ouvertes.

(c) Autonomie financière

L'attribution du budget se fait par la procédure suivante :

- conférence ressources avec la direction des affaires financières, les vice-présidents et la DGS de l'URN en octobre/novembre ;
- arbitrage et vote du budget par le CA de l'URN.

Une fois le budget attribué, le directeur de l'ESITech est ordonnateur secondaire. L'école le gère donc en totale autonomie dans le cadre des règles de la comptabilité publique.

(d) Procédure de recrutement de personnels

La procédure de recrutement des personnels affectés à l'ESITech suit la réglementation valable dans l'enseignement supérieur :

- Les propositions de création de postes sont discutées en équipe de direction. Les profils de poste sont rédigés par l'école. Lorsque l'emploi est en partie lié à un laboratoire de recherche (poste d'enseignant-chercheur ou de BIATSS enseignement/recherche), le directeur de l'ESITech contacte le laboratoire concerné par le domaine et la rédaction du profil se fait de façon conjointe.

[3] Conseil des Formations et de la Vie Universitaire

- Les demandes de poste sont discutées au sein de l'université et arbitrées par le Conseil Académique de l'URN.
- Lorsqu'un poste d'enseignant ou d'enseignant-chercheur est attribué à l'ESITech, au moins un membre du Comité de Sélection représente l'école et est chargé de veiller à ce que la personne recrutée corresponde bien au profil enseignement.
- Le directeur de l'ESITech dispose d'un droit de véto concernant l'affectation d'un candidat au poste.

(e) Absence de COM (contrat d'objectifs et de moyens)

Il n'y a pas, à l'heure actuelle, de contrat d'objectifs et de moyens négocié avec la présidence de l'URN.

Éléments de preuve

	Statuts de l'ESITech	Annexe 1
	Pas de contrat d'objectif	-

A.2 Stratégie

Éléments de preuve

	Note stratégique	Annexe 2

A.2.1 Responsabilité sociétale et environnementale

L'ESITech est engagée dans la mise en place d'une démarche pour le développement durable et la responsabilité sociétale à travers l'URN qui a établi un Schéma Directeur DD&RSE et a créé en 2022 un institut des transitions (T.URN).
Dans ce cadre, l'école, bien que non soumise aux règles concernant la licence qui ont rendu obligatoires cet enseignement, a mis en place les cours sur le changement climatique et le développement durable en 2e année de premier cycle.
D'autre part, elle délivre des enseignements de sensibilisation concernant la responsabilité des ingénieurs dans leur entreprise, vis-à-vis de la société, ou de l'environnement : éthique de l'expérimentation animale, risque OGM.

Concernant la prise en charge des étudiants en situation de handicap, l'école s'appuie complètement sur la mission handicap de l'URN.

L'égalité femmes-hommes est une thématique dans laquelle l'URN est pleinement engagée. Il y a en particulier une vice-présidente chargée de la diversité. Une cellule d'écoute et un processus de signalement est mis en place par l'URN.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Le site de l'institut TURN de l'URN	https://turn.univ-rouen.fr/
	L'espace Handicap de l'URN	Lien
	Dispositif d'écoute et processus de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Lien

A.2.2 Politique de site

Par l'intermédiaire de l'université de Rouen Normandie, l'ESITech fait partie de la COMUE Normandie Université, qui regroupe également l'université de Caen Normandie, l'université Le Havre Normandie, les écoles d'ingénieurs : ENSICAEN, INSA Rouen Normandie, l'école d'architecture ENSA Normandie. En tant que membres associés, Builders École d'ingénieurs, CESI, l'ESIGELEC, UniLaSalle, l'ESAM Caen/Cherbourg, l'ESADHaR, l'EM Normandie, NEOMA Business School, le CHU de Caen Normandie, le CHU de Rouen Normandie, le Centre François Baclesse[4], le CROUS Normandie et le GIP Labéo[5], y participent également. Cependant, l'inefficacité de ce regroupement a été constaté en 2025 par les membres et l'année 2026 devrait voir la dissolution de la COMUE Normandie Université au profit de conventions bi- ou multilatérales entre universités et écoles.

Au niveau régional, l'ensemble des écoles d'ingénieurs de Normandie se sont rassemblées dans un « pôle d'ingénierie et d'architecture », appelé Normandie Tech. L'ESITech fait partie de ce consortium. L'objectif est de promouvoir la qualité et la diversité des formations d'ingénieurs proposées par les écoles normandes auprès des entreprises. Cette association est cependant peu active depuis 2022.

Au niveau du campus, l'association « Campus des Sciences et d'Ingénierie Rouen Normandie » a été créée en juillet 2017. L'URN y est adhérente et, donc l'ESITech. Il y a peu d'activités depuis 2023.

Au niveau de la métropole, il existe une association appelée CESAR[6] regroupant l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur de la métropole de Rouen. Son activité était faible, mais pourrait reprendre en 2026.

Le lien local majeur est évidemment avec l'INSA Rouen Normandie, considéré comme « INSA de proximité » au sein du Groupe INSA.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Le site de la COMUE Normandie Université	Lien
	Le site du « Campus des Sciences et d'Ingénierie Rouen Normandie »	Lien
	Projet de convention au sein du GIP Groupe INSA	Annexe 16

A.2.3 Communication

(a) La communication interne

- La communication formelle à destination des étudiants

Différents moyens sont mis en œuvre pour la communication vers les étudiants :

→ Les listes de diffusion

La communication officielle se fait par mail vers les listes de diffusion des étudiants (une liste par année). Conformément au règlement de scolarité, l'étudiant a le devoir de consulter ses mails au moins une fois par jour ouvrable. Lors des présentations de rentrée, une information technique lui est donnée sur les façons pratiques de consulter ses mails sur son téléphone portable ou sur son ordinateur.

→ La plateforme pédagogique

[4] Centre de lutte contre le cancer

[5] Pôle d'analyses et de recherche de Normandie, dans les domaines de santé animale, analyses de l'eau ou des produits alimentaires.

[6] Conseil de l'Enseignement Supérieur de l'Agglomération de Rouen

Un espace est réservé sur UniversiTICE, plateforme pédagogique de l'URN, pour les documents officiels (règlement de scolarité, modalités de contrôle des connaissances et des compétences, etc.) et des informations pratiques (aide à la recherche de stage, santé, international, etc.).

→ Les emplois du temps

Les emplois du temps sont disponibles sur https://adecampus.univ-rouen.fr. L'étudiant peut ajouter le sien à son agenda personnel pour l'afficher sur son smartphone.

→ Les représentants étudiants

Les représentants étudiants aux Conseils sont les interlocuteurs privilégiés concernant l'organisation de la pédagogie (contrôle des connaissances et des compétences, règlement de scolarité, etc.). Une discussion est en général établie avant la prise de décision en Conseil.

- La communication formelle à destination des enseignants

L'information à destination des équipes pédagogiques se fait également par l'intermédiaire des listes de diffusion. D'autre part, une réunion hebdomadaire de l'équipe de direction permet un échange d'informations qui sont ainsi relayées par les responsables d'année (voir organigramme) auprès des équipes pédagogiques.

- La communication informelle

La taille de l'école étant petite, la communication interne est aisée : les bureaux du service administratif sont ouverts aux étudiants, qui peuvent venir exposer leurs problèmes. Cette communication informelle est extrêmement importante et fortement appréciée par les étudiants. Cette relation directe permet d'agir sur le savoir-être de l'étudiant ESITech, en détectant rapidement des comportements à modifier pour une meilleure insertion dans l'entreprise.

(b) Communication externe

Compte tenu de l'effectif réduit de l'école, il n'y a pas de personnel dédié à la communication à l'ESITech. Elle se fait donc sur la base du volontariat par les membres de l'équipe pédagogique et administrative, en liaison avec le service communication de l'URN.

La stratégie de communication vise principalement deux cibles :

- Les élèves et étudiants, potentiels futurs candidats

Il s'agit de porter l'information sur l'existence de l'école et de ses formations. On vise donc d'abord les élèves du secondaire et leurs familles. Les actions de communication qui en découlent sont les suivantes :

- Présentation de l'ESITech sur des supports largement accessibles au niveau national : site internet, intégration de l'ESITech dans les supports de l'URN et du Groupe INSA ;
- Présentations de l'école dans les lycées de la région ;
- Participation aux salons : Studyrama (stand ESITech indépendant) et salon de l'Etudiant (intégré dans le stand de l'URN) ;
- Participation à la journée Portes Ouvertes pour les post-bac de l'INSA Rouen Normandie ;
- Participation à la journée Portes Ouvertes de l'URN ;
- Participation à la journée poursuite d'études de l'URN ;
- Par l'intermédiaire du Groupe INSA, l'ESITech, école partenaire, est représentée sur l'ensemble des salons où le groupe est présent ;
- Par l'intermédiaire du Groupe IMT, partenaire pour l'alternance, sur l'ensemble des salons où le groupe est présent ;
- Participation d'étudiants de l'ESITech aux forums de poursuite d'études de leur ancien établissement ;

- Participation à la semaine 'Campus Ouvert' de l'URN, qui permet à des lycéens d'assister à des cours à l'ESITech.

Les supports de communication sont téléchargeables sur le site internet. L'école apparaît également dans les supports de communication du Groupe INSA.

Des entretiens individuels par téléphone ou par visioconférence sont proposés aux familles, à la demande, comme indiqué sur le site internet de l'école.

- Les entreprises

L'ESITech adhère, par l'intermédiaire de l'URN, aux filières industrielles locales et aux pôles de compétitivité : PolePharma pour l'industrie pharmaceutique, Cosmetic Valley pour l'industrie cosmétique, Atlanpole Biotherapies pour les sciences médicales. Elle participe ainsi à des actions menées par ces filières : participation aux Conseils d'Administration, à des événements, à des séminaires ou colloques, etc.

La communication la plus efficace vers les entreprises passe par le placement de stagiaires, dont la qualité est reconnue.

L'école organise également un événement, appelé Café Coaching, permettant la rencontre entre étudiants et entreprises, en partenariat avec l'UFR des Sciences et Techniques de l'URN, sur le Campus Sciences et Ingénierie (site de l'ESITech).

Par son partenariat avec le Groupe IMT pour l'alternance en 5e année, l'ESITech bénéficie de la communication vers les entreprises du secteur pharmaceutique à travers les plaquettes et les actions de communication de ce groupe, en particulier son journal Passerelles, largement diffusé dans l'industrie.

- La transparence

Les informations sur le fonctionnement de l'école et la qualité des formations sont mises à disposition du public sur le site internet : lien vers les Données Certifiées du site de la CTI, maquettes d'enseignement et liens vers le syllabus.

- Le grand public

L'ESITech est présente lorsque des actions de diffusion de la science sont organisées : expositions organisées par l'Atrium (espace régional des savoirs et de l'orientation installé à Rouen), Fête de la Science.

- Le dépôt de la marque

La marque ESITech a fait l'objet d'un dépôt à l'INPI[7] en 2015. Le renouvellement a été fait en février 2026 par l'URN, qui en est propriétaire.

Éléments de preuve et compléments d'information

Le site internet de l'ESITech	Lien
Les plaquettes de communication	Lien
Les pages d'information à destination des étudiants de la plateforme pédagogique UniversiTICE (nécessite login/mot de passe)	Lien
Le guide des spécialités du Groupe INSA	Lien

[7] Institut National de la Propriété Intellectuelle

Le café-coaching	Lien
La présentation d'accueil de la 1e année de 1er cycle	Annexe 3
La présentation d'accueil des 2e, 3e année et 4e année	Annexe 4
La présentation d'accueil des 5e année	Annexe 5
La page LinkedIn de l'école	Lien

A.3 Gouvernance

A.3.1 Instances d'administration

L'ESITech est administrée par un Conseil d'École (CE), dont la composition est définie par les statuts. Le CE se réunit en général 3 fois par an (automne, hiver, printemps). Quatre représentants[8] des élèves ingénieurs font partie du CE. À leur demande, d'autres étudiants peuvent être invités (représentants du BDE par exemple).

L'école dispose d'un Conseil de Perfectionnement. Il se réunit au moins deux fois en formation restreinte aux étudiants, enseignants et administratifs, pour l'examen des enquêtes de satisfaction, les propositions de changements de maquettes, etc. et une fois en formation complète, avec les membres extérieurs, pour discuter de l'adéquation de la formation aux compétences recherchées dans l'industrie et pour examiner comment les besoins industriels évoluent.

L'ESITech ne gère pas la recherche. Elle ne dispose donc pas de Conseil Scientifique (CS). Elle dépend donc des CS de l'UFR ST pour la gestion des enseignants-chercheurs, du Conseil Académique (CAC) de l'URN et de la Commission de la Recherche (CR) de l'URN.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Composition du Conseil d'École	Annexe 6
	Composition du Conseil de Perfectionnement	Annexe 7

A.3.2 Organisation de l'école

L'ESITech est dirigée par une équipe de direction, qui comprend l'ensemble des responsables d'années et de spécialités, ainsi que les 3 membres de l'administration. Celle-ci se réunit de façon hebdomadaire, est animée par le directeur et discute aussi bien de stratégie que de l'organisation pédagogique. Chaque réunion produit un relevé de décisions, dont le suivi est décrit dans la partie 'amélioration continue'. Elle invite toute personne qui peut éclairer ses décisions.

Le directeur actuel est à son deuxième mandat de 5 ans, qui se terminera le 8 septembre 2026.

L'organigramme fonctionnel est présenté sur annexe 17.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Arrêté de nomination du directeur	Annexe 8
	Organigramme	Annexe 17

[8] Les statuts prévoient également 4 suppléants. Il est convenu que les 8 étudiant peuvent assister au CE et participer au débat, même s'il n'y a que 4 voix dans le collège étudiant.

A.4 Missions de l'école

A.4.1 Offre de formation

La mission de l'ESITech est d'offrir aux étudiants par les formations qu'elle propose ou par des passerelles vers d'autres formations de l'URN le plus grand choix possibles de *métiers liés à la santé et au bien-être*. Elle propose actuellement un premier cycle (PC) de 2 ans, suivi de deux spécialités d'ingénieurs : Technologies du Vivant (TV) et Physique pour la Santé (PS). Son premier cycle est aussi une passerelle vers les études de santé (médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie), autrement dit une LAS[9], telle que définie par la réforme des études de santé de 2019[10]. Depuis septembre 2023, elle propose la possibilité de suivre conjointement les deux formations de pharmacie et de l'ESITech avec la délivrance des deux diplômes : docteur d'État en pharmacie et ingénieur de l'ESITech.

Historique

Année	**Événement**
2014	Création de l'école avec deux spécialités : • Technologies du Vivant • Génie Physique
2015	• Adhésion au Groupe INSA • Convention avec l'INSA Rouen Normandie
2018	Création du premier cycle
2019	Ouverture de l'alternance (sous contrat de professionnalisation) aux étudiants de 5e année de la spécialité TV
2021	Mise en place de la LAS en premier cycle
2022	Transformation de la spécialité *Génie Physique* en *Physique pour la Santé*
2023	Mise en place du double diplôme pharmacien-ingénieur
2024	Fin de la convention avec l'INSA Rouen Normandie
2025	Ouverture de l'alternance (sous contrat de professionnalisation) aux étudiants de 5e année de la spécialité PS

Le premier cycle avec LAS

Le premier cycle de l'ESITech (ou classe préparatoire intégrée) est une formation post-bac généraliste permettant aux étudiants d'avoir les bases en mathématiques, informatique, physique, chimie, biologie, pour leur permettre de poursuivre dans l'une des deux spécialités, TV ou PS, de l'école.

Pour accéder aux études de santé, il existe depuis 2020 deux voies principales : (i) un PASS[11] comprenant une majeure en santé avec une mineure d'une autre discipline ; (ii) une L.AS[12] ou année de licence dans une autre discipline que la santé avec une mineure santé. Chacune des voies a un nombre de places réservées en 2e année des études de santé. Les étudiants de la 1e année et de la 2e année du premier cycle de l'ESITech peuvent suivre une option *accès santé* et, s'ils le souhaitent, postuler à l'examen de passage en 2e année de santé. Pour respecter la réglementation, ils bénéficient à titre gracieux, d'une inscription secondaire en L1 physique. Si l'étudiant obtient son passage en 2e année de

[9] Licence Accès Santé
[10] Décret du 4 novembre 2019 relatif à l'accès aux formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique
[11] PASS = parcours d'accès spécifique santé
[12] LAS = licence accès santé

santé, il peut quitter l'ESITech (Figure 1). L'intérêt de l'école de participer à cette passerelle est de permettre à l'étudiant de réfléchir à son projet professionnel et, en particulier, à ses réelles motivations pour accéder aux formations de santé : il y a chez les élèves du secondaire une grande ignorance des autres métiers de la santé. C'est aussi de proposer aux familles une formation amenant avec certitude à un titre qu'elles considèrent comme prestigieux : docteur d'état en médecine, docteur d'état en pharmacie ou ingénieur dans l'une des spécialités TV ou PS. C'est, par ailleurs, possible de poursuivre en thèse après obtention du diplôme d'ingénieur TV ou PS.

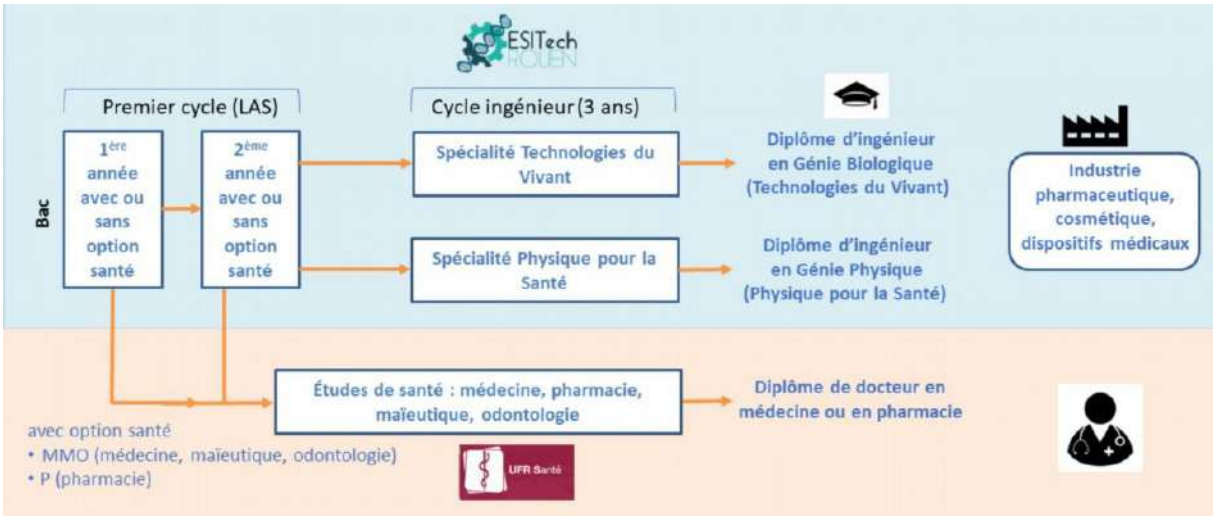


Figure 1 : accès aux spécialités de l'ESITech et aux études de la santé

La possibilité d'obtenir le double diplôme pharmacien-ingénieur

L'étudiant qui choisit l'option pharmacie et qui obtient son passage en 2e année d'études pharmaceutiques a la possibilité de revenir à l'ESITech pour obtenir les diplômes 'docteur d'état en pharmacie' et 'ingénieur ESITech', conformément à accord interne à l'URN entre l'ESITech et l'UFR Santé (annexe 9). Les deux spécialités TV et PS lui sont ouvertes. D'un point de vue pratique, la 6e année de pharmacie est remplacée par les 4e et 5e année d'études d'ingénieurs (Figure 3). La possibilité d'obtenir les deux diplômes existe déjà dans plusieurs écoles d'ingénieur : école des Mines d'Albi, ENSIC, Polytech Nantes, ENSTBB, etc.

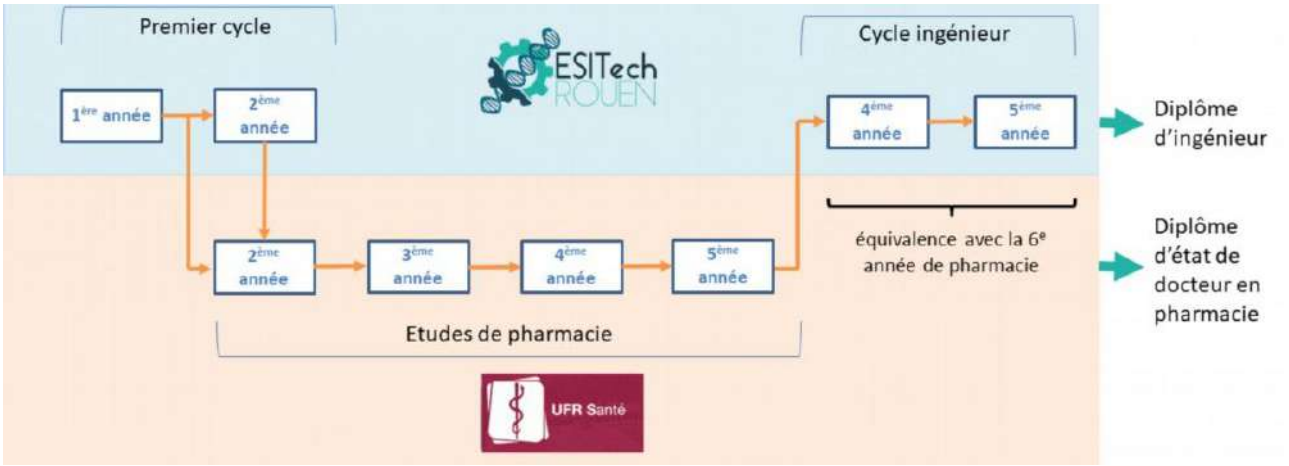


Figure 2 : conditions d'obtention du double diplôme pharmacien-ingénieur

La spécialité Technologies du Vivant

La spécialité Technologies du Vivant est destinée à former des professionnels capables de concevoir, optimiser, piloter et contrôler des procédés permettant de produire des molécules d'intérêt (biomédicaments) à partir d'organismes vivants.

Il existe en effet deux types de médicaments : (i) ceux qui sont produits à partir de la chimie, en général, de petites molécules ; (ii) ceux produits par des organismes vivants (levures, microalgues, cellules de mammifère, bactéries) qui servent de micro-usines pour la fabrication de la molécule d'intérêt. Cette classe de biomédicaments, souvent de grosses molécules ou des assemblages de grosses molécules (vaccins, anticorps, protéines recombinantes, hormones, etc.) est beaucoup complexe à produire. Son coût de revient est également extrêmement élevé[13]. Malgré ces difficultés, le biomédicament est cependant un médicament d'avenir.

L*a spécialité Physique pour la Santé*

La spécialité Physique pour la Santé est destinée à former des professionnels capables de concevoir, optimiser et d'organiser la production de dispositifs médicaux, ainsi que d'assurer l'installation et la maintenance d'équipements utilisés dans les industries pharmaceutiques et cosmétiques. Elle forme donc des ingénieurs connaissant quasiment tous les domaines de la physique, ayant des notions de biologie.

Statuts des étudiants

Les deux formations TV et PS sont accessibles en FISE, FC et VAE. La 5e année de TV peut être suivie en alternance, sous contrat de professionnalisation, en partenariat avec le Groupe IMT, leader de la formation professionnelle pour l'industrie pharmaceutique. Dans le cadre de l'AMI CMA[14] BIOT2@Normandie, obtenue en juin 2023, dont la thématique est le biotesting[15], quelques places sont prévues pour des étudiants de la spécialité PS.

Cette 5e année en alternance ne se fait actuellement qu'en contrat de professionnalisation. Certaines entreprises préférant signer un contrat d'alternance pour des raisons financières refusent donc certains de nos étudiants. **L'ESITech demande donc l'autorisation de réaliser cette dernière année d'alternance sous contrat d'apprentissage**.

Il n'y a pas, à court terme, de projet d'ouverture de nouvelles spécialités d'ingénieur.

Formations initiales hors diplômes d'ingénieur

L'école ne propose aucune autre formation que les formations d'ingénieur.

Éléments de preuve et compléments d'information

Décret du 4 novembre 2019 relatif à l'accès aux formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique	Lien
Conditions d'accès au double diplôme pharmacien-ingénieur	Annexe 9

[13] Le coût de production du paracétamol, produit à partir de la chimie, est de quelques centaines d'euros par tonne, tandis que le coût de production de l'insuline, produite à partir d'une bactérie, est de plusieurs centaines de milliers d'euros.

[14] Appel à Manifestation d'Intérêt France 2030 – Campus et Métiers d'Avenir

[15] La production de biothérapies implique des analyses tout au long du procédé de bioproduction et une caractérisation fine des produits finaux de plus en plus complexes. L'ensemble de ces besoins analytiques correspond au Biotesting. Les techniques utilisées sont bien souvent basées sur des principes physiques (spectroscopie Raman, par exemple).

A.4.2 Politique de recherche

L'ESITech est une composante de l'URN et, compte tenu de ses statuts, n'a pas vocation à organiser la recherche. Les 9 enseignants-chercheurs qui y sont affectés dépendent du CS[16] de l'UFR ST et du CAC[17] de l'URN pour la partie recherche de leurs missions.

L'école a cependant de très fortes relations avec les laboratoires qui ont soutenu sa création et continuent à la soutenir en accueillant des étudiants en stage de découverte de la recherche, en permettant aux étudiants de PS après avis du jury de faire une 5e année spécialisée dans le master associé au laboratoire, en proposant des projets, en facilitant son fonctionnement ou en sélectionnant des diplômés pour des poursuites en thèse :

- Le CORIA (Complexe de Recherche Interprofessionnel en Aérothermochimie), localisé au Madrillet, accueille 3 enseignants-chercheurs de l'ESITech. C'est un laboratoire de combustion, sous tutelle de l'Université de Rouen Normandie, de l'INSA de Rouen et du CNRS. Il est composé de 3 départements : Optique et Lasers, Écoulements Réactifs et TASC (Turbulence, Atomisation, Sprays et Chaos). Il accueille 3 enseignants-chercheurs rattachés à l'ESITech (2 Pr, 1 MCF).
- Le GPM (Groupe de Physique des Matériaux), localisé au Madrillet, accueille 2 enseignants-chercheurs rattachés à l'ESITech. La technicienne biologiste de l'ESITech effectue également une mission de recherche au sein de ce laboratoire (50%). Ses tutelles sont l'Université de Rouen Normandie, l'INSA Rouen Normandie et le CNRS. Il accueille 1 Pr et une MCF rattachés à l'ESITech.
- Le CBSA (Communication Bactérienne et Stratégies Anti-infectieuses - UR 4312), localisé sur le site universitaire d'Évreux et sur Caen, sous tutelle de l'Université de Rouen Normandie et de l'université de Caen Normandie, accueille 2 enseignants-chercheurs (1 Pr, 1 MCF) de l'ESITech.
- Le LMRS (Laboratoire de Mathématiques Raphaël Salem), localisé au Madrillet, sous tutelle de l'Université de Rouen Normandie et du CNRS, accueille 1 enseignant-chercheur (MCF),
- GlycoMEV (Glycobiologie et Matrice Extra cellulaire Végétale) est sous tutelle de l'Université de Rouen Normandie, localisé sur le site universitaire de Mont-Saint-Aignan et accueille 1 enseignant-chercheur (1 MCF).

Éléments de preuve et compléments d'information

	Publications des enseignants-chercheurs de l'école (liste des publiants de l'école et nombre des publications), si le laboratoire d'affiliation n'est pas évalué par le Hcéres	Tous les laboratoires sont évalués par l'HCERES
	Laboratoires en propre ou en partenariat accueillant des enseignants-chercheurs de l'école	ci-dessus
	Lien vers les rapports Hcéres du ou des laboratoires : • CBSA • LMRS • GlycoMeV • CORIA • GPM	 lien lien lien lien lien

[16] Conseil Scientifique
[17] Conseil Académique

A.5 Les moyens et leur emploi

A.5.1 Ressources humaines

(a) Part d'enseignants-chercheurs

L'ESITech étant une composante de l'URN, ce sont principalement des enseignants-chercheurs qui lui sont affectés (9 en 2025-2026). Un grand nombre d'enseignants-chercheurs des autres composantes de l'université interviennent à l'école.

61 enseignants-chercheurs (39 MCF et 22 Pr) de l'URN interviennent devant les étudiants de l'ESITech pour environ 60% des heures présentielles effectuées (PC + TV + PS) et 62% (TV + PS). 24 d'entre eux font au moins un quart de leur service à l'ESITech, pour un total de l'équivalent de 25,7 ETP[18]. La répartition entre composantes d'appartenance est donnée sur le Tableau 1 : répartition des enseignants de l'URN en fonction de leur composante de rattachement.

	Total de toutes les composantes	ESITech	UFR Sciences et Techniques	UFR Santé	IUT Évreux	UFR STAPS	Institut TURN
MCF	39	4	31	2	2	0	0
Pr	22	4	16	2	0	0	0
ESAS[19]	13	2	5	0	0	5	1
Autre titulaires (ATER, PAU, etc.)	2	1	1				
Total	76	11	53	4	2	5	1

Tableau 1 : répartition des enseignants de l'URN en fonction de leur composante de rattachement

(b) Part d'enseignants permanents

13 enseignants permanents (ESAS) de l'URN interviennent à l'ESITech, pour environ 11,5% des heures effectuées. Parmi ceux-ci, 2 sont rattachés à l'ESITech.

(c) Vacataires et autres enseignants

L'ensemble des vacataires représente 27% des heures présentielles effectuées à l'ESITech (PC + TV + PS) et 26% des heures en spécialité (TV + PS). Le Tableau 2 présente la répartition de la charge d'enseignement par type d'enseignant.

Les vacataires issus de l'entreprise sont au nombre de 27, soit environ 12% du total des heures présentielles d'enseignement assurées à l'ESITech en cycle d'ingénieur[20].

[18] Équivalent Temps Plein d'un enseignant-chercheur, c'est-à-dire 192 hTD.
[19] Enseignant du Secondaire Affecté au Supérieur
[20] Hors intervenants Groupe IMT

	Nombre d'enseignants	PC	TV+PS	PC+TV+PS
Enseignants du secondaire	8	17%	5%	8%
Personnels de laboratoire ou d'organismes de recherche	7	0%	2%	1%
Enseignants du supérieur d'autres établissements	6	0%	4%	3%
Professionnels + PAU	27	5%	12%	10%
Doctorants et post-doc + ATER	14	7%	3%	4%
MCF et Pr de l'URN	61	56%	62%	60%
ESAS de l'URN	13	15%	12%	13%
Total	136	100%	100%	100%

Tableau 2 : répartition des enseignants en fonction du statut en pourcentage d'heures présentielles

(d) Enseignants internationaux

Il n'y a pas pour l'instant d'enseignants internationaux à l'ESITech.

(e) Personnels administratifs et techniques de l'école

L'ESITech dispose de 4 personnels techniques et administratifs :

- Une directrice administrative de composante (assistant-ingénieur), affectée à l'ESITech au 5 janvier 2026.
- Un assistant-administratif (CDI de droit public) : assistance à la pédagogie, assistance au recrutement, accueil, gestion financière, etc.
- Un secrétaire administratif (adjoint-technique) : gestion des heures d'enseignement, accueil, etc.
- Une technicienne en biologie (Tech BAP A)

Pour la plupart des tâches administratives, l'école bénéficie des services communs de l'URN : communication, gestion du web, audiovisuel, santé et social, handicap, etc.

Pour la maintenance des infrastructures, l'URN a mis en place une politique de gestion par site. Une composante est chargée sur chaque site de la gestion technique pour l'ensemble des acteurs présents. La gestion du Campus Sciences et Ingénierie du Madrillet où se situe l'ESITech est confiée à l'UFR ST. En conséquence, il n'y a et il n'y aura pas de personnels techniques affectés à l'école pour la maintenance des bâtiments.

L'hygiène et sécurité est également du ressort de l'UFR ST pour l'ensemble du campus.

(f) Gestion des ressources humaines

La directrice administrative assure l'encadrement direct de trois agents : un assistant administratif, un secrétaire administratif et une technicienne en biologie.
Dans le cadre de ses missions, la directrice administrative pilote la gestion des ressources humaines. À ce titre, elle assure le suivi des congés et du temps de travail, organise l'activité du service en fonction des priorités et des contraintes, et conduit les entretiens professionnels annuels. Elle veille également à l'identification et à la mise en œuvre des besoins en formation, en cohérence avec les objectifs de l'école et les projets individuels des agents.
Elle coordonne les activités du service en s'appuyant sur une organisation formalisée, notamment par la tenue de réunions hebdomadaires, qui favorisent la circulation de l'information et le bon suivi des dossiers.

Enfin, elle accompagne les agents dans l'exercice de leurs missions et dans leur évolution professionnelle, en veillant au développement de leurs compétences et à leur implication dans le fonctionnement du service.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Personnels administratifs et techniques	Ci-dessus
	Bilan social de l'URN 2024	Annexe 10
	Plan de formation des personnels de l'URN	Lien

A.5.2 Locaux et ressources matérielles

(a) Locaux

L'ESITech est située sur le *Campus des Sciences et d'Ingénierie*[21] du Madrillet, à Saint-Étienne-du-Rouvray, au sud de la métropole de Rouen. Elle bénéficie d'un environnement scientifique et technique particulièrement riche, puisque y sont implantés également : les départements informatique, physique et mathématiques de l'UFR ST de l'URN, l'INSA Rouen Normandie, l'ESIGELEC[22], le CESI, le lycée Le Corbusier, le CRIANN[23], ainsi que de nombreuses entreprises.

Le campus est à proximité de l'autoroute A13, à environ 1h30 de Paris et 1 h de Caen et du Havre. Il est desservi par une ligne de métro-tramway, dont l'arrêt est à côté de l'école, qui le place à 30 minutes du centre-ville. La forêt qui le jouxte permet de faire des activités sportives de plein-air.

Une résidence CROUS est installée tout à côté de l'ESITech. La restauration, gérée par le CROUS, est assurée par un restaurant universitaire situé dans le bâtiment de l'UFR ST.

L'ESITech occupe le bâtiment A sur le site universitaire du Madrillet. Ce bâtiment, d'une surface de 1450 m^2 (SHON), qui lui est affecté (décision du Conseil d'Administration de l'URN du 23 février 2016) comprend un amphithéâtre de 250 places (parfaitement équipé en audio-vidéo), 1 salle de TD, 3 salles de TP et 10 bureaux (8 affectés à l'administration de l'ESITech et 2 salles au rez-de-chaussée occupées par le BDE ESITech). Une petite salle de réunion de 8 places est également disponible au 1er étage. Bien que de taille modeste, les étudiants se sont approprié ce bâtiment, qui est donc l'identification de l'ESITech sur le campus.

Le bâtiment A n'étant pas suffisant pour l'ensemble des enseignements, l'école utilise largement les salles et amphis de l'UFR ST (Tableau 3), avec une gestion mutualisée au niveau du campus.

L'URN a mis en place une politique de campus. Ainsi, l'UFR ST est gestionnaire des bâtiments situés sur le campus Sciences et Ingénierie du Madrillet. À ce titre, elle veille à ce que les bâtiments soient conforme à la réglementation concernant l'accessibilité aux personnes handicapées.

	Campus universitaire du Madrillet (UFR ST + ESITech)	dont ESITech
Surface de bâtiment (hors recherche)	24000 m^2	1450 m^2
Nombre d'étudiants	Capacité 2000	~220

[21] Il s'agit de l'un des 7 campus de l'URN.
[22] École d'ingénieurs privée (EESPIG) en Génie Électrique
[23] Centre Régional Informatique et d'Applications Numériques de Normandie

Surface par étudiant	12.5 m^2/étudiant

Tableau 3 : surfaces dédiées à l'enseignement

(b) Équipements techniques

La spécialité TV bénéficie également des salles de TP situées sur les autres campus de l'université : Mont-Saint-Aignan (biologie), Martainville (médecine), Évreux (salle banche et halle de pharmacie). Les étudiants se déplacent alors pour bénéficier d'équipements exceptionnels qu'il n'est pas possible de dupliquer.
La spécialité PS utilise les salles de TP d'optique, d'électronique et de matériaux du Madrillet, appartenant à l'UFR ST, mais aussi quelques équipements de l'INSA. Les équipements mutualisés avec l'UFR peuvent bénéficier d'investissement de la part de l'ESITech.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Surfaces d'enseignement totales (propres et partagées) et par élève	Ci-dessus
	Décision du CA de l'URN pour l'affectation d'un bâtiment à l'ESITech	Annexe 11

A.5.3 Systèmes d'information et moyens numériques

L'ESITech ne gère pas en propre les systèmes d'information. Cette compétence dépend de la DSI de l'URN. Chaque campus possède une équipe informatique qui gère l'ensemble du parc informatique.

(a) *Administration*

L'école utilise les logiciels métier de l'URN :

- Apogée : pour les inscriptions et la validation des années d'études
- OSE : pour la gestion des services d'enseignement
- SIFAC : pour la gestion financière
- Ecandidat : gestion des candidatures et des admissions
- ParcourSup : accès à certaines fonctionnalités (classement, aide à la décision)

(b) L*a pédagogie*

Les logiciels suivants sont mis à la disposition des composantes par l'URN :

- UniversiTICE : plateforme pédagogique opérée par Moodle
- Limesurvey : enquêtes sur les enseignements soumises aux étudiants
- Estage : gestion des stages
- ADECampus : emplois du temps

Une large liberté de paramétrage de ces applications est laissée à l'ESITech, ce qui permet de gérer rapidement des problèmes particuliers.

Par ailleurs, une gestion sous forme de tableaux Excel est réalisée en interne, afin de permettre une prévision des services d'enseignement et une gestion des étudiants (notes, rattrapages, etc.). L'ensemble des informations liées à l'ESITech est stocké sous forme numérique sur un serveur de l'université de Rouen Normandie. Il est accessible par l'ensemble des responsables d'année et de spécialités, avec une gestion des droits spécifiques.

(c) *Logiciels scientifiques et techniques*

Les étudiants utilisent les logiciels scientifiques et techniques suivants :

- Solidworks (CAO[24])
- Openfoam (CFD[25])
- Seaview, Bioedit, MEGA[26] : logiciels de bio-informatique
- Clustal, MUSCLE, T-Coffee : alignements de séquences ARN, ADN, ou protéiques
- R-Studio : analyses de données haut débit
- LTSpice, Octave : Modélisation de circuits / traitement de signal

L'apprentissage de la programmation se fait principalement sous Python, mais il existe aussi une initiation au VBA sous Excel.

D'autre part, une certification PIX est mise en œuvre en PC1 avec des séances d'entrainement préalables supervisés par des tuteurs élèves de l'école.

(d) *Les salles informatiques*

L'ESITech utilise les salles informatiques de l'UFR ST : 8 salles informatiques sont équipées de 18 postes (Linux ou Windows et vidéoprojecteurs). La gestion des salles est faite par du personnel de l'UFR ST affecté au site du Madrillet.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Schéma directeur des systèmes d'information	Annexe 12
	Charte (ou règlement intérieur) sur l'usage du numérique	Annexe 13
	Liste des outils numériques pour la formation et les enseignements	Ci-dessus

A.5.4 Moyens financiers

(a) Budget de l'ESITech

Cadre général

Le principe général est le suivant : l'école définit ses besoins, qui sont discutés au sein de la conférence budgétaire de fin d'année civile avec les services financiers de l'université. La commission des ressources de l'université propose une répartition des moyens entre les différentes composantes de l'université. Le budget global de l'université est voté le CA de l'URN. La CFVU vote la répartition de ce budget entre les composantes pédagogiques. Le directeur de l'ESITech est ordonnateur secondaire des dépenses et l'école a la parfaite maîtrise de ses dépenses durant l'année qui suit, dans le cadre des règles de la comptabilité publique.

Les ressources, si elles existent, ne viennent en supplément du budget voté. Elles y ont été préalablement intégrées.

Dépenses

Le budget alloué (Tableau 4) comprend :

- La part 'investissement'

[24] Conception Assisté par Ordinateur
[25] Computational Fluid Dynamics
[26] Seaview : http://pbil.univ-lyon1.fr/software/seaview3.html
Bioedit https://bioedit.software.informer.com/7.2/
MEGA : https://www.megasoftware.net/

- La part ‘fonctionnement’
- La part ‘vacations’, destinée à rémunérer un vacataire administratif, en général un étudiant, engagé pour des tâches ponctuelles
- La part ‘heures complémentaires’, destinée à payer les enseignants vacataires, ainsi que les enseignants titulaires dépassant leurs heures statutaires
- La part ‘heures référentiel’, destinée à rémunérer les enseignants assurant des tâches administratives, selon un référentiel faisant correspondre un nombre d’heures à chaque tâche (suivi de stage, responsabilité d’année, référent numérique, responsable d’un projet étudiant, etc.).

Le budget alloué ne comprend pas : (i) les salaires des enseignants, techniciens et administratifs fonctionnaires, en CDI et en CDD, (ii) le coût des infrastructures (bâtiments, fluides, etc.).

Suite à appel d’offres, l’école peut bénéficier de ressources ponctuelles, sur projet : équipement audiovisuel, projet ARE (Accompagnement à la Réussite des Étudiants) pour le tutorat, etc.

Recettes

Les recettes comprennent :

- Les frais de candidature (60 € pour les non-boursiers) placés sur ParcourSup pour l’instruction des dossiers de candidature au premier cycle avec option santé : 19200 € en 2025
- La taxe d’apprentissage qui est collectée par l’université : ~30000 € en 2025
- Une partie du bénéfice de l’alternance faite en 5e année : 203 200 €HT de chiffre d’affaires, partagé à 70% pour l’IMT et à 30% pour l’URN, qui récupère 51400 €.

Par ailleurs, aucun Contrat d’Objectifs et de Moyens n’est signé avec l’URN, ce qui limite la prospective à un an au sein de l’école.

Coût moyen de la formation

Le coût moyen de la formation est estimé par le Contrôleur de Gestion de l’URN, utilisant la démarche P2CA[27]. Sur la base des dépenses 2017-2018, c’est-à-dire comprenant les 3 années complètes du cycle d’ingénieur, mais sans prendre en compte le premier cycle, le coût moyen d’un étudiant par an était de 10.2 k€ pour l’année universitaire 2018-2019. Le coût n’a pas été ré-évalué depuis 2019.

	Recettes		**Total réalisé en 2025**		**Budget initial 2026**	
Fonctionnement	Notification initiale	61000 €	Cotisations	7368 €	Notification initiale	55000 €
	Transfert investissement vers fonctionnement	20000 €	Missions	4012 €		
			Communication	9290 €		
			Pédagogie (TP, etc.)	36633 €		
			Projets étudiants	5720 €		
			Réparation équipement	17280 €		

[27] Projet connaissance des coûts des activités : méthode proposée par le MESRI.

			halle pharma Évreux			
	Total	**81000 €**		**80306 €**		**55000 €**
Investissement	Notification initiale	60000 €	Dépenses	34236 €	Notification initiale	35000 €
			Transfert investissement vers fonctionnement	20000 €		
	Total	**60000 €**		**54236 €**		**35000 €**
Masse salariale des non statutaires	Heures complémentaires	2300 h (112477 €)		2092 h (102305 €)		1900 h (92928 €)
	Heures référentiel	400 h (18020 €)		348 h (15677 €		350 h (15 995 €)
	Vacations	700 €		1741 €		600 €
	Total	**113577 €**		**119723 €**		**109525 €**
Masse salariale des statutaires totale (enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS)				**1 075 675 €**		
Masse salariale hors recherche (masse salariale des EC divisée par 2)				**681479 €**		

Tableau 4 : budget de l'ESITech

Éléments de preuve et compléments d'information

	Budget de l'école entériné par ses instances de gouvernance (charges dont salaires et produits)	Ci-dessus
	Budget de fonctionnement de l'école concernant les formations (charges et produits) (hors recherche)	Ci-dessus
	Coût de la formation par élève et par an	Ci-dessus

Chapitre A – L'école et sa gouvernance	
Forces	*Faiblesses*
L'ESITech est une école interne ayant une autonomie pédagogique, dans le cadre des moyens alloués par l'université. Sa notoriété s'appuie sur l'université de Rouen Normandie, le Groupe INSA et le Groupe IMT. Elle bénéficie d'un soutien fort de l'université.	Il n'y a pas de contrat d'objectifs et de moyens Sur le plan financier, la collecte de la taxe d'apprentissage est à améliorer Bien que bénéficiant d'un CMA consacré aux biotechnologies, la communication est à encore améliorer
Opportunités	*Risques*
L'équipe administrative est maintenant en cohérence avec l'échelle de la composante Le recrutement d'une directrice administrative de composante en 2026 permet d'améliorer le pilotage	Le changement de direction en 2026 ne doit pas perturber le fonctionnement. Le contexte budgétaire universitaire est particulièrement tendu en 2026. Le nouveau GIP Groupe INSA peut modifier les relations vis-à-vis des écoles INSA partenaires

B. Le management de l'école

B.1 Principes de pilotage, gestion

L'ESITech dispose d'un règlement interne qui régit le fonctionnement du Conseil d'École, du Conseil d'Études et de Perfectionnement, ainsi que les attributions du directeur et des responsables de spécialités.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Règlement intérieur	Annexe 14

B.2 Démarche qualité

B.2.1 Politique de qualité

La direction s'est engagée dès la création de l'école dans la mise en place d'une démarche d'amélioration continue, sous la forme d'un Système de Management de la Qualité (SMQ), proche des exigences de la norme ISO 9001. Elle a défini une politique qualité en cohérence avec la stratégie de l'école dont les objectifs sont précisés dans le manuel qualité.

La démarche qualité est coordonnée par la directrice administrative de composante, référente qualité de l'ESITech, arrivée le 5 janvier 2026, avec le soutien de la Direction de l'Appui au Pilotage de l'URN, en particulier de sa directrice et de la responsable qualité.

(a) Documentation et pilotage du SMQ

Le SMQ s'appuie sur différents outils :

- Un Manuel Qualité (MQ), sous la forme d'un document Excel, regroupant, notamment le contexte, le périmètre du SMQ, l'organisation du SMQ, la politique qualité, la description des processus, la gestion documentation, le pilotage et l'amélioration
- Le Plan d'Actions d'Amélioration (PAA)
- Le tableau de maîtrise des documents et la procédure associée

(b) Gouvernance et instances

Le déploiement de la démarche qualité s'appuie sur plusieurs instances :

- **La réunion de l'équipe de direction** (directeur, directeur des études, responsables de spécialité, responsables d'année, directrice administrative de composante et référente qualité) qui se réunit de façon hebdomadaire. Elle assure le pilotage du SMQ, analyse les dysfonctionnements signalés et définit les actions correctives appropriés. Ses compétences couvrent l'ensemble des activités de l'école
- **le Conseil d'Études et de Perfectionnement (CEP)** :
  - en formation restreinte (CEPr), il propose des améliorations pédagogiques (évolution des enseignements, organisation des semestres) aux enseignants et aux étudiants
  - en formation plénière (CEPp), incluant les professionnels des secteurs concernés, il propose des évolutions en termes de compétences à acquérir par le futur ingénieur
- **le Conseil d'École** qui vote les décisions importantes d'un point de vue stratégique (validation des maquettes, modification du règlement de scolarité, modification des MCCC[28], etc.)

[28] Modalités de Contrôle des Connaissances et des Compétences

Les étudiants et les parties prenantes externes sont ainsi pleinement associés à la démarche d'amélioration continue.

(c) Revue de direction annuelle

L'équipe de direction se réunit chaque année afin

- d'évaluer l'efficacité globale du SMQ
- d'analyser les résultats des indicateurs
- d'identifier les risques et opportunités
- de définir les orientations stratégiques en matière de qualité.

Cette revue donne lieu à une mise à jour du Manuel Qualité et à l'ajustement du Plan d'Actions d'Amélioration.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Description du système qualité	Ci-dessus
	Manuel Qualité (MQ)	Annexe 18
	Plan d'Actions d'Amélioration	Annexe 19
	Tableau de maîtrise des documents	Annexe 20
	Procédure de maîtrise des documents	Annexe 55

B.2.2 Amélioration continue

(1) Démarche globale d'amélioration continue

Identification des dysfonctionnements et axes d'amélioration

L'école dispose d'un dispositif structuré d'identification des dysfonctionnements et d'axe d'amélioration continue, reposant sur la collecte et l'analyse des informations issues de plusieurs sources :

- **Signalement des non-conformités** :
  Les étudiants, les enseignants, les administratifs, les parties prenantes signalent les non-conformités auprès de
  - L'équipe de direction
  - Le CEPr
- **Analyse des enquêtes sur les enseignements** :
  Les propositions de modifications des maquettes d'enseignement et de l'organisation pédagogique sont faites par le CEPr
- **Retours d'audits** :
  Les recommandations suite aux audits sont prises en compte et intégrées dans une démarche d'amélioration continue.
- **Évolution des métiers** :
  Les propositions d'évolution des compétences sont faites par le CEPp

Traitement des non-conformités et mise en œuvre des actions

Les non-conformités et les propositions d'amélioration sont examinées par l'équipe de direction, transmises à CEPr pour validation et, si cela correspond à ses compétences, au CE pour vote. Les actions sont alors versées au **Plan d'Action d'Amélioration**. Chaque action est formalisée avec un responsable désigné, une échéance et un indicateur de suivi.

Suivi des actions et évaluation

Le **Plan d'Action d'Amélioration** est présenté de façon périodique par la référente qualité de l'école, afin d'en évaluer l'avancement. La clôture des actions est constatée à cette occasion et formalisée.

(2) Appréciation détaillée des élèves sur les enseignements et processus de prise en compte

L'école a mis en place un dispositif structuré de recueil et de traitement des retours des étudiants sur les enseignements : une enquête auprès des étudiants se déroule à la fin de chaque semestre. Le déroulement est le suivant :

- à la fin du semestre, une enquête est conçue sur l'outil LimeSurvey. L'enquête est anonyme, composée de questions à choix et de commentaires libres ;
- les étudiants sont fortement incités à y répondre ;
- un bilan est réalisé : compilation des résultats matière par matière ;
- chaque bilan correspondant à une matière est envoyé à (aux) enseignant(s) concernés ;
- un bilan global non nominatif est réalisé et mis à disposition de l'ensemble des parties intéressées (voir exemple en annexe 15) ;
- une revue de direction (une par semestre) permet de proposer des correctifs aux problèmes rencontrés. Le bilan global est présenté en Conseil d'École et les améliorations proposées y sont adoptées.

Par ailleurs, même si ce n'est pas formalisé, le dialogue est constant avec les étudiants, permettant une résolution rapide des problèmes.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Questionnaires d'évaluation des enseignements	Annexe 21
	Rapport d'évaluation 2024-2025	Annexe 22

B.2.3 Démarche qualité externe hors CTI

L'école n'a pas, en son nom propre, demandé d'évaluations externes autre que celle de la CTI.

B.2.4 Suivi de l'évaluation CTI

Éléments de preuve et compléments d'information

	Tableau des recommandations de l'évaluation précédente avec actions entreprises	Tableau 1 (fichier Excel)

Chapitre B – Le management de l'école : son pilotage, son fonctionnement et son système qualité	
Forces	*Faiblesses*
Les enquêtes auprès des étudiants sur les enseignements fonctionnent bien et sont sources d'amélioration. Il y a une implémentation raisonnée des propositions issues du conseil de perfectionnement, aussi bien au niveau étudiant qu'industriels.	La formalisation est à poursuivre.

L'équipe pédagogique et l'équipe administrative adhère pleinement à la stratégie d'amélioration continue.	
Opportunités	*Risques*
L'école bénéficie de l'appui de la Direction d'Appui au Pilotage de l'URN pour la mise en place du système d'amélioration continue L'arrivée d'une directrice administrative investie dans la démarche qualité a permis un saut d'échelle.	L'investissement fort des équipes pédagogique et enseignante est à conserver sur la durée. Le contexte financier universitaire particulièrement tendu peut influencer la mise en œuvre du système de management de la qualité. Le SMQ est à faire vivre au quotidien.

C. Les ancrages et partenariats

C.1 Ancrage territorial

L'ancrage territorial de l'école se fait à plusieurs niveaux :

1. par l'université de Rouen Normandie
2. par le Groupe INSA, dont l'ESITech est partenaire
3. au sein de l'association Campus des Sciences et d'Ingénierie du Madrillet
4. au sein de Normandie Tech.

D'autre part, l'ESITech est un partenaire du projet **BIOT2@Normandie**[29], initiative portée par l'Université de Rouen Normandie, en partenariat avec l'Agence de l'Orientation et des Métiers et plusieurs acteurs clés du territoire. Lauréat de l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) "Compétences et métiers d'avenir", ce projet vise à positionner la Normandie comme un territoire de référence dans les domaines des biotechnologies et des biomédicaments. C'est dans ce cadre que l'ouverture de l'alternance bioproduction est désormais proposée aux étudiants de la spécialité PS.

Que ce soit dans le cadre du projet BIOT2 ou au titre de l'ESITech, de nombreuses interventions ont lieu dans des lycées de la région. Par exemple, entre septembre 2025 et janvier 2026, des présentations ou des participations à des forums ont été réalisées dans les lycées Ango (Dieppe), Ferdinand Buisson (Elbeuf), Dumezil (Vernon), Malraux (Gaillon), Les Fontenelles (Louviers), Raymond Queneau (Yvetot), Guillaume le Conquérant (Lillebonne).

C.2 Partenariat avec des entreprises

L'ESITech s'insère dans un tissu industriel régional très riche. La Vallée de Seine bénéficie de la présence de grands groupes, ainsi que d'un réseau de PME/TPI dense. Le dialogue avec les entreprises se fait donc soit directement, soit par l'intermédiaire des filières industrielles et pôles de compétitivité. Ainsi, à travers l'URN, l'école fait partie des filières et pôles suivants :

- Energie Normandie : filière industrielle normande sur l'énergie,
- NAE (Normandie AéroEspace) : filière structurant l'industrie aéronautique et spatiale.
- Polepharma : filière industrielle regroupant les industries pharmaceutiques normandes, de l'ouest parisien et de la région Centre
- Cosmetic Valley : pôle de compétitivité regroupant les industries du parfum et de la cosmétique, s'étendant de la Normandie à la région Centre, en passant par l'ouest parisien.

[29] Ce projet bénéficie d'une aide de l'État gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre de France 2030 portant la référence "ANR-23-CMAS-0032"

- Atlanpole Biotherapies : fédère acteurs industriels, grands groupes, PME et startups, laboratoires de recherche, CHU, universités et écoles sur la chaîne de valeur du biomédicament, depuis la découverte de cibles jusqu'à l'évaluation clinique.
- France Biolead : structure et pilote la filière de bioproduction de biomédicaments pour faire de la France le leader européen de la bioproduction et garantir un meilleur accès aux innovations thérapeutiques

Les liens avec les 4 dernières filières / pôles de compétitivité sont évidemment plus étroits. On notera qu'il y a un représentant de l'université de Rouen Normandie dans les conseils d'administration de Cosmetic Valley et de Polepharma.

La présence de sites industriels importants dans la région dans le domaine de la pharmacie (Sanofi, Servier, J&J, Aspen, Delpharm, Léopharma, Aptar, etc.) et la proximité de la région parisienne (Genopole) permet d'avoir des relations privilégiées en termes de recrutement de stagiaires et de diplômés. C'est également une opportunité pour organiser des visites d'unités de production, telles que :

- Sanofi, site de bioproduction de Vitry-sur-Seine
- Bio3, usine-école du Groupe IMT (2019)
- Sanofi, site de Val-de-Reuil (2023)
- Yposkesi, site du Genopole, Evry (2023)
- Texcell, I-stem, site du Genopole, Evry (2024)
- Synchrotron Soleil (chaque année)

Le partenariat avec le Groupe IMT, organisme de formation pour l'industrie pharmaceutique et cosmétique, permet également à travers sa communication de faire connaître l'ESITech au sein des entreprises de ces secteurs.

On notera que plusieurs entreprises viennent faire des conférences dont l'objectif est de présenter les métiers aux futurs diplômes. Ainsi, en 2024-2025 :

- Efor – CVO Europe, entreprise de consulting
- Consultys, entreprise de consulting
- Sanofi, site du Trait
- GI Group, sous-traitant de grands groupes pour le recrutement de collaborateurs

Depuis deux ans, lors de la semaine de l'industrie, une table ronde est organisée par le LEEM[30], qui invite des ingénieurs des entreprises du territoires. L'objectif est de présenter leur métier aux étudiants, dans un format qui permet un échange.

C.3 Politique d'innovation et d'entrepreneuriat

Cadre général

La politique d'entrepreneuriat de l'URN s'organise autour des dispositifs suivants :

- La *Maison de l'Entrepreneuriat*, créé à l'URN en janvier 2025. Rattachée à la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV), elle a ambition de structurer et développer les actions en faveur de l'entrepreneuriat sous toutes les formes.
- *Pépite Normandie* (Pôle Étudiant pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat)
- *PUI Normandie* (Pôle Universitaire d'Innovation).

Ce sont les deux premiers dispositifs, dans lesquels l'ESITech est particulièrement active.

[30] Le Leem (Les Entreprises du Médicament) est une organisation professionnelle représentant les entreprises du médicament opérant en France.

Les actions

a) L'information

L'ESITech s'est engagée dans une politique de promotion de l'innovation et de l'entrepreneuriat. Cela se concrétise par une séance d'information pour les étudiants de 3e année : présentation de la MDE et du dispositif PEPITE.

b) Les « Jeunes Pousses »

Dans le cadre de son projet annuel, en première et deuxième années, l'étudiant a la possibilité de participer aux « Jeunes Pousses »[31], dispositif mis en place par la MDE. En 2025-2026, 19 étudiants y participent (22% des étudiants de l'URN).

c) Un enseignement dédié

Un enseignement sur l'entrepreneuriat est également dispensé au second semestre de la 4e année, avec l'intervention du chargé de l'entrepreneuriat de la Métropole Rouen Normandie.

Par ailleurs, l'ESITech est en relation avec le dispositif PEPITE[32] Normandie. Des aménagements d'études sont possibles pour des étudiants qui souhaitent s'orienter vers la création d'une entreprise, concrétisés par la signature d'un contrat pédagogique. En 2025-2026, 4 étudiants ont demandé le statut PEPITE.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Pas de convention directe avec les entreprises	-
	Lien vers le site de la Maison de l'Entrepreneuriat de l'URN	Lien
	Lien vers PEPITE Normandie	Lien
	Rapport d'activité 2025 de la MDE	Annexe 15
	Programme de formation « Les Jeunes Pousses »	Annexe 46

C.4 Partenariats et réseaux nationaux

La politique de réseau de l'école s'appuie sur le Groupe INSA, qui comprend les 7 INSA métropolitaines (Hauts-de-France, Lyon, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Val de Loire) et 5 écoles partenaires (ENSIL-ENSCI Limoges, ENSISA Mulhouse, ESITech Rouen, ISIS Castres, Sup'ENR Perpignan). L'ESITech en est membre depuis 2015.

Jusqu'en 2025, le Groupe INSA avait le statut d'association loi 1901, à laquelle adhéraient les écoles partenaires. Depuis 2025, il s'est constitué en GIP (Groupement d'Intérêt Public). Les écoles partenaires, internes aux universités, n'ayant pas la personnalité juridique, ne peuvent y participer : une convention est en cours de rédaction. Elle permettra de formaliser le lien avec le GIP Groupe INSA.

L'ensemble des directeurs (INSA et partenaires) se rencontrent une fois par mois lors des Assemblées Générales Élargies (AGE) et abordent les sujets qui fédèrent les écoles : pédagogie numérique, développement durable, politique internationale, recrutement, insertion, etc. Le Groupe organise un colloque pédagogique tous les deux ans[33].

Le partenariat avec le Groupe INSA permet de bénéficier de :

[31] L'objectif est de simuler une création d'entreprise. Un groupe d'étudiants ayant une idée de création d'entreprise est accompagné tout au long du dispositif par un coach. Il a des formations aux outils de création d'entreprise et présente son projet devant un jury.

[32] Le dispositif PEPITE permet à l'étudiant de prendre le statut 'Etudiant Entrepreneur' et de bénéficier de formation, d'accompagnement et d'aménagement d'études lui permettant de consacrer du temps à son projet de création d'entreprise.

[33] Lien vers le colloque 2025 : https://colloqinsa2025.sciencesconf.org/

- la communication du Groupe et de sa participation à très grand nombre de forums au niveau national et international,
- la notoriété du Groupe, pour le recrutement d'élèves et auprès des entreprises, qui connaissent le profil 'ingénieur INSA'
- du service commun de recrutement des étudiants (SAGI ou Service des Admissions du Groupe INSA), ce qui permet de maintenir un objectif de recrutement d'environ 50% hors région pour la 1e année de cycle d'ingénieur
- des conventions de coopération internationale signées par le Groupe INSA pour l'ensemble des écoles
- une participation à certains projets du Groupe INSA, tel que Horizon INSA[34], projet financé dans le cadre de France 2030 par l'ANR (ANR-25-CMAS-0013), dont le but est d'accompagner les lycéennes et lycéens issus de milieux modestes ou de territoires ruraux vers les formations scientifiques sélectives et notamment d'ingénieurs.

Le partenariat avec le Groupe IMT permet également de bénéficier de la communication de cet organisme de formation professionnelle au sein du secteur pharmaceutique.

L'ESITech fait également partie de l'Alliance Biotech, qui rassemble les écoles d'ingénieurs du secteur de la bioproduction : ISBS (Strasbourg), ENSTBB (Bordeaux), SupBiotech (Paris, Lyon), ESTBB (Lyon), CPE (Lyon) et le Groupe IMT. Chaque école de l'Alliance Biotech organise à tour de rôle un hackathon rassemblant toutes les écoles.

L'ESITech fait partie de la CDEFI[35], mais ne fait pas partie de la CGE[36].

C.5 Partenariats internationaux

Les relations internationales sont gérées par un responsable, maître de conférences rattaché à l'ESITech. La politique de développement de l'international est établie par l'équipe de direction et validée par le Conseil d'École. L'école s'appuie sur la DRIC[37] de l'URN pour l'établissement des conventions d'échange et la gestion de la mobilité étudiante entrante et sortante. C'est dans ce cadre que l'ESITech bénéficie d'un double diplôme avec l'université du Ceara (Brésil).

Par ailleurs, les actions mutualisées dans le cadre du Groupe INSA pour le développement de l'international se sont intensifiées ces dernières années, avec la volonté d'y faire participer les écoles partenaires, lorsque c'est administrativement possible. C'est dans ce cadre que l'ESITech bénéficie d'un accord de double diplôme avec ÉTS (Montréal, Québec).

Depuis 2022, l'URN fait partie d'une alliance universitaire européenne, appelée Ingenium, rassemblant 10 universités et 10 pays de l'Union Européenne. En tant que composante de l'université, l'ESITech est particulièrement intéressée pour coopérer avec ses membres.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Liste des accords internationaux	Annexe 40
	Lien vers la page Ingenium de l'URN	Lien
	Convention entre l'URN et le Groupe IMT	Annexe 23

[34] https://www.groupe-insa.fr/nos-actualites/horizon-insa-pour-accompagner-le-public-lyceen-vers-les-formations-dingenieurs
[35] Conférence des Directeurs d'Écoles Françaises d'Ingénieurs
[36] Conférence des Grandes Écoles
[37] Direction des Relations Internationales et de la Coopération

	Projet de convention entre le Groupe INSA et l'ESITech	Annexe 16

Chapitre C – Les ancrages et partenariat	
Forces	*Faiblesses*
L'appartenance à l'université de Rouen Normandie est un atout. L'ancrage national est clair grâce au Groupe INSA	Les partenariats internationaux sont à développer. La visibilité dans le domaine très polystructurel des dispositifs médicaux est à accroitre.
Opportunités	*Risques*
L'appartenance de l'URN au réseau européen d'universités Ingenium est une opportunité pour développer des coopérations internationales. Le partenariat avec le Groupe IMT permet une visibilité dans le domaine de la bioproduction. L'URN est lauréate de l'AMI CMA BIOT2@Normandie autour de la bioproduction et du biotesting. L'ESITech appartient à l'Alliance Biotech, regroupant les écoles d'ingénieurs en biotechnologies pharmaceutiques.	Les relations sont compliquées entre universités normandes et fin de la COMUE Normandie Université va être actée. La gouvernance du nouveau GIP Groupe INSA et son retentissement sur ses relations avec ses écoles partenaires est encore inconnue.

D. Les formations d'ingénieur

D.1 Élaboration du projet de formation

Le projet de formation des deux spécialités s'appuie sur le Conseil de Perfectionnement qui se réunit en format complet (élus, invités et professionnels) une fois par an afin de déterminer les évolutions des besoins en termes de compétences des ingénieurs. Ces professionnels représentent l'industrie pharmaceutique (pour la spécialité Technologies du Vivant) et l'industrie des dispositifs médicaux (pour la spécialité Physique pour la Santé).

La désignation d'un « parrain » à chaque remise de diplôme est également l'occasion d'un dialogue informel avec un professionnel des secteurs visés par les diplômes de l'ESITech (voir liste en annexe 41).

A) Le secteur identifié en Technologies du Vivant

L'école s'appuie sur les filières industrielles locales et pôles de compétitivité. La filière Polepharma regroupe l'industrie pharmaceutique et Cosmetic Valley l'industrie cosmétique. De façon générale, l'industrie de santé emploie 30000 salariés sur la région, dont 9750 dans la pharmacie. C'est environ 180 industriels, dont 4 grands groupes pharmaceutiques (Sanofi, GSK, J&J, MSD Santé animale). Ces grands groupes génèrent un grand nombre de PME sous-traitantes, ou d'entreprises de consulting. La cosmétique est également bien représentée (Hermès), induisant également un grand nombre de PME[38], en particulier dans le flaconnage (75% de la production française).

Dans ce contexte socioéconomique, le besoin spécifique auquel s'adresse l'ESITech est la production de biomédicaments, c'est-à-dire de médicaments produits par les organismes vivants, contrairement aux médicaments classiques produits par synthèse chimique ou extraction sur des plantes.

[38] http://www.normandie.fr

C'est un secteur en expansion, avec des produits à haute valeur ajoutée, nécessitant une infrastructure spécifique, sur lequel les entreprises européennes investissent massivement, contrairement aux médicaments chimiques, pour lesquels la recherche de rentabilité favorise la délocalisation. Par ailleurs, les biotechnologies font partie des secteurs prioritaire pour le gouvernement français.

Les procédés de production d'un biomédicament nécessitent des compétences spécifiques, auxquels les diplômés en Technologies du Vivant de l'ESITech sont formés.

B) Le secteur identifié en Physique pour la Santé

Le biomédical est également un secteur bien représenté en région, avec la présence de 2 CHU (Caen et Rouen) et d'équipements de pointe (Medical Training Center[39], par exemple) et d'un tissu d'entreprises produisant des équipements pour l'industrie pharmaceutique (Aptar Pharma, par exemple). Des profils pluridisciplinaires, alliant physique et biologie, sont appréciés dans ces domaines. Par ailleurs, les contraintes réglementaires étant drastiques, une acculturation des diplômés à ces problématiques est appréciée. Enfin, il est clair que l'industrie pharmaceutique a besoin de diplômés de physique générale pour la maintenance, la gestion des utilités (traitement des eaux, salles blanches, énergie, etc.), l'instrumentation (PAT[40]).

Compte tenu de ce contexte, l'ESITech forme des ingénieurs ayant les compétences nécessaires pour travailler dans l'industrie des dispositifs médicaux ou dans l'industrie pharmaceutiques où une double culture en physique et en biologie est bienvenue.

C) Originalité de la formation Technologies du Vivant de l'ESITech

Il existe peu de formations de biotechnologies appliqués à l'industrie pharmaceutique dans les écoles d'ingénieur. La plupart sont regroupées dans l'Alliance Biotech, dont fait partie l'ESITech : les écoles publiques ESBS et ENSTBB et les écoles privées Sup Biotech, CPE et ESTBB. Dans le Groupe INSA, il n'existe que deux départements Génie Biologique (ISA Lyon et INSA Toulouse). Ceux-ci sont beaucoup plus généraliste que la spécialité Technologies du Vivant de l'ESITech.

D) Originalité de la formation Physique pour la Santé

Il existe de nombreuses formations dans le domaine biomédical dans les écoles d'ingénieur. Elles portent en général sur de l'électronique et de l'informatique et sont donc tournées vers l'e-santé, ce qui n'est pas le cas de l'ESITech. Très peu de formations proposent à la fois des enseignements en biologie (physiologie) et en physique. On peut citer les spécialités 'Ingénieur biomédical' de :

- l'Université Technologique de Compiègne
- l'ISIFC, de l'université de Franche-Comté
- l'ESIR, de l'université de Rennes
- Polytech Marseille
- Polytech Lyon
- EPISEN, de l'UPEC (université de Paris Est Créteil)

L'orientation de la spécialité Génie Physique vers la Santé prend donc tout son sens dans un contexte régional, où rien de similaire n'existe. Elle se distingue par une mutualisation d'enseignement avec la

[39] https://www.mtc-rouen.com/

[40] Process Analytical Techniques : regroupe toutes les techniques qui permettent, en autres, de suivre en temps réel la production. En particulier, l'industrie pharmaceutique s'intéresse beaucoup aux techniques spectroscopiques.

spécialité Technologies du Vivant (Génie Biologique) et par la forte compétence apportée en optique (spectroscopies, lasers, etc.) et en matériaux.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Comptes-rendus du Conseil de Perfectionnement	Annexe 24, annexe 25, annexe 26, annexe 27
	Fiche RNCP de la spécialité 'Physique pour la Santé'	Annexe 29, lien vers France Compétences
	Fiche RNCP de la spécialité 'Technologies du Vivant'	Annexe 28, lien vers France Compétences

D.2 Compétences visées

A) Spécialité Technologies du Vivant

La spécialité Technologie du Vivant vise à former des ingénieurs capables de concevoir, optimiser, piloter et contrôler des procédés permettant de produire des molécules d'intérêt (souvent des biomédicaments) à partir d'organismes vivants. Le diplômé intègre les contraintes liées à la réglementation, à l'éthique, est conscient des problèmes d'acceptabilité sociale et prend en compte les enjeux environnementaux. Sa formation est complétée par l'acquisition de compétences managériales et de gestion de projet.

La conception de la formation repose sur l'analyse des métiers exercés par les diplômés quel que soit leur secteur d'activités. Globalement, on peut considérer qu'ils occupent 4 grandes classes de métiers :

- La recherche et développement (conception d'une méthode de production)
- L'industrialisation d'une molécule d'intérêt
- La mise en œuvre, la gestion et l'optimisation d'un outil de production d'une molécule d'intérêt
- Le management de projet

Cette analyse conduit à la définition de 4 blocs de compétences, qui regroupent des compétences générales de l'ingénieur et des compétences spécifiques de la spécialité proposée.

B) Spécialité Physique pour la Santé

La spécialité Physique pour la Santé vise à former des ingénieurs capables de concevoir, produire et distribuer des dispositifs de santé ou d'assurer un support à la production de produits biologiques, en étant capables d'interagir avec des spécialistes de la biologie ou de la médecine. Les compétences transversales sont identiques à la spécialité TV.

De même que pour la spécialité TV, l'analyse des métiers exercés par les diplômés aboutit à 4 grandes classes de métiers :

- La recherche et développement (conception)
- La mise en œuvre, la gestion et l'optimisation d'un outil de production
- La gestion de projet
- La mise en œuvre de produit en lien avec les utilisateurs (activité technico-commerciale ou d'ingénieur d'application)

Cette analyse conduit à la définition de 4 blocs de compétences, qui regroupent des compétences générales de l'ingénieur et des compétences spécifiques de la spécialité proposée.

C) Le savoir-être

Un aspect important des compétences à acquérir est le savoir-être. C'est un élément sur lequel les professionnels insistent énormément. L'acquisition d'un comportement professionnel se fait à travers différentes actions :

- Contrôle de l'assiduité : l'étudiant doit prévenir et justifier toute absence auprès du secrétariat. Le règlement interne indique les conséquences d'absences répétées, pouvant aller jusqu'à l'ajournement pour l'année en cours.
- Participation à la vie de l'école : il est obligatoire de participer à un événement de promotion de l'école, tel que Journée Portes Ouvertes, forum, salon, etc.
- Demande de réponses rapides et bien construites dans les échanges avec l'équipe pédagogique et administrative (mail en particulier).
- Entretien avec l'étudiant, dont on estime que le comportement n'est pas professionnel.
- Projets étudiants, qui permettent de développer des capacités à travailler en groupe et à gérer les conflits.

Les managers qui ont pris des stagiaires de l'école et les entreprises qui embauchent les diplômés font fréquemment un retour très positif concernant leur savoir-être. Une enquête rigoureuse serait intéressante pour comprendre cet avis général.

D.3 Diplôme d'ingénieur en formation initiale

D.3.1 Architecture et programme de la formation d'ingénieur

Le programme de la formation de l'ingénieur ESITech se déroule en 5 ans. L'école dispose d'un premier cycle (ou cycle préparatoire intégré), qui permet d'accéder aux deux spécialités d'ingénieur (TV ou PS). Il n'y a pas de concours pour passer en cycle d'ingénieur. Pour l'instant, c'est uniquement le choix de l'étudiant qui décide de sa poursuite d'études. En effet, aucun critère satisfaisant n'a pour l'instant été trouvé permettant d'orienter un étudiant vers l'une ou l'autre des spécialités.

Une formation à l'IA est assurée aussi bien en spécialité TV, qu'en spécialité PS. Cependant, alors qu'il ne s'agit que d'une initiation en TV, les étudiants de PS voient, pendant les enseignements de programmation, comment on construit une IA (fonctionnement d'un neurone, architecture d'un réseau de neurones de type deep learning, phase d'apprentissage, de test, inférence). Les enseignants ne manquent jamais de souligner dans leurs différents cours la nécessite d'avoir un regard critique sur les informations fournies par les IA génératives et par la nécessite de recouper systématiquement les informations obtenues.

Les notions de confidentialité et de protection de la donnée sont données tout au long de la formation, en particulier, par un cours proposé par l'INPI[41] (MOOC) et un cours sur la cybersécurité (MOOC). Une attention particulière est apportée aux rapports de stages :

- Consignes de rédaction du rapport de stage comprenant des indications sur le respect de la confidentialité,
- Interdiction d'utiliser une IA externe à l'entreprise pour corriger un rapport
- Autorisation de transmission à l'école obligatoirement signée par l'entreprise.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Consignes de rédaction d'un rapport de stage	Annexe 30

[41] Institut National de la Propriété Intellectuelle

	Syllabus	Lien
	Règlement de scolarité	Annexe 32
	Aménagements d'études pour raison de santé	Annexe 31
	Aménagements sportifs et artistes de haut-niveau	Lien

D.3.1.a Architecture générale de la formation

a) Le premier cycle

Le premier cycle est organisé en 4 semestres, notés S1 à S4. La répartition globale[42] entre mathématique/informatique, physique, chimie, anglais, humanités (hors langue) et biologie est indiquée dans le Tableau 5 : répartition des enseignements du premier cycle par domaine. La formation du premier cycle est historiquement plus adaptée à la spécialité PS qu'à la spécialité TV. Cependant, les étudiants du premier cycle, même s'ils ont moins de connaissances fondamentales et de pratique, réussissent très bien en spécialité TV. Leur formation en mathématiques et en physique leur donne une excellente capacité au raisonnement scientifique.

Un certain nombre d'enseignements, en particulier, la chimie, est mutualisée avec la première année de licence et la seconde année de licence (PMPC) de l'UFR des Sciences et Techniques.

b) L'accès santé

La réforme des études de santé[43] a été mise en place à la rentrée de l'année universitaire 2020-2021. Elle a créé deux voies d'accès aux études de santé :

- le PASS (Parcours Spécifique Santé), comprenant une majeure en enseignement en santé et une mineure dans un autre domaine,
- la LAS (Licence Accès Santé), comprenant une mineure santé et une majeure dans un autre domaine.

Les étudiants qui s'orientent vers des études de santé ont souvent un excellent niveau. Les raisons pour lesquelles ils s'orientent vers ce type d'étude sont parfois confuses (prestige du titre, pression familiale, etc.). La LAS, étant moins intense que la PASS, permet d'avoir le temps de réfléchir à son projet professionnel et de découvrir l'ensemble des métiers de la santé. C'est pourquoi l'ESITech propose une LAS dans son premier cycle. Les étudiants choisissant l'option santé du premier cycle de l'ESITech sont dispensés de 6 ECTS, qui sont remplacés par 6 ECTS d'enseignement de santé faits à l'UFR Santé de l'URN. L'étudiant doit avoir obtenu l'ensemble des UE à l'ESITech pour avoir le droit de concourir pour son passage en deuxième année d'études de santé, soit en MMO (Médecine, Maïeutique, Odontologie), soit P (Pharmacie). Pour passer en 2e année de premier cycle de l'ESITech, il faut que l'étudiant ait obtenu l'ensemble des UE (santé et autres). Il est possible pour l'étudiant de reprendre l'option santé en 2e année. Cette UE est alors en plus et ne rapporte pas d'ECTS (voir règlement des études de santé).

[42] Ces volumes peuvent varier en fonction du parcours de l'étudiant, qui peut prendre l'option santé, en première année, en seconde année ou sur les deux années. Cette répartition représente le parcours standard (80% des étudiants).

[43] Décret n° 2019-1125 du 4 novembre 2019 relatif à l'accès aux formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique. Décret n° 2019-1126 du 4 novembre 2019 relatif à l'accès au premier cycle des formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique. Arrêté du 4 novembre 2019 relatif à l'accès aux formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique.

	Total (heures présentielles)		Total (%)	
	Si option santé	Sinon	Si option santé	Sinon
Mathématiques	216	216	18%	17%
Programmation	64	64	5%	5%
Physique	403	403	34%	32%
Chimie	170.5	170.5	15%	14%
Biologie - Biochimie	62	83	5%	7%
Anglais	80	80	7%	6%
Humanités (autre que langues)	125	125	11%	10%
Projet	50	100	4%	8%
Total	954.5	1241.5	100%	100%
Option santé (MMO)	49	50		
Option santé (P)	51	51.5		

Tableau 5 : répartition des enseignements du premier cycle par domaine

a) Les cycles d'ingénieur : généralités

Organisation
Le cycle ingénieur est organisé en 6 semestres, S5 à S10, dont le dernier est consacré à un projet en entreprise correspondant au projet de fin d'études[44]. Chaque semestre est organisé en UE constituées de matières (ou EC, élément constitutif), auxquels sont attribués des ECTS. La relation entre compétences, telles qu'elles sont définies dans la fiche RNCP et enseignements est explicité sous la forme d'un tableau croisé.
Le nombre d'ECTS attribués est principalement proportionnel aux heures présentielles et à l'estimation du temps de travail personnel.

Informations aux étudiants et au public
Le programme de la formation est publié sur le site internet de l'école et le syllabus est disponible en ligne sur le site de l'université. Le programme est modifié chaque année, suite à des informations remontées par l'équipe enseignante, par le Conseil d'Études et de Perfectionnement ou en fonction des réponses aux enquêtes remplies par les étudiants.

Le règlement de scolarité définit les règles d'obtention du diplôme (annexe 32). Les modalités de contrôle des compétences et des compétences (MCCC), soumises à des modifications plus fréquentes, sont consignées dans un document séparé. Ces documents sont mis à disposition des étudiants sur la plateforme pédagogique de l'ESITech.

L'ensemble de ces documents (programme, règlement de scolarité, MCCC) sont examinés tous les ans pour mise à jour éventuelle.

Les aménagements d'études pour diverses raisons (handicap, santé, social, sportif de haut niveau, artiste de haut niveau) sont décrits au paragraphe *F.1 Accueil et intégration des nouveaux élèves*.

[44] Cette durée peut être réduite à 3 semestres pour les étudiants recrutés en 4e année ou ayant choisi de faire un an d'échange à l'étranger.

Par ailleurs, lorsqu'un étudiant peut prouver qu'il possède déjà les compétences apportées par un enseignement (par exemple, un locuteur natif de l'anglais, un étudiant de 3e année ayant fait une licence), il peut demander à être dispensé de cet enseignement, qu'il doit remplacer par un autre enseignement, éventuellement à distance, ou un projet. L'idée est qu'il ait une nouvelle compétence qu'il puisse valoriser sur un CV. Un avenant au contrat pédagogique est alors signé entre l'étudiant et l'école définissant les droits et devoirs de chacun. L'annexe 58 présente le contrat pédagogique type. Une trentaine de contrats est ainsi signée par semestre avec les étudiants des deux spécialités.

b) Le cycle d'ingénieur PS

La formation couvre les domaines scientifiques suivants :

- les outils de l'ingénieur : mathématiques, statistiques, CAO, programmation, plan d'expériences, métrologie
- les humanités : anglais, espagnol, activités physiques et sportives, entrepreneuriat, gestion de projet, biosécurité, excellence industrielle, communication, technique de recherche d'emploi, découverte des métiers, management de la qualité, propriété intellectuelle, droit du travail
- l'énergétique : salles blanches, transferts thermiques, approches locales des transferts, mécanique des fluides, fluides pour la biologie et la médecine
- la biologie : physiologie humaine, fonctionnement du vivant, technologie des bioréacteurs
- l'optique : optique ondulatoire, optique de Fourier, lasers, diagnostics optiques
- les matériaux : métaux, polymères, composites, propriétés macroscopiques et microscopiques, biocompatibilité, choix des matériaux en conception, dégradation, durabilité, radioprotection
- l'électronique : bases, mise en forme et traitement du signal, électronique pour la santé

Dans les trois derniers domaines, une progression se fait entre le semestre 5 et le semestre 9, permettant à l'étudiant de devenir expert. La répartition entre les différents domaines est à peu près équitable, permettant de justifier un profil d'ingénieur multidisciplinaire. Dans chaque domaine, les domaines d'application des concepts physiques sont décrits en termes de diagnostics médicaux, d'outils thérapeutiques ou d'outils industriels pour la production.

Obtention des deux diplômes ingénieur PS et master

Un étudiant peut demander à obtenir le master simultanément au diplôme d'ingénieur pendant sa 5e année. Deux masters sont disponibles : (i) Sciences de la Matière, Physique et Ingénierie des Matériaux (PIM) ; (ii) Energy, Fluids-Transfer-Optics (FIRST). Certaines UE du master remplacent des UE de 5e année. D'autres sont ajoutées, afin de justifier le double diplôme. Un contrat pédagogique détaillant les enseignements à suivre est signé par l'étudiant. Cependant, compte-tenu du changement dans le premier master, le modèle de contrat pédagogique est en cours de modification pour la rentrée 2026.

c) Le cycle d'ingénieur TV

Les compétences du diplômé TV sont plus ciblées que celles du diplômé de PS : la formation couvre tous les domaines permettant de concevoir et produire une biomolécule d'intérêt industriel. Les grands domaines scientifiques de la formation sont donc :

- La description du vivant : physiologie humaine, physiologie végétale, physiologie cellulaire, microbiologie, biochimie, enzymologie, virologie, génomique, immunologie
- La modification du vivant : génie génétique, thérapie génique
- La culture de micro-organismes : culture cellulaire, bioréacteur
- Génie des bioprocédés : chromatographie, filtration
- La formulation

- Le contrôle et l'analyse : spectrométrie de masse, chimie
- Le contexte : le BPF, qualification-validation, techniques de résolution de problèmes, réglementation, éthique et risques biologiques
- Les utilités et outils de l'ingénieur : automatisme, salles blanches, programmation, traitement d'images, statistiques, bio-informatique, matériaux bio-compatibles

d) La 5e année en alternance

Contexte

L'ESITech propose deux options en dernière année de la spécialité Technologies du Vivant : (i) Outils innovants pour la Santé et la Cosmétique, (ii) Bioproduction. Cette seconde option a pour but de former des ingénieurs directement opérationnels pour les industries des biotechnologies pharmaceutiques. Pour répondre à l'attente des employeurs, l'enseignement doit se faire principalement par des mises en situation pratique sur des équipements industriels ou semi-industriels, dont le coût est exorbitant.

L'école a un partenariat avec le Groupe IMT[45], leader de la formation professionnelle pour la pharmacie, qui forme des techniciens sur des installations semi-industrielles. C'est le bâtiment Bio3, installé à Tours qui est particulièrement intéressant, puisque complètement consacré à la bioproduction. Compte tenu du coût de la mise à disposition de ces équipements, le seul modèle économique viable consiste à réaliser l'option 'bioproduction' uniquement en alternance, sous contrat de professionnalisation.

Organisation de l'alternance

L'option bioproduction se déroule sur 10 mois (du 1er septembre au 31 juin), avec 10 semaines d'enseignement (350 h), sur quatre sites, qui dispose chacun d'une installation originale ou d'un environnement riche : ESITech – Rouen, IUT Évreux, qui dispose d'une halle pharmaceutique avec salle blanche, Tours (Bio3, usine-école dédiée à la bioproduction), Évry (site du Genopole). Le Tableau 10 donne le calendrier pour l'année 2025-2026.

L'hébergement sur les différents sites est assuré par l'IMT et l'ESITech et est financé sur les bénéfices des contrats d'alternance, de sorte que l'étudiant n'ait à payer que son hébergement sur le site de l'entreprise.

Dates	Semaines en entreprise	Semaines en formation
25/08/2025 au 19/09/2025	4	
22/09/2025 au 17/10/2025		3 sur Tours et 1 sur Évry
20/10/2025 au 28/11/2025	6	
01/12/2025 au 12/12/2025		2 sur Tours
15/12/2025 au 13/02/2026	10	
16/02/2026 au 27/02/2026		1 sur Tours et 1 sur Évreux
02/03/2026 au 17/04/2026	5	
20/04/2026 au 24/04/2026		1 sur Tours
27/04/2026 au 12/06/2026	8	
15/06/2026 au 19/06/2026		1 sur Rouen
22/06/2026 au 26/06/2026	1	

[45] https://www.groupe-imt.com

Total	**34**	**10**

Tableau 6 : calendrier de l'alternance en 5e année

Une alternance ouverte aux étudiants de PS

Suite aux deux constats suivants :

- Certains étudiants de la spécialité PS souhaitent avoir une double compétence en bioproduction et en physique, en particulier, ceux qui sont été recrutés après une CPGE BCPST
- Certaines entreprises apprécient la double compétence physique et biologie

Il a été décidé de proposer l'alternance en bioproduction aux étudiants de PS. Ceux-ci font donc exactement la même année que ceux de TV. Le diplôme délivré est cependant celui de la spécialité d'origine. Cette ouverture de l'alternance aux étudiants de PS s'inscrit également dans les engagements du projet **biot2@normandie**. Cette option a été ouverte en septembre 2025.

Effectifs

Le nombre de contrats a augmenté les premières années et s'est stabilisé à environ une vingtaine par an (Tableau 11).

Année	Étudiants TV	Étudiants PS
2019-2020	5	-
2020-2021	13	-
2021-2022	13	-
2022-2023	24	-
2023-2024	26	-
2024-2025	21	-
2025-2026	20	4

Tableau 7 : nombre de contrats d'alternance

Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences se fait par examens et notes sur le comportement des apprenants pendant les MESP (Mise en Situation Pratique). L'évaluation des compétences en entreprise est décrite dans les MCCC[46].

Entreprises

Une sélection rigoureuse des entreprises est faite de commun accord par l'IMT et par l'ESITech, de façon à focaliser l'activité professionnelle de l'étudiant sur son domaine de formation, c'est-à-dire la bioproduction en biotechnologie. Cela amène à refuser certaines propositions hors domaine. La procédure de mise en relation des étudiants et des entreprises suit la procédure suivante :

- Communication en janvier d'une liste d'entreprises susceptibles d'accueillir des alternants, dont l'activité est centrée sur les biotechnologies
- Recueil des contraintes des étudiants (géographiques, par exemple) et des préférences
- Mise en relation étudiant-entreprise en fonction des offres qui paraissent et des modes de recrutement de chaque entreprise (candidature sur un site web ou mise en contact avec un manager)

Une aide précieuse est apportée par le Président du Conseil d'École, qui dispose d'un impressionnant réseau. À titre d'exemple, les entreprises ayant pris des alternants de l'ESITech figurent en annexe 35.

[46] Modalités de Contrôles de Connaissances et des Compétences

La demande d'autorisation de signature de contrats d'apprentissage

En 2024, le gouvernement a supprimé l'aide à l'embauche à l'alternance pour les contrats de professionnalisation. Cela ne pose pas de problèmes pour les grands groupes qui apprécient le profil de nos futurs ingénieurs. En revanche, les petites et moyennes entreprises nous réclament des contrats d'apprentissage, moins coûteux pour elles, ou parce qu'elle maîtrise mieux le processus.
Compte tenu de l'expérience de l'ESITech en termes d'alternance, l'école demande l'autorisation de signer des contrats d'apprentissage, avec un format pédagogique absolument identique à celui existant actuellement pour les contrats de professionnalisation.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Le programme de la formation pour le premier cycle (2026-2027)	Annexe 47
	Le programme de la formation pour la spécialité PS (2026-2027)	Annexe 48
	Le programme de la formation pour la spécialité TV (2026-2027)	Annexe 49
	Contrat de professionnalisation : calendrier de l'alternance	Voir ci-dessus
	Syllabus	Lien
	Le règlement de scolarité	Annexe 32
	Les modalités de contrôles des connaissances et des compétences (MCCC)	Annexe 36
	Avenant au contrat pédagogique	Annexe 37
	Modèle de diplôme PS	Annexe 34
	Modèle de supplément au diplôme PS	Annexe 38
	Modèle de diplôme TV	Annexe 33
	Modèle de supplément au diplôme TV	Annexe 39
	Convention entre l'URN et le Groupe IMT	Annexe 23
	Liste des contrats d'alternance 2025-2026	Annexe 35
	Aménagements d'études pour raison de santé	Annexe 31

D.3.1.a Critères majeurs pour la formation à l'entreprise

Organisation
Des stages en entreprise sont prévus pour chacune des années du cycle ingénieur. Il n'y a pas de stage prévu pendant le premier cycle, même s'il est possible pour les étudiants d'en faire un volontairement. Les durées et périodes de stage sont indiquées dans le Tableau 8. Le stage doit se faire obligatoirement dans un des secteurs industriels ou dans un laboratoire de recherche appartenant aux différents domaines visés par la formation d'ingénieur. Tout stage peut être remplacé par un CDD, s'il se déroule dans les mêmes conditions qu'un stage. Une copie du contrat de travail comportant la fonction occupée et la période de travail est alors demandée. Le rapport et, en 4e et en 5e année, la soutenance restent obligatoires.

Aide à la recherche de stage et informations sur le déroulement
L'étudiant dispose de nombreux documents pour sa recherche de stage, à disposition sur la plateforme pédagogique UniversiTICE de l'URN, dans la partie concernant l'ESITech, notamment :

- documents concernant l'établissement de la convention de stage (application e-stage de l'URN)
- documents d'aide à la recherche de stage et d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien, etc.)
- annuaires d'entreprises des filières industrielles et des pôles de compétitivité
- consignes de rédaction du rapport de stage, incluant les modalités d'évaluation des stages et un rappel sur la confidentialité des travaux

- liste des stages ayant déjà été effectués

D'autre part, des enseignements sont prévus pour apporter les compétences nécessaires à la recherche de stage et d'emploi :

- projet professionnel en PC1
- communication en PC2
- aide à la recherche d'emploi en PS3/TV3[47]
- communication en PS5/TV5

Une relecture des CV

Année	Période	Durée	Fonction et objectif	Compétences recherchées	Evaluation	ECTS
1e année 2e année	Stage optionnel					
3e année	Juin à août	1 à 3 mois	Pour un étudiant n'ayant jamais fait de stage : opérateur	Découverte de l'entreprise	Travail en entreprise : par l'encadrant professionnel Rapport : par l'enseignant référent	3
			Pour un étudiant ayant déjà fait un stage : technicien	Participer à un projet en entreprise, sans forcément participer à la prise de décision		
4e année	Juin à septembre	2 à 4 mois	Assistant-ingénieur	Prise en charge d'une partie d'un projet, encadré par un ingénieur	Travail en entreprise : par l'encadrant professionnel Rapport : par l'enseignant référent Soutenance	3
5e année	Février à août	5 mois minimum	Ingénieur	Prise en charge d'un projet dans sa globalité, sous la supervision d'un ingénieur confirmé		30

Tableau 8 : stages obligatoires

Évaluation

Différents documents sont à disposition des encadrants pour l'évaluation des compétences acquises pendant le stage. Un de ces documents concerne l'encadrant professionnel qui évalue différentes compétences. C'est ce document qui sert de base au calcul de la note de stage, tandis que la note de rapport est donnée par l'enseignant-référent et que la note de la soutenance (en 4e et 5e année) est donnée par le jury de 2 personnes (l'enseignant référent et un 'candide') qui a effectué l'audition.

Nature des stages

On voit dans le Tableau 9 la part des stages à l'étranger ou en laboratoire académique dans chacune des spécialités est réduite à quelques-uns par an. Le stage de 5e année doit se faire obligatoirement en entreprise, sauf quelques cas particuliers d'étudiants particulièrement intéressés par la recherche fondamentale, toujours après un entretien avec l'équipe pédagogique pour bien cerner leurs objectifs professionnels.

[47] Intervention de l'OTECI, association d'anciens managers et DRH : https://oteci.asso.fr/

	Année	3e année		4e année		5e année	
		PS	TV	PS	TV	PS	TV (hors alternance)
Nombre total de stages	2021-2022	22	29	18	38	7	19
	2022-2023	20	23	22	33	26	19
	2023-2024	25	21	17	29	25	7
	2024-2025	11	26	18	17	18	11
Nombre de stages à l'étranger	2021-2022	0	1	3	11	0	1
	2022-2023	2	0	2	2	3	5
	2023-2024	5	2	3	8	2	1
	2024-2025	0	1	2	1	1	1
Nombre de stages en laboratoire académique[48]	2021-2022	5	1	5	12	0	0
	2022-2023	5	2	4	3	1	0
	2023-2024	6	3	4	4	1	0
	2024-2025	1	0	2	0	1	0

Tableau 9 : part des stages à l'étranger et par des stages de recherche académique

Éléments de preuve et compléments d'information

	L'application e-stage	Lien
	L'aide à la recherche de stage sur UniversiTICE	Lien
	Exemple de convention de stage	Annexe 51
	Évaluations du stage (par l'entreprise, rapport de stage, soutenance, rapport de contact)	Annexe 53
	Liste des stages 2024-2025	Annexe 54
	Procédure de mise en place d'une convention	Annexe 52

D.3.1.b Critères majeurs pour la formation à la recherche

Une pédagogie intégrant la démarche scientifique

L'école fait en sorte qu'au cours de sa scolarité, tout étudiant ait acquis la méthodologie de la démarche scientifique. Les acteurs majeurs de cet apprentissage sont les enseignants-chercheurs qui interviennent dans la formation, qui constituent la majorité des enseignants. Ainsi, beaucoup d'enseignements adoptent une démarche scientifique dans leur déroulé : définition d'une hypothèse ou d'un objectif, recherche bibliographique, expérimentation ou simulation numérique, analyse critique des résultats et conclusion. Cela nécessite des outils, qui sont apportés par des matières telles que 'recherche bibliographique' (3e année), 'programmation' (1e à 4e année), ainsi que les différents travaux pratiques effectués tout au long du cycle d'ingénieurs.

[48] c'est-à-dire les laboratoires universitaires et les EPST (CNRS, INRAE, INED, INRIA, INSERM et IRD), sauf lorsque le sujet est en lien direct avec une entreprise. Un stage peut être à la fois à l'étranger et en laboratoire académique.

La formation à la recherche démarre dès le premier cycle avec un enseignement appelé 'projet optique', pendant lequel les étudiants sont en charge de comprendre un phénomène, sans avoir eu de cours précédemment, avec une recherche par eux-mêmes, par tous les moyens possibles, des informations nécessaires. Cet enseignement se conclut par une présentation à l'ensemble de la promotion.

Cette forme pédagogique se poursuit dans le cycle d'ingénieur, dans les séances de travaux pratiques (en électronique, réalisés sous la forme de projet, en optique). Les séances de simulation numérique de 4e année reprennent également la même démarche : l'objectif est la simulation d'un système complexe orienté vers la santé (fonctionnement d'une salle blanche, d'un bioréacteur) en utilisant les outils de l'analyse numérique.

Comprendre l'organisation de la recherche

Des visites de laboratoire sont organisées pour les étudiants du 1er cycle et pour les étudiants du cycle d'ingénieur. Elles permettent de rendre concret le métier de chercheur, d'aborder l'organisation de la recherche en France dans les laboratoires publics, les collaborations avec les entreprises, les méthodes de financement. Il y est également question de la poursuite d'études en doctorat.

D.3.1.c Critères majeurs pour la formation à la responsabilité sociétale et environnementale

Les actions en matière de développement durable, responsabilité sociétale et déontologie sont les suivantes :

- cours de 10h sur le développement durable en PC1 et de 20h en PC2
- notions de développement durable intégrées aux cours : salles blanches (TV3 et PS3), différents cours de matériaux (PS3, PS4, PS5)
- cours de 6h sur l'analyse du cycle de vie des matériaux (PS5)
- cours sur la prévention des risques professionnels (Mooc de 4h en TV3 et PS3)
- cours de 16 h sur l'empreinte carbone en TV4 et PS4
- cours de 5h d'HSE en TV4 et PS4
- cours de bioéthique : expérimentation animale (4h en TV4 et PS4), risques OGM (4h en TV4 et PS4)

On notera que l'université de Rouen Normandie bénéficie depuis 2020 du label DD&RS 2021-2024. Elle a également créé en 2022 un institut dédié aux transitions écologiques : l'institut T.URN[49].

D.3.1.d Critères majeurs pour la formation à l'innovation et à l'entrepreneuriat

Les étudiants de l'ESITech bénéficient d'un cours obligatoire de présentation de l'entrepreneuriat. Celui-ci d'une durée de 7h est fait en 4e année par un intervenant de la Métropole Rouen Normandie, chargé de l'accompagnement des créations d'entreprise. Par ailleurs, pour ceux qui souhaitent acquérir des compétences supplémentaires dans ce domaine, une participation au dispositif « Les Jeunes Pousses[50] » est proposée. Cette participation compte alors comme projet annuel.

D'autre part, les étudiants qui ont un projet de création d'entreprise plus mature peuvent bénéficier du statut d'étudiant entrepreneur dans le cadre du dispositif PEPITE Normandie[51], piloté par la COMUE Normandie Université : 3 étudiants ont obtenu ce statut en 2025-2026.

[49] https://turn.univ-rouen.fr/
[50] https://www.univ-rouen.fr/agenda/les-jeunes-pousses/
[51] https://www.pepite-normandie.fr/

D.3.1.e Critères majeurs pour la formation au contexte international et multiculturel

Obligation d'un séjour à l'étranger

Le règlement de scolarité impose une mobilité internationale de 6 mois.

Organisation

L'école dispose d'un responsable des relations internationales, dont le rôle est de favoriser tous types de relations internationales. Il est en lien direct avec la DRIC[52] de l'URN et fait partie de la commission des relations internationales du Groupe INSA. Il est depuis 2020 référent pour le Mexique du Groupe INSA. En particulier, il a piloté le programme Mexfitec de la CDEFI avant le désengagement du gouvernement mexicain (lien).

Maitrise des langues (dont niveau d'anglais et de français)

Le niveau B2 en anglais est requis pour obtenir le diplôme, conformément au règlement de scolarité. Ce niveau doit être certifié par un organisme indépendant. La plupart des étudiants passent le CLES2, qui a l'avantage d'être gratuit (pour un passage par an), mais ils peuvent passer les autres tests inscrits au règlement de scolarité.

Afin de préparer les étudiants, un enseignement d'anglais d'environ 20 h par semestre en premier cycle et en cycle d'ingénieur est prévu. Outre le passage d'une certification, l'objectif est de maintenir le niveau à l'oral et à l'écrit et d'apprendre à communiquer dans le cadre professionnel (savoir présenter un sujet d'études, savoir tenir une réunion, etc.). Le nombre de diplômes mis en attente pour raison d'échec au niveau B2 est donné par le Tableau 10 : nombre de diplômes non délivrés par manque de certification en anglais.

Année	2022	2023	2024	2025
Échecs / Nb étudiants	0/39	0/67	0/52	1/51

Tableau 10 : nombre de diplômes non délivrés par manque de certification en anglais[53]

Seconde langue

Une seconde langue est obligatoire à l'ESITech en cycle d'ingénieur en 3e année et en 4e année. Il s'agit par défaut de l'espagnol, pour un volume de 15 h aux semestres 5, 6 et 7. Cela permet aux étudiants de pouvoir se remettre à niveau avant un séjour dans le monde hispanique. Il y a également possibilité de faire d'autres langues par la Maison des Langues de l'URN. Il n'y a aucune certification requise pour cette seconde langue.

Mobilité sortante Erasmus ou bilatérale

La communication sur les échanges de semestre (Erasmus et conventions bilatérales) se fait dès le mois d'octobre. Il y a ensuite 3 appels à candidature : un en fin d'année, un en février et le troisième en septembre. La répartition se fait ensuite de façon à ce que le maximum d'étudiants ait au moins une destination parmi trois vœux qu'ils ont préalablement formulés.

Compte tenu des délais entre la demande et la nomination dans une université étrangère, la majorité des échanges de semestre se déroulent durant le semestre 8. Par exemple, en 2025-2026, il ne reste

[52] Direction des Relations Internationales et de la Coopération

[53] Par rapport au nombre total d'étudiants en 5e année pouvant prétendre au diplôme.

que 6 étudiants sur 32 en TV (auxquels s'ajoutent 5 étudiants en mobilité entrante) et 3 sur 11 en PS (auxquels s'ajoutent 2 étudiants en mobilité)[54].

L'annexe 40 donne la liste des conventions signées avec des universités partenaires. Il est fréquent que des étudiants de l'ESITech partent sur des places laissées libres par d'autres départements de l'université (plus de 80 conventions signées au niveau de l'URN).

Les étudiants bénéficient d'aides financières : (i) bourses Erasmus, (ii) aide régionale à la mobilité « Pass Monde » pour ceux dont le foyer fiscal est en Normandie, (iii) AMI (Aide à la Mobilité Internationale).

Les modalités de validation des semestres à l'étranger sont définies dans le document général décrivant les modalités de contrôles des connaissances et des compétences (annexe 36). Des modalités particulières concernent les étudiants en mobilité sortante.

Mobilité stage

Certains étudiants choisissent de partir en stage à l'étranger pour leur obligation de mobilité. Le Tableau 9 (paragraphe D.3.1.a) donne le nombre d'étudiants ayant effectué un stage à l'étranger. On observe clairement que peu de stages sont effectués à l'étranger, les étudiants préférant un échange de semestre.

Pourcentage de diplômés ayant effectué un séjour à l'étranger

Le Tableau 12 donne le pourcentage d'étudiants ayant effectué un séjour à l'étranger pour chacune des promotions diplômées.

	Promotion 2021	Promotion 2022	Promotion 2023	Promotion 2024	Promotion 2025
Pourcentage d'étudiants devant faire un séjour à l'étranger et l'ayant effectué (stage ou échange de semestre)	47%	20%	67%	92%	98%

Tableau 11 : pourcentage de diplômés ayant effectué une mobilité

Mobilité entrante

La mobilité entrante reste généralement faible (Tableau 14). Il y a deux raisons : (i) les cours doivent être en anglais : c'est ce qui a été fait pour les semestres 6 et 8, dès lors qu'il y a des étudiants non francophones dans une classe, (ii) le choix de cours à la carte : une forme de choix existe désormais en combinant cours de 3e année et cours de 4e année pour augmenter l'offre. A noter que cette mobilité entrante est également bénéfique pour nos propres étudiants qui apprennent ainsi à travailler dans un contexte multiculturel.

Autres échanges

L'alliance européenne Ingenium propose régulièrement des séjours courts, auxquels les étudiants de l'ESITech sont incités à proposer leur candidature (Tableau 13).

Année	**Thème**	**Pays**	**Nombre d'étudiants ESITech**

[54] Cela pose la question du coût de la formation au semestre 8. La stratégie consiste à augmenter la mobilité entrante. C'est la raison pour laquelle une majorité des enseignements du semestre 8 sont en anglais.

5 au 9 février 2024	10 Days of INGENIUM-University of Crete – Winter Senior School	Crète (Grèce)	3
7 au 13 avril 2024	Atelier sur le développement durable	Portugal	3
23 janvier au 11 mars 2026	Innovation Challenge 2026, organisé par la Munster Technological University	Online	1
26 janvier au 30 janvier 2026	Senior Winter School des 10 days of Ingénium	Roumanie	1
26 mai au 29 mai 2026	Senior Summer School	Irlande	1

Tableau 12 : événements organisés dans le cadre d'Ingenium ou autre

Double diplôme et diplômes conjoints

Un accord de double diplôme existe avec l'ÉTS[55] à Montréal, dans le cadre d'un accord général signé par le Groupe INSA. Les étudiants voulant obtenir le double diplôme peuvent partir en cinquième année et réaliser une maîtrise sur 2 ans à l'ÉTS.

Une second double diplôme existe avec l'université du Ceara, Brésil.

Année	Nb étudiants (TV)	Nb étudiants (PS)
2021-2022	1 (Brésil)	0
2022-2023	1 (Brésil)	0
2023-2024	2 (Brésil)	0
2024-2025	2 (Turquie)	2 (Brésil)
2025-2026	5 (Turquie)	4 (Brésil) : 2 en 4A et 2 en 5A

Tableau 13 : mobilité entrante

Les perspectives

La stratégie d'internationalisation de l'ESITech s'appuie sur :

- l'université européenne Ingenium pour accroître notablement le nombre de destinations en Europe et faire connaître nos spécialités d'ingénieur dans les universités partenaires ;
- la proposition de formations courtes (~2 semaines), pour des étudiants étrangers sur des sujets pointues (optique, bioréacteurs, etc.) en utilisant les moyens rendus disponibles par le départ massif des étudiants pendant le semestre 8.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Accord de double diplôme avec ÉTS	Annexe 46
	Accord de double diplôme avec l'université du Ceara (Brésil)	Annexe 45

D.3.2 Cohérence entre compétences visées et programme de formation

Le tableau croisé compétences/enseignements est disponible en annexe xx pour PS et annexe xx pour TV. Ce tableau permet de mettre en évidence la contribution de chaque enseignement du cursus aux compétences visées et inscrites dans les fiches RNCP.

Éléments de preuve et compléments d'information

[55] École de Technologie Supérieure, université de Montréal, Québec.

	Tableau croisé compétences / enseignements pour la spécialité PS	Annexe xx
	Tableau croisé compétences / enseignements pour la spécialité TV	Annexe xx
	La page d'information de l'université de Rouen Normandie sur la césure	Lien

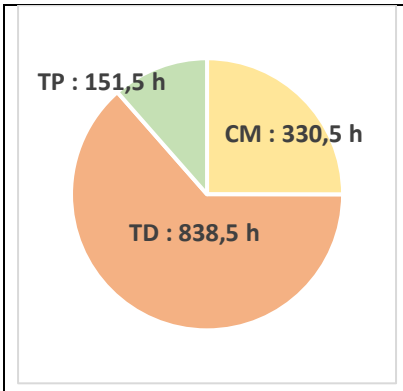
D.3.3 Méthodes pédagogiques

Organisation générale de la pédagogie

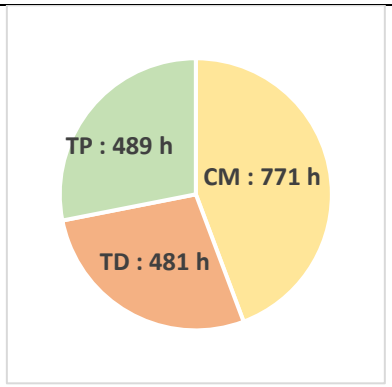
Les enseignements sont décomposés en CM (cours magistraux), TD (travaux dirigés) et TP (travaux pratiques). Cependant, l'enseignant bénéficie de la plus grande liberté pédagogique qui lui permet d'appliquer de multiples méthodes pédagogiques :

- enseignement intégré cours/TD, voire cours/TD/TP permettant des allers-retours entre théorie et pratique au cours d'une même séance ;
- TP sous la forme de mini-projets ;
- apprentissage par projet, pendant lequel étudiants travaillent en groupe sur un sujet ou sur des sujets différents et confrontent ensuite leurs approches (présentation, échange entre groupes, etc.) ;
- conférences sur des sujets permettant de sensibiliser les étudiants à certaines thématiques ;
- démonstration expérimentale, pendant laquelle l'enseignant fait une expérience en expliquant les étapes.

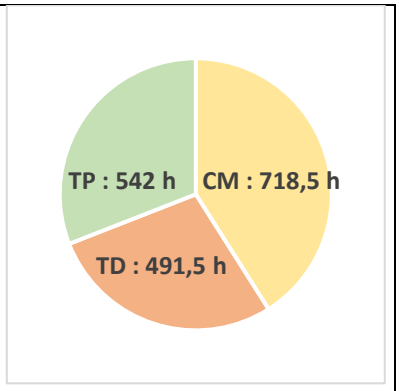
La répartition traditionnelle étant en CM/TD/TP, la proportion de chacune de ces modalités est représentée sur le Tableau 15.



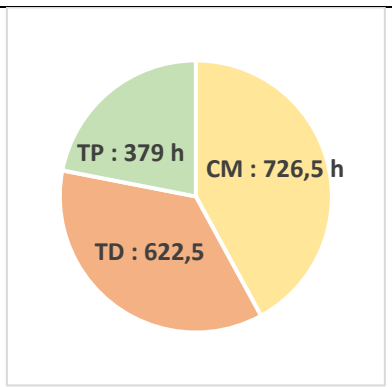
(a) Premier cycle (1320 h)



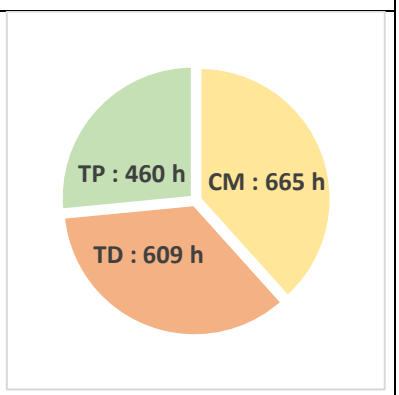
(b) TV sans alternance (1741 h hors projet)



(c) TV avec alternance (1752 h hors projet)



(d) PS sans alternance (1728 h hors projet)



(e) PS avec alternance (1734 h hors projet)

Tableau 14 : répartition CM/TD/TP (maquette 2026-2027)

Plateforme pédagogique numérique

L'URN met à disposition des enseignants et des étudiants une plateforme de pédagogie numérique Moodle, appelée UniversiTICE. L'utilisation de la plateforme est très variable en fonction des enseignants. Elle stocke souvent, au minimum, les supports de cours. Cependant, c'est l'outil principal de la pédagogie pour certains enseignants (par exemple, formation à la recherche bibliographique).

Par ailleurs, certains enseignements étant de type initiations à des thématiques (sécurité et sécurité au travail, propriété intellectuelle) sont des Mooc proposés par des organismes permettant de fournir à l'étudiant une certification : INRS[56] ou INPI[57].

Les enseignements à distance restent minoritaires dans la formation, principalement pour des enseignants ne pouvant ponctuellement pas être présents.

La pédagogie par projet

La pédagogie par projet est une part essentielle de l'acquisition de compétences. Une nouvelle gestion des projets étudiants a été mise en place depuis 2019 et est modifiée chaque année pour un meilleur fonctionnement. Elle se décline sous les axes suivants :

- Les projets sont annuels (80 h en 3e et 4e année et 40 h en 5e année). Cependant, une note unique annuelle est attribuée sur le second semestre en 3e et en 4e année et sur le premier semestre en 5e année. À partir de 2027, une note sera attribuée par semestre, pour un meilleur suivi des projets.
- L'objectif du projet n'est pas tant le livrable produit à la fin que la manière dont ce livrable est produit (apprentissage du travail en groupe, gestion des contraintes de temps, répartition en tâche, des contraintes financières, etc.).
- Les étudiants des deux spécialités et des 3 années du cycle d'ingénieur sont mélangés au sein de projets apportant leur plus ou moins grande expérience et leurs compétences plus 'physique' ou 'biologie'. En principe, un étudiant qui a un projet le garde sur les 3 années du cycle d'ingénieur.
- Les étudiants de 5e année sont chargés de la gestion des projets : recrutement des nouveaux arrivants, transmission du savoir-faire, programmation des réunions, proposition d'un diagramme de Gantt, etc. Ces étudiants n'ont pas mission à intervenir sur le plan technique.
- Compte tenu des départs à l'international des étudiants de 4e année et des départs en stage des étudiants de 5e année, durant le second semestre, une évaluation a lieu en fin de premier semestre : mise à jour d'un site internet sur la plateforme pédagogique universiTICE (rapport sur l'avancement du projet, comptes-rendus de réunion, feuille de route pour l'année suivante, etc.) et soutenance. S'ils le souhaitent, les étudiants en échange international peuvent poursuivre le projet à distance : un livrable leur est alors demandé. S'il est jugé satisfaisant, l'étudiant peut bénéficier des 3 ECTS affectés au projet.
- Depuis 2024-2025, un petit groupe d'étudiants est chargé des audits des projets. Il auditionne les groupes projets, évalue l'avancement et est l'interface entre les groupes projets et les enseignants.
- Les projets ne sont pas forcément techniques : organisation d'événements, relations avec des lycées et collèges, etc.

[56] Institut National de Recherche sur la Sécurité
[57] Institut National de la Propriété Intellectuelle

Respect des normes de sécurité

Il est obligatoire de faire une demande de mise à disposition de salles pour les projets nécessitant du matériel. Elle permet d'assurer la présence d'un technicien.

Aide pédagogique et veille sur le sujet

L'ESITech bénéficie du service SAPHIRE[58] de l'URN. Entre autres missions, celles qui intéressent l'école sont : (i) rôle de conseil pédagogique, (ii) formation initiale et continue des enseignants au développement et à l'approfondissement des compétences pédagogiques, (iii) capitalisation des démarches de transformations pédagogiques au sein de l'université, (iv) veille sur le sujet des transformations pédagogiques.

L'URN propose de déposer des projets ARE (Aide à la Réussite Etudiante), soit annuels, soit pluriannuels, destinés à apporter des aides pédagogiques des étudiants en licence. L'ESITech en a bénéficié par le passé, mais n'a pas de projet actuellement.

D'autre part, l'ESITech, faisant partie du Groupe INSA, participe au colloque pédagogique du Groupe, organisé par un des INSA, tous les deux ans[59].

Mise en place de parcours personnalisés

Le public étudiant qui arrive à l'ESITech provient d'horizons très divers : premier cycle de l'école, licence 2 ou 3 de l'URN, licence 2 ou 3 d'autres universités, DUT de l'URN ou d'autres universités, BTS, CPGE[60]. Certains de ces étudiants ont déjà les compétences que les enseignements sont censés leur apporter. Afin que le temps pédagogique ne soit pas inutile et permette d'acquérir de nouvelles compétences, il est proposé à ces étudiants de remplacer un cours par une autre activité pédagogique : cours à distance, projet, etc.

Lorsque l'étudiant décide d'acquérir de nouvelles compétences, une modification de contrat pédagogique est signée entre lui et l'école, définissant les droits et devoirs de chacun et les modalités de validation de ces compétences.

	FISE : Nombre d'heures et de crédits ECTS en Sciences/Techno/ SHES/ LV par semestre	Tableau xx
	Nombre d'heures en CM/TD/TP/projets par semestre, équilibre présentiel / distanciel	Voir ci-dessus

D.3.4 Équipe pédagogique

(1) Équilibre entre le corps enseignant permanent de l'école et les vacataires

	Nombre	ESITech	Autres composantes de l'URN	Pourcentage
MCF/PR	36	550.5	1113.5	68%

[58] Service d'Accompagnement à la Pédagogie, à l'Hybridation, à l'Innovation pour la Réussite Étudiante
[59] Le 9e colloque pédagogique du Groupe INSA a eu lieu à l'INSA Rouen Normandie du 25 au 27 juin 2025. Il a donné lieu à une communication de l'ESITech.
[60] Classe Préparatoire aux Grandes Écoles

ESAS[61]	8	100	254	15%
Vacataires professionnels et PAU	23	276.5		11%
Vacataires dont l'activité principale est l'enseignement, doctorants et ATER	8	148		6%
Total	75	1075	1367.5	100%

Tableau 15 : nombre d'intervenants et nombre d'heures présentielles effectuées par des enseignants-chercheurs, des enseignants et des vacataires dans la spécialité TV en 2025-2026. Le nombre d'heures total dépasse les heures prévues parce qu'ici sont comptés la somme des heures faites dans les différents groupes de TP ou de TD

	Nombre	ESITech	Autres composantes de l'URN	Pourcentage
MCF/PR	28	409.5	789	68%
ESAS[62]	8	64	166	15%
Vacataires professionnels et PAU	14	175.5		11%
Vacataires dont l'activité principale est l'enseignement, doctorants et ATER	7	176		6%
Total	75	1075	1367.5	100%

Tableau 16 : nombre d'intervenants et nombre d'heures présentielles effectuées par des enseignants-chercheurs, des enseignants et des vacataires dans la spécialité PS en 2025-2026. Le nombre d'heures total dépasse les heures prévues parce qu'ici sont comptés la somme des heures faites dans les différents groupes de TP ou de TD

(2) Taux d'encadrement
Si on fait l'hypothèse qu'un enseignant-chercheur qui fait plus de 48heq TD est investi dans l'école quelle que soit sa composante d'origine, si on ajoute 2 ESAS rattaché à l'école et le PAU, on obtient 22 enseignants. Le nombre d'étudiants en 2025-2026 est de 232. On obtient un taux d'encadrement moyen de 11.6.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Description de l'équipe pédagogique	Voir ci-dessus

D.4 La césure

L'information aux étudiants
L'information se fait par : (i) la réunion de rentrée, (ii) la plateforme pédagogique universiTICE, (iii) la page consacrée à la césure du site de l'URN.

La procédure
La césure peut être réalisée sur l'année complète ou sur 6 mois. Le dossier de césure est sur le site web de l'université de Rouen Normandie. L'étudiant est systématiquement accompagné par l'école dans sa réflexion, l'organisation et la rédaction de son dossier de césure. Le dossier est ensuite envoyé à la DEPE de l'université pour validation. À ce jour, aucun dossier de césure issu d'un étudiant de l'école n'a été rejeté par la commission de l'université.

Nombre de césure par an

[61] Enseignant du Secondaire Affecté au Supérieur
[62] Enseignant du Secondaire Affecté au Supérieur

Il y a une à deux césures par an à l'ESITech (2 sur l'année 2025-2026, toutes deux de 6 mois). Le peu de césures n'est pas dû à un manque d'information, mais plutôt à une réticence de l'étudiant à prolonger ses études. Il y a en général deux objectifs (et souvent les deux à la fois) à ces césures : (i) celles qui permettent de faire une formation différente de celle proposée à l'école, souvent à l'étranger pour l'apprentissage d'une langue ; (ii) celles qui permettent de faire un stage en entreprise.

Éléments de preuve et compléments d'information

	La page d'information de l'université de Rouen Normandie sur la césure	Lien

D.5 La formation d'ingénieur de spécialisation

L'école ne propose pas de formation d'ingénieur de spécialisation.

D.6 Diplôme d'ingénieur par la formation continue et par la VAE

D.6.1 Validation des acquis professionnels et personnels (VAPP)

La VAPP est un dispositif qui permet à toute personne qui ne possède pas le diplôme ou titre requis, d'accéder directement à une formation post-bac (conduisant à un diplôme national) dispensée par l'université qui accorde la validation, après avis d'une commission pédagogique. Il s'agit de la dispense du titre requis afin d'intégrer la formation souhaitée. Pour l'ESITech, la procédure est gérée par le CFCA. Une reprise d'études de type VAPP a été effectuée en 2022, pour une intégration directe en 4e année de spécialité PS, avec signature d'un contrat pédagogique spécifique.

D.6.2 Formation continue

Les deux spécialités de l'école sont accessibles en formation continue. La gestion des candidatures et le suivi des dossiers sont entièrement confiés au CFCA (Centre Universitaire de Formation Continue et par Alternance) de l'URN.

D.6.3 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est gérée par le CFC de l'université de Rouen Normandie. En 2025, **2 dossiers** ont été examinés pour la spécialité TV et ont abouti à la délivrance du diplôme.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Le guide de la VAE du CFCA de l'université de Rouen Normandie	Lien
	La page du CFCA de l'université de Rouen Normandie	Lien

D.7 École multisites à diplôme unique

L'école n'est pas concernée.

Chapitre D - *La formation d'ingénieurs*	
Forces	*Faiblesses*
L'école se caractérise par une agilité qui lui permet à l'école de répondre rapidement aux besoins du marché de l'emploi La proximité des laboratoires de recherche et le nombre d'enseignants-chercheurs est une garantie de la rigueur scientifique des enseignements. L'accès aux services à l'étudiant est assuré par l'université de Rouen Normandie (handicap, moyens numériques, équipements pédagogiques, etc.), permettant à l'école de se focaliser sur la pédagogie. La mobilité sortante est très importante.	Le taux de mobilités entrantes doit progresser. Il y une forme de rigidification des emplois du temps liée à une mutualisation importante pour adapter les parcours aux étudiants et les moyens humains.
Opportunités	*Risques*
Il y a une bonne complémentarité des 2 spécialités avec un taux équilibré d'enseignements communs. Les industries pharmaceutiques connaissent désormais très bien l'ESITech et le profil de ces diplômés. L'école participe à la structuration du paysage de la formation autour du biomédicament (AMI CMA, Alliance Biotech, France Biolead) Le S8 étant le semestre où se déroule la majorité des mobilités sortantes, il y a la possibilité de l'internationaliser en l'ouvrant à la mobilité entrante pour équilibrer les départs. Il faut intégrer de l'IA dans l'enseignement, en développant le regard critique de l'étudiant.	L'alternance risque de disparaître si des contrats d'apprentissage ne sont pas acceptés. Le contexte financier universitaire est particulièrement tendu en 2026. L'investissement des équipes pédagogiques et enseignantes est à conserver sur la durée.

E. Le recrutement des élèves

E.1 Objectifs et filières d'admission

La stratégie générale du recrutement est d'utiliser à chaque niveau deux voies d'accès à l'ESITech : une voie locale, permettant de sélectionner des étudiants du territoire, dont l'école a la pleine maîtrise, et une voie nationale s'appuyant sur le SAGI (Service des Admissions du Groupe INSA), qui permet à l'école d'être connue sur le territoire national. Par ailleurs, un recrutement spécifique local permet de sélectionner des candidats, qui, une fois ingénieurs, auront tendance à se fixer sur le territoire, dans les industries locales, qui souffrent d'un important turn-over de leurs salariés.

Pour le recrutement géré par l'ESITech, un jury d'admission est désigné tous les ans.

On notera dans la suite 'SAGI', le recrutement géré par le Groupe INSA et 'URN', le recrutement géré par l'ESITech.

Organisation du recrutement en premier cycle

Le recrutement se fait au niveau Bac. L'ESITech figure sur ParcourSup avec deux voies d'accès :

- La voie SAGI : pour la 1e année de premier cycle (PC1), sans option santé (c'est-à-dire hors LAS). Le Groupe INSA compte pour un seul vœu et la plupart des candidats coche l'ensemble des écoles. Les candidatures sont alors complètement gérées par le SAGI : l'école précise sa capacité d'accueil. Le classement national des candidats et l'appel est réalisé par le SAGI. L'admission par cette voie à l'ESITech se fait uniquement sur dossier.

- La voie URN : sous le label « ESITECH : Formations des écoles d'ingénieurs - Formation d'ingénieur Bac + 5 - Cycle préparatoire intégré - option Santé (33261) ». L'admission se fait uniquement sur dossier : l'entretien est une vraie plus-value pour sélectionner des candidats, mais les moyens humains de l'école ne permettent pas encore de le mettre en place. Le classement des candidats se fait par l'ESITech en utilisant l'outil d'aide à la décision fourni par ParcourSup. Cette voie existe depuis 2021.

Des frais de candidatures sont demandés aussi bien pour une candidature via le SAGI (105 €) que par l'URN (60 €). Les élèves boursiers du secondaire sont dispensés de ces frais.

L'ouverture de la passerelle vers la médecine et la pharmacie dépeuple le passage de la 1e année vers la 2e année d'environ une dizaine d'étudiants. Ce déficit est compensé par un recrutement en 3e année (SAGI et URN)

Recrutement en 2e année de premier cycle (PC2)

Ce n'est qu'un recrutement anecdotique jusqu'à maintenant. Quelques étudiants de PASS qui ont échoué au passage en MMOP[63], ayant fait la mineure Sciences et Techniques, sont admis chaque année. La candidature se fait sur le site de recrutement de l'URN : ecandidat.univ-rouen.fr. La sélection se fait sur dossier et entretien.

Admission en 3e année de cycle d'ingénieur (1e de cycle d'ingénieur)

L'admission en 3e année est de droit dans la spécialité de leur choix pour les étudiants issus du premier cycle de l'ESITech.

Pour compléter les promotions, l'admission en 3e année est ouverte aux étudiants titulaires des diplômes suivants : licence 3, licence 2 (à titre exceptionnel), BUT 3, BUT 2 (à titre exceptionnel), BTS, 2e année de médecine ou de pharmacie. Il n'y a pas de stratégie pour la répartition entre ces diverses origines, seul compte le niveau du candidat et la volonté d'avoir de la diversité dans le recrutement.

Ce recrutement se fait :

- par la voie URN : c'est-à-dire par la plateforme de candidature de l'URN (ecandidat.univ-rouen.fr). Après examen du dossier, le jury décide du refus ou d'un entretien. L'admission ou le refus définitif est ensuite décidé après cet entretien.
- par la voie SAGI : pour les autres candidats, c'est-à-dire les étudiants non-inscrits à l'URN.
  Les candidatures se font sur le site des admissions du Groupe INSA (admission.groupe-insa.fr). L'école reçoit alors les dossiers, les examine et prononce (1) l'admission, (2) la possibilité d'un entretien, ou (3) un refus. Les étudiants devant passer un entretien sont convoqués dans l'INSA le plus proche de leur domicile. Leurs dossiers sont ensuite renvoyés à l'école avec un compte-rendu d'entretien et la décision finale, admission ou refus, est alors prononcée.

  Les élèves de CPGE utilisent le portail SCEI[64] pour candidater. Le classement se fait par le SAGI et les candidats sont appelés ensuite en fonction de leur classement. Sauf pour les élèves de CPGE BCPST, ce sont les notes obtenues au concours CCP qui sont utilisées pour le classement. L'école a juste à mettre un nombre de places, le classement étant fait pour l'ensemble du Groupe INSA par le SAGI.

[63] Médecine, Maïeutique, Odontologie, Pharmacie
[64] https://www.scei-concours.fr/

Des frais de candidature sont exigés par le SAGI. En revanche, la candidature en 3e année par l'URN est gratuite.

Admission en 4e année d'ingénieur (2e année de cycle d'ingénieur)

L'admission à ce niveau se fait uniquement par l'application ecandidat de l'URN. Il arrive qu'un ou deux étudiants ayant un niveau master (M1) soient admis. Il n'y a pas de stratégie définie de recrutement à ce niveau, hormis la volonté d'avoir beaucoup de diversité parmi les étudiants admis. On n'admet pas d'étudiants titulaires d'un M2.

Prévision de recrutement

Sur les 5 prochaines années, il n'est pas prévu de changer les objectifs de recrutement (Figure 3).

Éléments de preuve et compléments d'information

	Effectifs prévisionnels sur les cinq ans à venir (globaux et par filière)	Voir ci-dessus
	Plan d'action en faveur de la diversité sociale et de genre	

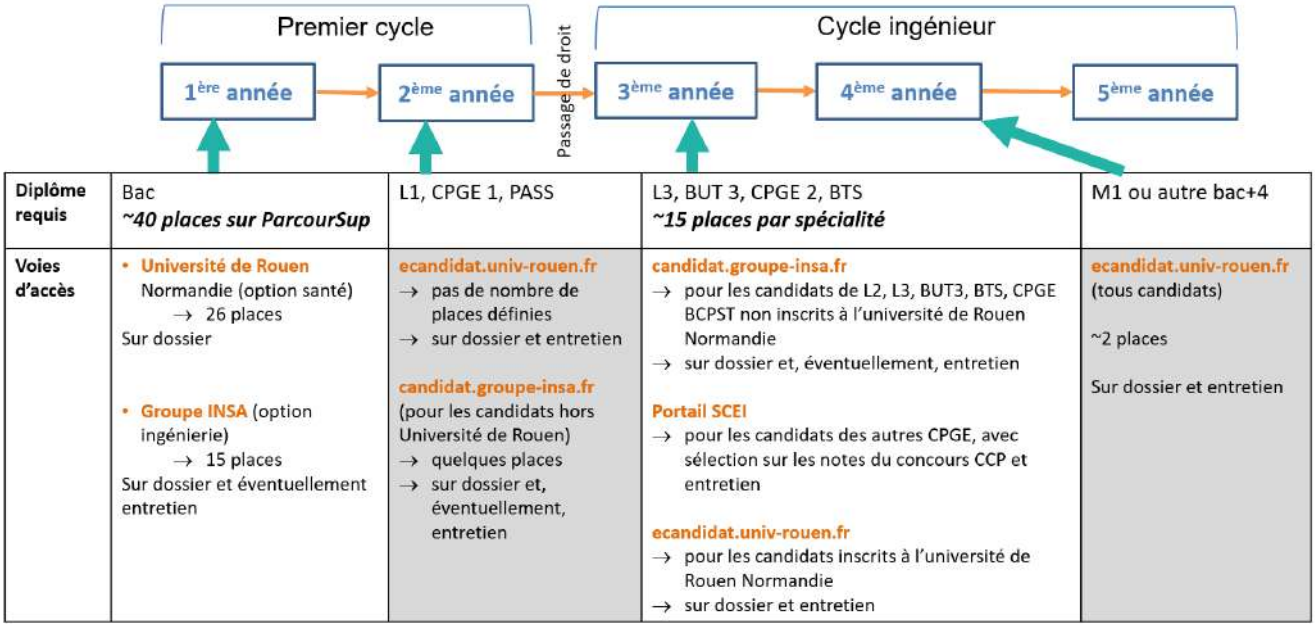


Figure 3 : voies d'accès à l'ESITech

E.2 Suivi des résultats de recrutement

Recrutement en 1e année de premier cycle

Le recrutement en PC1 est donné par le Tableau 19, depuis la rentrée 2021, date de la mise en œuvre de l'option santé. L'objectif est de garder un nombre constant en PC1, en gardant la répartition 25% SAGI et 75% URN, en améliorant, si possible, la qualité du recrutement, mesuré par le nombre de mentions B et TB au bac.

Voie d'accès		**2021-2022**	**2022-2023**	**2023-2024**	**2024-2025**	**2025-2026**	**2026-2027**
SAGI	Objectif	15	8	8	10	15	15

	Nombre de candidats ensemble Groupe INSA	21677	20124	20846	20711	19866	19430
	Nombre de candidats à l'ESITech (avant confirmation)	5243	5442	6342	6392	5929 (confirmés)	
	Nombre de candidats classés pour l'ensemble du Groupe INSA			16858		15998	
	Rang du dernier appelé			12401		15949	
	Inscrits	14	4	7	9	15	
URN	Objectif	20	25	25	26	26	26
	Nb de candidats avant confirmation	675 [65]	359	393	498	527	509
	Nb après confirmation			316	368	397	395
	Dossiers sélectionnés	304	192	200	229	253	
	Rang du dernier admis		107	142	199	223	
	Inscrits	18	25	25	26	25	
Autres (redoublants, etc.)				1	2	4	
Total	Objectif	35	33	32	36	40	
	Inscrits	32	29	33	37	44	

Tableau 17 : résultats du recrutement en PC1 depuis 2021

Niveau de recrutement en PC1

Le Tableau 20 donne le nombre de mentions au bac obtenues par les étudiants inscrits en PC1. On voit qu'un fléchissement du niveau sur ces 3 dernières années.

Mention au bac	**2021-2022**	**2022-2023**	**2023-2024**	**2024-2025**	**2025-2026**
TB	12 (38 %)	13 (45%)	20 (61%)	15 (39%)	11 (26%)
B	17 (53%)	14 (48 %)	9 (27%)	16 (41%)	23 (52%)
AB	3 (9%)	1 (3 %)	4 (12%)	6 (15%)	8 (18%)
Passable	0	1 (3 %)	0 (0%)	2 (5%)	2 (4%)
Total	32	29	33	39	44

Tableau 18 : mentions au bac des admis en PC1

Recrutement en 3e année de cycle d'ingénieur (1e année de cycle d'ingénieur)

[65] Le nombre de candidats a fortement diminué entre 2021 et 2022, compte tenu de la mise en place de frais de candidature (60 €)

Le Tableau 21 donne les capacités d'accueil, le nombre de demandes (dossiers déposés) et le nombre d'inscrits, pour chaque voie d'admission. On observe que le nombre de demandes dans la spécialité GP (devenue PS) est de l'ordre 1 à 1.5 fois inférieur aux demandes pour la spécialité TV. Le taux d'admis est plus élevé (moins d'exigence par rapport au niveau). Le taux d'inscription est cependant plus faible. La spécialité PS est clairement moins attractive que la spécialité TV. Deux axes sont proposés pour améliorer cette attractivité : (i) augmenter le nombre d'étudiants en PC1 ; (ii) faire connaître la spécificité de la formation Physique pour la Santé.

Le Tableau 22 décrit l'origine des étudiants arrivant en 3e année. On voit qu'il y a une grande diversité d'origine, ce qui est une richesse pour l'école, même si cela pose quelquefois des difficultés pédagogiques. La source prépondérante de la filière GP, devenue PS, est bien sûr les étudiants du premier cycle arrivant en cycle d'ingénieur, avec une représentation un peu plus faible des étudiants issus de CPGE et de DUT. On observe un faible nombre d'étudiants issus de licence, dû aux faibles effectifs des licences de physique en général en France.

		2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026		2026-2027		Moyennes	
		PS	TV	PS	TV	PS	TV	PS	TV	PS	TV	PS	TV
INSA hors CPGE	Capacité d'accueil	12	16	12	16	12	16	12	16	12	16		
	Nombre de demandes	64	178	59	117	51	168	56	128	72	139	Taux d'inscrits = inscrits/demandes	
	Nombre d'inscrits	4	12	0	5	0	10	3	10			3%	6%
INSA CPGE	Nombre d'inscrits	4	3	6	2	4	1	7	2				
URN	Capacité d'accueil	16	16	16	16	16	16	16	16	16	10		
	Nombre de demandes	13	81	12	36	9	35	9	39	8	23	Taux d'inscrits = inscrits/demandes	
	Nombre d'inscrits	5	15	3	11	2	11	3	7			30%	23%
PC		7		14	10	5	10	4	10				
Total		20	30	23	28	11	32	17	29				

Tableau 19 : taux de pression en fonction des différentes voies d'accès

	2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026		Moyenne des 4 dernières années	
	PS	TV	PS	TV	PS	TV	PS	TV	**PS**	TV
Licence 2	1	5	2	3	0	3	0	1	4%	10%
Licence 3	1	11		9	0	6	1	8	3%	29%
DUT/BUT	2	9			1	8	2	5	7%	18%
CPGE	8	3	7	2	5	1	10	3	41%	8%
ATS	1	1		2					1%	3%

PC	7		13	10	5	12	6	10	42%	27%
BTS		1		2		2		2	0%	6%
Autres			1						1%	0%
Total	20	30	23	28	11	32	19	29		

Tableau 20 : origine des étudiants arrivant en cycle d'ingénieur

Diversité

L'ESITech est particulièrement attachée à la diversité des candidats recrutés :

- en termes d'origine sociale, avec 30% de boursiers en moyenne sur l'ensemble des étudiants (Figure 6 et Tableau 23).

- en termes de parité femme/homme, avec 67% de filles sur l'ensemble des étudiants 2022-2023 : 68% en premier cycle, 40% en PS et 87% en TV. Le taux de filles très élevé en TV s'explique par les stéréotypes de genre associés aux métiers de la santé.

		2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Taux de bousiers	PC	36%	7/29 (24%)	7/29 (24%)	14/39 (36%)	11/44 (25%)
	PS3	33%	6/13 (46%)	8/12 (66%)	5/12 (41%)	4/13 (30%)
	TV3	11/32 (34%)	5/30 (16%)	5/29 (17%)	7/22 (32%)	10/19 (52%)
Parité (F/(F+H))	PC	68%	19/29 (65%)	20/29 (69%)	29/39 (74%)	25/44 (55%)
	PS3	40%	8/13 (66%)	6/12 (50%)	6/12 (50%)	11/13 (84%)
	TV3	30/32 (93%)	23/30 (76%)	22/29 (76%)	12/22 (54%)	17/19 (89%)

Tableau 21 : pourcentage de boursiers et parité (base = primo-entrants)[66]

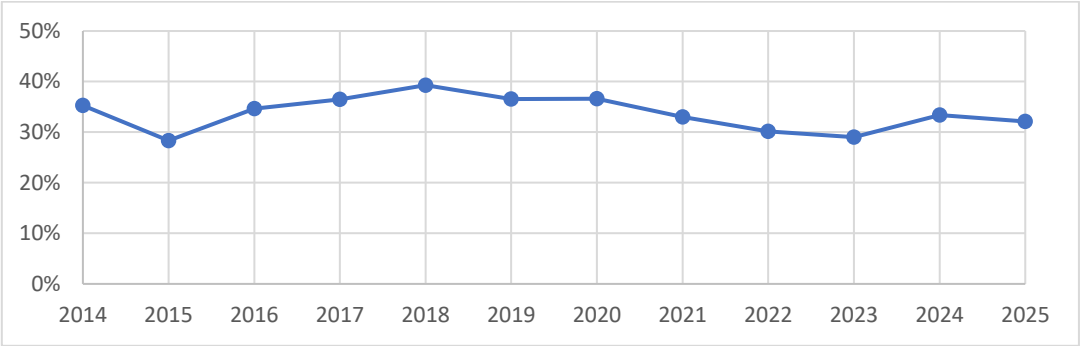


Figure 4 : taux de boursiers (base = ensemble des étudiants de l'école)

[66] base = primo-entrants inscrits en PC1, PS3 et TV3.

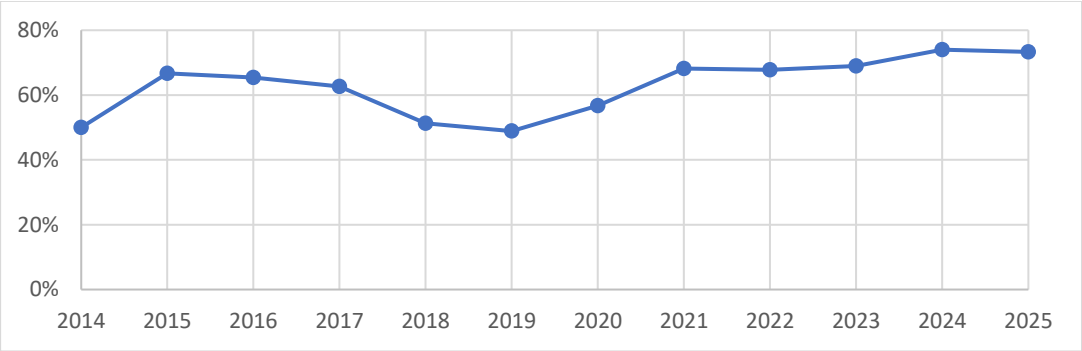


Figure 5 : parité F/(F+H) (base = ensemble des étudiants de l'école)

Éléments de preuve et compléments d'information

	Sélectivité (par filière)	Voir ci-dessus
	Recrutement en FC et VAE	Cf paragraphe D.6.1 à D.6.3

Chapitre E- Recrutement des élèves	
Forces	*Faiblesses*
Les différentes voies d'accès, ce qui permet d'avoir une visibilité nationale et un recrutement local contrôlé. L'existence d'une option santé, dans le cadre de la réforme des études de santé, permet d'attirer de bons étudiants en premier cycle. Il y a une proportion importante de 1er choix pour l'ESI-Tech. L'identité de l'école est claire concernant les secteurs d'activité visés par les formations Il y une bonne connaissance du bassin de recrutement local.	La spécialité PS a un recrutement difficile à stabiliser. Il n'y a pas d'entretien pour le recrutement en PC1, faute de moyens humains permettant de l'organiser. Il y a une méconnaissance et une faible attractivité de la jeunesse pour les secteurs industriels. Il conviendrait de renforcer la visibilité en vue du recrutement national/boursier à Bac+3.
Opportunités	*Risques*
L'identité de l'école qui conduit aux secteurs de la santé, sans exclure les autres secteurs d'activité, est un atout pour la spécialité PS. L'école véhicule une image modernisée des diverses industries de santé. L'option santé en PC permet à des étudiants de découvrir différents domaines liés à la santé. Il faut capitaliser sur l'envie des candidats à s'épanouir dans un domaine porteur de sens. Il y la possibilité d'explorer le vivier de recrutement à niveau bac auprès des lycées français à l'étranger.	On attend une nouvelle réforme des études de santé (PASS / LAS). Une diminution démographique des bacheliers et une réduction de l'attractivité des sciences et techniques sont à prévoir. Il y a plus d'étudiants attirés par TV que par PS, alors que la gamme d'emploi disponibles est plus large en PS. Il y a une diminution du recrutement qualitatif à Bac+3 suite à la transformation DUT -> BUT. La gouvernance du nouveau GIP Groupe INSA peut avoir un retentissement sur le recrutement dans les écoles partenaires. Il devient parfois difficile d'évaluer les acquis réels des lycéen compte tenu de la généralisation de l'utilisation des nouvelles technologies (AI en particulier).

F. La vie étudiante et la vie associative des élèves-ingénieurs

F.1 Accueil et intégration des nouveaux élèves

Réunions d'accueil

L'accueil se fait la première semaine de l'année universitaire, qui s'organise de la façon suivante :

- Réunion d'accueil avec présentation de l'école et de son fonctionnement. Présentation de l'équipe pédagogique et administrative. Intervention du service social et de la médecine préventive. Dans le cadre de l'accueil des 1e année, présentation des méthodes de travail attendues dans l'enseignement supérieur
- Activités physiques et sportives, pendant lesquelles les étudiants de 1e, 2e, 3e et 4e année des deux spécialités sont mélangés. Ces activités font partie de la maquette et sont obligatoires, sauf dispense médicale. Elles permettent une intégration encadrée.
- Activités proposées par le BDE de l'ESITech, en particulier découverte de la ville de Rouen. Ces activités sont placées sur l'emploi du temps des étudiants, mais ne sont pas obligatoires.

Mise à disposition d'informations générales

Toutes les informations nécessaires à l'étudiant dont placés dans un espace de la plateforme pédagogique UniversiTICE[67].

Contact en cas de difficulté

L'adresse générique 'contact@esitech.fr' est connue des futurs étudiants (affichage sur le site internet et les plaquettes de communication) et des étudiants inscrits. Elle permet à l'étudiant de prendre rendez-vous avec la direction, le secrétariat administratif ou l'équipe enseignante et permet de le rediriger vers le service adéquat.

Acceptation du règlement de scolarité et droit à l'image

Le règlement de scolarité est signé par les nouveaux arrivants, ainsi qu'un droit à l'image.

Aide aux étudiants étrangers

Les étudiants étrangers sont pris en charge par l'école dès que possible et dirigé par l'Espace Monde de l'URN, qui les aident pour leurs démarches administratives (carte de séjour, sécurité sociale, etc.).

Prise en charge du handicap

Dès qu'il y a connaissance d'un handicap, l'étudiant est adressé à l'Espace Handicap de l'URN. Il rencontre les services médicaux de l'URN qui indiquent les aménagements d'études nécessaires à l'école. Ces préconisations sont ensuite transmises aux équipes pédagogiques pour mise en œuvre. L'école met à disposition des tuteurs pour surveillance spécifique d'examen si le besoin a été identifié.

L'association Handisup Normandie, sous convention avec l'URN, aide à l'insertion professionnelle des étudiants handicapés. Elle organise, entre autres, des rencontres entre étudiants handicapés et employeurs. Plusieurs étudiants de l'ESITech en ont bénéficié, en général pour leur premier stage.

Santé et social

L'étudiant de l'ESITech est inscrit à l'université de Rouen Normandie et bénéficie ainsi des services aux étudiants :

[67] Universitice.univ-rouen.fr

- Service de Santé des Étudiants, avec une visite médicale obligatoire pour tous les nouveaux arrivants. Une infirmière et un médecin est à disposition des étudiants sur le site du Madrillet. Des consultations spécialisées sont possibles. Une psychologue est disponible sur rendez-vous. Des séances de sophrologie peuvent être proposées également.
- Service social : une assistance sociale est disponible sur rendez-vous.

Une information sur les IST est faite tous les ans aux étudiants de 1e année de premier cycle par le service de médecine préventive de l'URN.

Sportifs et artistes de haut niveau

Un étudiant peut demander le statut de sportif de haut niveau (SHN). Son dossier est instruit par le SUAPS[68] et des aménagements sont possibles, discutés en coordination avec les entraineurs. De même, le statut d'artiste de haut niveau (AHN) peut être demandé par un étudiant. Son dossier est instruit par la Maison de l'Université de l'URN, compétente en matière de culture.

Éléments de preuve et compléments d'information

	La présentation de rentrée pour les 1e année (premier cycle)	Annexe 3
	La présentation de rentrée pour les 2e, 3e et 4e année (cycle ingénieur)	Annexe 4
	La présentation de rentrée des 5e année	Annexe 5
	Les informations à destination de l'étudiant sur universiTICE	Lien
	Le service Espace Monde de l'URN	Lien
	Le service universitaire Santé Social de l'URN	Lien
	L'Espace Handicap de l'URN	Lien
	Handisup Normandie	Lien
	La procédure de demande de statut de SHN	Lien
	La procédure de demande de statut de AHN	Lien

F.2 Vie étudiante

La vie étudiante s'organise autour des différentes institutions et organisations qui soutiennent les étudiants :

- Le BDE (Bureau des Étudiants) de l'ESITech a un statut d'association loi 1901 et est reconnu comme association étudiante par l'URN. À ce titre, une convention est établie chaque année entre l'URN et le BDE ESITech, permettant l'usage d'un bureau et la gestion d'une salle de convivialité. Les activités s'organisent autour de différents pôles : (i) événementiel, (ii) culture, (iii) communication, (iv) réseaux, (v) sport, (vi) humanitaire, (vii) premier cycle. Le taux d'adhésion est constant et autour de 50% des étudiants inscrits à l'école.

  Le BDE ESITech bénéficie chaque année d'une subvention de la part de l'école. En échange, il participe à certains événements (forum des anciens, par exemple). Il sert également de cadre juridique lorsque des projets étudiants (hors pédagogie) doivent être supportées par une association, pour recevoir des subventions par exemple. Il fait également des demandes de subvention CVEC ou FSDIE.

[68] Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives : https://suaps.univ-rouen.fr

Un dialogue constant existe entre le BDE et la direction de l'ESITech permettant de mettre en garde les étudiants vis-à-vis des activités mettant en cause la dignité humaine. Par ailleurs, le BDE doit signer une charte chaque année.

D'autre part, la ville de Rouen propose une to-do list à destination des organisateurs de soirée. Pour les gros événements, l'association organisatrice peut également envoyer un mail à *prevention.vie-nocturne@rouen.fr* pour que différents services en soient informés (Réseau Astuce, police, ville, pompiers) et prévoient le personnel en fonction.

Activités sportives

Sur le plan sportif, les associations sportives de l'INSA Rouen Normandie (AS-INSA), dans la limite des places disponibles, et le SUAPS (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) sont accessibles aux étudiants de l'ESITech.

La valorisation de l'engagement étudiant

Dans le cadre de la loi 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté l'université de Rouen Normandie, et donc l'ESITech, reconnait et valorise l'engagement étudiant.

La valorisation de l'engagement étudiant peut se faire de différentes façons :

- Modification du contrat pédagogique

Compte tenu de la diversité des recrutements en 3e année, il arrive fréquemment d'avoir des étudiants qui ont déjà acquis certaines compétences, parfois à un niveau supérieur à ce qui est proposé à l'ESITech. Si un étudiant le souhaite, qu'il apporte la preuve de l'acquisition de ces compétences (relevé de notes ou autre document), il peut remplacer un enseignement par une autre activité, en particulier, une activité correspondant à un engagement dans une association ou un projet d'intérêt collectif. Dans ce cas, une modification du contrat pédagogique est signée entre l'école et l'étudiant.

- Le Régime Spécial d'Études

Les étudiants exerçant des responsabilités au sein d'associations, les étudiants ayant un mandat électif, faisant un service civique, ayant une activité professionnelle, ou ayant une activité militaire ou de sapeur-pompier, peuvent passer par l'université pour demander un Régime spécial d'Études : aménagement d'emploi du temps, dispense d'enseignement, dispense de contrôle des connaissances, remplacement d'un stage, allongement de la durée du cursus.

- La Valorisation de l'Engagement

Les étudiants ayant des activités citées dans le paragraphe précédent peuvent demander de valoriser leur engagement sous la forme d'attribution d'UE, de dispense de stage ou d'enseignement.

Une information sur ces possibilités est indiquée sur la partie administrative de la plateforme pédagogique UniversiTICE. Un mail est également envoyé aux étudiants par l'université en début d'année universitaire pour les inciter à déposer une demande de valorisation de l'engagement ou une demande d'aménagement d'études.

Dans la pratique, les étudiants de l'ESITech choisissent la première modalité qui est plus souple.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Statuts du BDE ESITech	Annexe 57
	Soutien à la vie associative	Lien
	Maison de l'Université	Lien

	Le SUAPS	Lien
	Formulaire de modification du contrat pédagogique	Annexe 58
	Régime Spécial d'Études et Valorisation de l'Engagement	Lien

Chapitre F – La vie étudiante et la vie associative	
Forces	*Faiblesses*
Il y a une forte implication des étudiants dans la vie de l'école (cf. nombre d'adhérents au BDE). L'accueil des étudiants est personnalisé, en particulier ceux qui présentent des difficultés (santé, social) grâce à la petite taille de l'école.	Le faible nombre d'étudiants de l'école est un handicap pour l'organisation de grands événements.
Opportunités	*Risques*
Une meilleure intégration du PC1/PC2 du premier cycle dans les activités de l'école est en cours. L'intégration des mobilités entrantes et/ou mutualisation d'enseignement avec d'autres statuts étudiants (master, formation continue, etc.) est une richesse pour l'ensemble des étudiants. L'environnement du campus, avec les associations étudiantes des autres écoles (INSA, ESIGELEC, CESI) et la proximité avec l'UFR ST peut être l'occasion de réaliser des projets communs. Les réseaux auxquels appartient l'école permet de participer à des évènements nationaux (hackathon de la bioproduction de l'Alliance Biotech, école thématique des CMA bioproduction) et internationaux (Summer school Ingenium).	Il faut veille à la pérennité des actions pluriannuelles avec des équipes d'étudiants changeantes d'une année à l'autre. Il peut y avoir une difficulté à fédérer liée à l'hétérogénéité du public étudiant, qui proviennent de différentes formations en 3e année. Compte tenu de la petite taille de l'école, il faut être vigilant à ne pas sur-solliciter les étudiants volontaires.

G. L'insertion professionnelle des diplômés

G.1 Préparation à l'emploi

L'école porte une attention particulière à la préparation à l'emploi des étudiants et à favoriser leur réflexion sur leur projet professionnel leur futur métier. Cette préoccupation se concrétise par :

- Des enseignements tout au long la formation (Tableau 31)
- Des conférences de professionnels
- Un forum d'entreprises, baptisé Café Coaching, avec relecture de CV et simulation d'entretiens par des professionnels
- Le forum des alumni, organisé un samedi matin par an, occasion pour les étudiants de rencontrer de jeunes diplômés et de découvrir leur métier.
- Des entretiens individuels à la demande.

Le forum des alumni et le Café Coaching sont organisés par les étudiants eux-mêmes, dans le cadre d'un projet d'école. Le Café coaching est coorganisé par l'UFR des Sciences et Techniques. C'est donc devenu un événement 'campus'.

Les étudiants handicapés ont la possibilité de participer à des forums spécialisés, organisé la Mission Handicap de l'URN, pour une recherche de stage ou d'emploi.

Année	Enseignement	Nombre d'heures par étudiants	Observation
PC1-S2	Projet professionnel	6h	Échange à distance avec des professionnels par l'intermédiaire de la plateforme MyJobGlasses[69]
PC2-S4	Communication	20h	CV, entretien, pitch
3e année S3	Techniques de recherche d'emploi	7h	CV, lettre de motivation, pitch Prestation réalisée par l'OTECI[70]
3e année S4	Présentation des secteurs de l'industrie pharmaceutique, cosmétique et des dispositifs médicaux	10h	
3e année S4	Communication sur les réseaux sociaux (LinkedIn)	10h	
5e année S9	Communication	15h	Utilisation du théâtre d'improvisation pour savoir se placer dans l'espace, se présenter, prendre de l'assurance.

Tableau 22 : actions de préparation à l'emploi

G.2 Résultats de l'insertion (sur les cinq dernières années)

Une enquête est menée en février/mars de l'année n auprès des diplômés de l'année n-1 (enquête à 6 mois) et de l'année $n-2$ (enquête à 18 mois). Elle est faite en ligne avec l'outil LimeSurvey. Les questions posées sont reproduites en annexe 56.

Un bilan statistique est effectué chaque année et présenté en Conseil d'École. Les indicateurs analysés sont ceux demandés pour les Données Certifiées de la CTI. Ces indicateurs sont donnés pour la spécialité PS et pour la spécialité TV. On obtient :

- Le nombre de réponses aux enquêtes à 6 mois et à 18 mois est présenté sur le Tableau 25. En général, le taux de réponse est excellent, même si on a un déclin 18 mois après la sortie de l'école. Cela marque un attachement à l'ESITech, que l'on retrouve chez la plupart des diplômés.
- Le nombre de diplômés en emploi est présenté sur le Tableau 26. On observe un excellent taux d'insertion, même si le faible nombre de diplômés induit de grandes fluctuations. Les diplômés qui ne sont pas en emploi sont soit en poursuite d'études, soit ne cherchent pas d'emploi (pour raison personnelle), soit sont réellement en recherche d'emploi. Le Tableau 27 permet de constater que ces derniers restent minoritaires. Au bout de 18 mois, on voit qu'il peut y a voir quelques diplômés en recherche d'emploi : il s'agit en général de jeunes ingénieurs ayant poursuivi en CDD après leur stage de 5e année, dont le CDD s'est terminé. Le suivi au-delà de 18 mois permet de constater que ceux-là retrouvent un emploi rapidement.
- Le Tableau 28 donne le temps moyen mis par le diplômé pour trouver un emploi juste après sa sortie de l'école. On constate que ce temps moyen est très court, presque toujours inférieur à 2 mois.
- Le nombre d'emplois à l'étranger reste anecdotique, comme le montre le Tableau 29. Ce sont principalement des VIE[71].

[69] https://www.myjobglasses.com/
[70] https://oteci.asso.fr/
[71] Volontaire International à l'Étranger : https://mon-vie-via.businessfrance.fr/

- Les poursuites d'études sont-elles aussi marginales, comme le montre le Tableau 30. Tous les ans, il y a entre 0 et 3 poursuites en thèse, dans des laboratoires locaux aussi bien qu'extérieurs.
- Le salaire médian avec primes est entre 34000 € et 40000 € en fonction des années (Tableau 31). C'est extrêmement fluctuant en fonction de la localisation de l'emploi. Il n'y a pas de différence notable entre les deux spécialités.
- Le salaire des diplômés femmes et hommes a été moyennée sur les deux spécialités pour obtenir des échantillons plus fournis, compte tenu du fait que les salaires sont pratiquement identiques (Tableau 32). On constate que les salaires des femmes sont un peu plus faibles que ceux des hommes, ce qui peut s'expliquer par les secteurs industriels différents auxquels s'adressent les deux spécialités.

Année n du diplôme →		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Nombre de réponses à 6 mois	PS	12/13	19/19	8/10	22/23	22/23
	TV	28/29	32/29[72]	28/29	44/44	32/33
Nombre de réponses à 18 mois	PS	12/13	12/19	9/10	19/23	-
	TV	25/29	21/29	25/29	38/44	-

Tableau 23 : proportion des diplômés répondant aux enquêtes sur l'emploi[73]

Année n du diplôme →		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Nombre de diplômés en emploi à 6 mois (base : répondants)	PS	8/12 (66%)	14/19 (74%)	8/8 (100%)	19/22	21/22
	TV	20/28 (71%)	24/32 (75%)	26/28 (92%)	38/44	25/32
Nombre de diplômés en emploi à 18 mois (base : répondants)	PS	12/12 (100%)	12/12 (100%)	9/9 (100%)	18/19	-
	TV	24/25 (96%)	17/21 (81%)	23/25	35/38	-

Tableau 24 : nombre de diplômés en emploi[74]

Année n du diplôme →		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
En recherche d'emploi à 6 mois	PS	4	4	0	1	1
	TV	7	5	0	4	7
En recherche d'emploi à 18 mois	PS	0	0	0	0	
	TV	1	2	2	1	

Tableau 25 : nombre de diplômés déclarant rechercher un emploi (enquête à 6 mois)[75]

Année n du diplôme →		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Temps moyen d'obtention d'un emploi (en mois)	PS	0.6	1.1	1.5	1.0	1.4
	TV	1.0	0.7	0.6	0.8	1.1

Tableau 26 : temps moyen d'obtention d'un emploi (enquête à 6 mois)

[73] Par exemple, les diplômés de la promotion PS de 2021 étaient 19 sur 19 diplômés à répondre à l'enquête au bout de 6 mois, mais n'étaient que 12 à y répondre au bout de 18 mois.

[74] Par exemple, les diplômés de la promotion PS de 2021 étaient 14 en emplois sur 19 répondants au bout de 6 mois et 12 en emploi sur 12 répondants au bout de 18 mois.

[75] Par exemple, les diplômés de la promotion GP de 2021 étaient 4 à rechercher un emploi après 6 mois et 0 après 18 mois. On a exclu les diplômés qui déclare ne pas rechercher d'emploi. Ceux qui cherchent un emploi après 18 mois peuvent avoir eu un CDD précédemment.

Année n du diplôme →		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Nombre d'emplois à l'étranger (y compris VIE)	PS	0	0	1	2	1
	TV	0	1	2	7	1

Tableau 27 : nombre d'emplois à l'étranger (enquête à 6 mois)

Année n du diplôme →		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Poursuite d'études	PS	0	1	0	1	0
	TV	1	3	2	2	0
Thèse	PS	0	0	0	3	3
	TV	0	1	0	2	0

Tableau 28 : nombre de diplômés en poursuite d'études (hors thèse) et en thèse

Année n du diplôme →		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Salaire médian (avec primes)	PS	38000	34400	39500	40750	38000
Salaire médian (sans primes)		34300	34000	35000	37200	37000
Salaire médian (avec primes)	TV	38000	34000	40000	38000	
Salaire médian (sans primes)		34800	31000	35000	36000	

Tableau 29 : salaire médian (hors thèse)

Année n du diplôme →		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Salaire moyen F	avec primes	37000	37100	39000	39722	39984
	sans primes	33900	32500	35900	37500	37600
Salaire moyen H	avec primes	38900	34800	40500	42606	40166
	sans primes	34100	33400	33200	39421	37551

Tableau 30 : salaires moyens en € à l'embauche des hommes et des femmes

Le Tableau 33 donne la proportion d'emplois par secteur. La partie pharmacie est prépondérante en TV, avec 80% des emplois, ce qui est l'objectif de la formation. On remarque que les secteurs industriels concernés par les diplômés de PS sont beaucoup plus divers, mais également en accord avec l'objectif de la formation : des ingénieurs pluridisciplinaires, pouvant s'insérer dans presque tous les secteurs industriels.

Les fonctions occupées par les diplômés TV et PS sont un peu différentes : beaucoup en qualité en TV et plus en R&D en PS.

	TV	PS
Pharmacie	20	0
Cosmétique	1	0
Industrie des produits de santé (autres que pharmacie et cosmétique)	3	2
Secteur public (recherche, enseignement, etc.)		2
Transports		5
Défense		2
Industrie manufacturière		1
Energie		6
Génie civil		
Autres	1	3
Total	25	21

Tableau 31 : répartition des emplois par secteur d'activité pour les diplômés 2024 après 6 mois

G.3 Vie professionnelle des diplômés

Une association d'anciens étudiants, Alumni ESITech, a été créée en 2021. Elle ne fonctionne plus vraiment. Une enquête est en cours pour suivre l'évolution professionnelle des diplômés en TV, avec une comparaison alternants/non alternants.

Éléments de preuve et compléments d'information

	Enquête type de la Conférence des Grandes Écoles (CGE), taux de réponses et résultats par spécialité et par genre	En cours

Chapitre G – L'insertion professionnelle des diplômés	
Forces	*Faiblesses*
Le taux d'emploi est très bon depuis la création de l'école. Les fonctions exercées par les diplômés correspondent bien aux objectifs de la formation, en particulier dans les domaines scientifiques. De façon générale, il est facile d'activer le réseau des 'anciens' pour réaliser des enseignements, faire des témoignages… L'alternance favorise l'employabilité.	Il existe encore un manque de recul sur l'intégration des diplômés PS dans le secteur de la santé. Il est difficile de structurer les alumni.
Opportunités	*Risques*
Le secteur de la santé possède un fort potentiel d'innovation industrielle. Il y a la possibilité d'obtenir des diplômes de pharmacien et ingénieur, ce qui accroît les possibilités d'emploi.	Il y a actuellement une grande frilosité des entreprises de santé, compte tenu du contexte économique et international. Il y a une diminution des aides à l'apprentissage en post-bac.

H. Analyse SWOT de l'ESITech

Forces	*Faiblesses*
Le statut de l'école est clair, au sein d'une université qui lui apporte son soutien. Les formations sont originales dans le grand ouest, peu communes au niveau national et au sein du Groupe INSA. L'image de l'école est cohérente, centrée sur la santé L'école est bien intégrée dans le tissu industriel national de la santé : les diplômés sont reconnus pour leur rigueur scientifique et leur savoir-être professionnel L'école est actrice de la structuration des formations en production des (bio)médicaments par son appartenance à des réseaux. La multidisciplinarité universitaire est un atout pour l'adaptation de la formation aux besoins des secteurs professionnels. Un taux d'emploi très bon depuis la création de l'école	Il faut améliorer la visibilité nationale de l'ESITech en direction des futurs recrutés. Il faut parfaire la communication, en mettant en avant les spécificités, la complémentarité des deux spécialités et l'alternance. La formalisation du SMQ est à poursuivre. La visibilité dans le domaine très polystructurel des dispositifs médicaux est à accroitre. La mobilité entrante est faible. L'interface entre biologie et physique en recherche met du temps à se mettre en place.

La petite taille de l'école permet une personnalisation de la formation.	
Opportunités	*Risques*
Le projet AMI CMA BIOT2@Normandie autour du Biomédicament et du Biotesting est un atout pour l'école par son apport en moyens humains et financiers. L'écosystème de la recherche environnante est particulièrement riche, avec un développement de projets dans les laboratoires de physique et en biologie en lien avec l'école. Il y a un lien fort entre l'école et les autres formations de santé (LAS, double diplôme pharmacien-ingénieur). L'école participe à la structuration de la communauté du biomédicament, en particulier en ce qui concerne la formation (France 2030, France Biolead, Alliance Biotech) La multidisciplinarité physique/biologie est un atout pour l'alternance.	Les formations pourraient ne pas arriver à trouver son public étudiant, du fait de la diminution démographique et de l'attrait réduit des bacheliers pour les sciences et technologies. L'investissement des équipes pédagogiques et enseignantes est à conserver sur la durée. Les contextes financiers universitaires et économique sont actuellement difficiles. Le secteur du biomédicament en France ralentit, ayant comme conséquence un manque de visibilité à court terme. On constate l'apparition de nouveaux acteurs en formation supérieure qui brouillent l'image des biotech. On s'interroge sur l'influence de la transformation du Groupe INSA en GIP sur les relations avec les écoles partenaires.

Présidence
Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
✉ secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 OCTOBRE 2026
Délibération n°CA-2026-35

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Dossier d'accréditation BUT Réseaux Informatiques et Télécommunications (RIT)

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation
- Vu le dossier d'accréditation BUT Réseaux Informatiques et Télécommunications (RIT)

Approbation du dossier d'accréditation BUT Réseaux Informatiques et Télécommunications (RIT)

Pour	21
Contre	0
Abstention	0

Le conseil d'administration approuve le dossier d'accréditation BUT Réseaux Informatiques et Télécommunications (RIT).

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle

Instructions concernant les demandes d'accréditation « hors vague »
Diplôme national de DEUST, licence générale et professionnelle, licence professionnelle « bachelor universitaire de technologie » (LP BUT) et master[1]

En dehors de sa campagne d'évaluation, un établissement peut demander à être accrédité pour délivrer un diplôme national (DEUST, licence, licence professionnelle, LP-BUT ou master). Pour ce faire, il adressera au département Qualité et reconnaissance des diplômes les informations suivantes dans un même fichier :

1. Note Stratégique (*co-signée en cas de co-acccréditation) comportant les éléments suivants :*
    - Justification du projet (lien avec la stratégie de formation de l'établissement, le COMP, évolution du secteur, de la profession, des métiers en tension ou d'avenir, évolution de la réglementation, secteur émergent scientifiquement…)
    - Modèle économique attaché à cette création vis-à-vis du contexte global (quelles transformations, fermetures etc. sont envisagées dans l'ensemble de l'offre de formation et à quelle échéance ?)
    - Positionnement de la formation dans l'offre de l'établissement, du site, et le cas échéant aux niveaux régional et national, en indiquant les formations similaires
    - Relations avec le milieu socioprofessionnel, entreprises partenaires, tissu industriel ; pour les licences professionnelles préciser les accords passés au sein d'un secteur d'activités, avec les branches professionnelles et/ou les entreprises ou autres organismes d'employeurs potentiels des diplômés
    - Objectifs en matière de flux pour la prochaine période (filières et bassin de recrutement, flux attendus)
2. Description de la formation
3. Présentation de l'équipe pédagogique
4. Partenariats

⚠ Cas particulier des déclarations d'ouverture ou de fermeture hors vague d'un parcours dans une spécialité de LP BUT existante. Dans cette situation il est seulement nécessaire de transmettre l'annexe de ce formulaire.

Attention, en raison notamment de l'inscription dans Parcoursup et Monmaster, les demandes de création doivent être déposées au plus tard, pour le **30 septembre** de l'année précédant l'année visée par la demande d'accréditation (demande au 30 septembre 2026 pour la rentrée 2027) sur le système d'information FRESQ : https://fresq.enseignementsup.gouv.fr/

Pour toute question sur la procédure n'hésitez pas à contacter l'adresse suivante : accreditation-dgesip@enseignementsup.gouv.fr

Il appartient aux établissements de prévoir, pour les opérations envisagées, les garanties nécessaires à la soutenabilité du projet et de les préciser dans leur demande.

Etablissement : *Université de Rouen Normandie* **IUT** : *de Rouen* **UAI** : 0760170X
Intitulé de la mention / Spécialité : BUT Réseaux Informatiques et Télécommunications

[1] S'il s'agit d'une création de nouvelle mention ou spécialité de diplôme national, un autre document et un projet de fiche RNCP seront demandés.

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle

( ) Restructuration ( ) Création : (X) Changement de nom de la spécialité
Domaine (ALL, DEG, SHS ou STS) : STS

1. Note stratégique (2 pages maximum)

1-Justification du projet

*La formation de **Bachelor Universitaire de Technologie en Réseaux Informatiques et Télécommunications (B.U.T RIT),** ex. Réseaux & Télécommunications, répond à la demande toujours croissante de compétences dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication. Les réseaux informatiques sont au cœur de nombreuses activités dont l'importance pour la vie sociale et économique est chaque jour plus présente : télétravail, communications mobiles, réseaux à très haut débit, transport et accès à l'information. Ces technologies, en pleine évolution, impliquent des objets communicants de plus en plus répandus tant chez les particuliers que dans les entreprises (Internet des objets). Elles génèrent d'importants flux de données et posent de nouveaux problèmes de cybersécurité. La plupart des entreprises déportent tout ou partie de leurs données et traitements vers des data centers et mobilisent des solutions cloud. Le déploiement d'infrastructures et de services réseaux ou le suivi de leur évolution sont au cœur de projets d'envergure à gérer et piloter. Le B.U.T RIT forme en trois ans des professionnels en réseaux informatiques et télécommunications, cadres intermédiaires de leur entreprise ou de leur organisation, capables de comprendre, de mettre en œuvre, de configurer et de maintenir des équipements et systèmes d'informations, tout en assurant leur sécurité physique et logicielle. En plus des compétences scientifiques et techniques, le B.U.T RIT met l'accent sur le savoir-être, l'éthique, la capacité à travailler en équipe dans un environnement international et la compréhension des enjeux des technologies modernes.*

2-Modèle économique attaché à cette création vis-à-vis du contexte global

La formation, proposée à la fois en initial et en alternance, ainsi que l'implication de professionnels, notamment sous la forme de Professeurs Associés Universitaires (PAU), contribuent à la soutenabilité économique du B.U.T. RIT, tout en renforçant son ancrage dans l'écosystème socio-économique. Ce fonctionnement permet d'articuler étroitement les ressources de la formation avec les besoins des entreprises, tout en garantissant aux étudiants une formation en prise directe avec les évolutions des métiers et des technologies du secteur.

3-Positionnement de la formation dans l'offre de l'établissement, du site, et le cas échéant aux niveaux régional et national, en indiquant les formations similaires

Cette formation sur les infrastructures numériques des systèmes d'information est unique au sein de l'établissement, au niveau Bac+3. L'Université Rouen Normandie (URN) propose également une licence informatique mais qui est plutôt orientée sur la poursuite d'étude en Master et qui n'est pas affichée comme professionnalisante comme l'est le BUT. Des Masters sont aussi proposés par l'URN, mais ne se positionnent pas sur le même niveau de compétences.
Au niveau régional, un certain nombre de formations privées se sont développées ces dernières années sur des thématiques proches. Mais elles ne délivrent en général pas de diplôme reconnu par l'état, ce qui constitue clairement un point fort de ce BUT. A noter cependant la concurrence forte des écoles d'ingénieur locales (CESI, Esigelec) qui, par la force de frappe de leur marketing, attirent de nombreux bacheliers.

4-Relations avec le milieu socioprofessionnel, entreprises partenaires, tissu industriel

Le département existant depuis 25 ans, de nombreuses entreprises de la région ont accueilli des stagiaires ou alternants, et on les retrouve fréquemment comme salariés lors de visite de stage d'étudiants actuels. Le département a une bonne réputation dans le tissu d'entreprises locales, à la fois chez les gros acteurs nationaux (Orange, Altitude Infra, Linkt, Covage) mais aussi dans des PME (Petites et Moyennes Entreprises) et ESN (Entreprise de Services du Numérique), ou entreprises industrielles ayant de besoins en gestion d'infrastructure informatique, notamment dans le secteur pharmaceutique et cosmétique (région de Val de Reuil).

5-Objectifs en matière de flux pour la prochaine période

Les effectifs 2026-2027 sont de 60 étudiants en BUT1, 45 étudiants en BUT2, et 37 en BUT3. Les objectifs de développement sont limités, les perspectives en ressources humaines de l'équipe étant incertaines, le département n'envisage pas d'augmenter son recrutement.

2. Description de la formation

Intitulés des parcours de formation :	*Développement système et cloud*
Organisation de la formation :	*La formation s'adresse principalement à des néo-bacheliers, et de façon occasionnelle à des personnes en réorientation avec parfois quelques années dans l'enseignement supérieur.* *La formation est étalée sur 3 années, un seul parcours est proposé.*
Modalités d'enseignement :	*La formation est ouverte à la fois en initial et en alternance, mais l'alternance n'est ouverte qu'en 2ème et 3ème année.* *Il n'y pas de possibilité de formation à distance.*
Volume horaire de la formation :	*2570 h de formation sur 3 années, dont 2000 h encadrées (« face à face »)*
Lieux de la formation :	*IUT de Rouen, site d'Elbeuf*
Moyens techniques et locaux :	*Le site d'Elbeuf de l'IUT de Rouen héberge deux départements, RIT et MMI. Les locaux sont spacieux et adaptés, mais ces deux départements sont handicapés par leur éloignement des services communs de l'IUT de Rouen et du campus universitaire*
Liens avec la recherche :	*L'équipe pédagogique (permanents) est constituée de 60% d'enseignants chercheurs de la section CNU 61 « Génie informatique, automatique et traitement du signal », tous rattachés au LITIS (Laboratoire d'Informatique, de Traitement de l'Information et des Systèmes). Le BUT étant une formation de 1er cycle, il n'y a pas de lien direct avec la recherche. Néanmoins, ces E/C permettent d'apporter aux étudiants une sensibilisation à des thématiques d'avenir au sein des métiers visés (« Deep Learning », IA, etc.)*
Liens avec le monde socio-économique :	*Des partenariats informels existent depuis de nombreuses années avec des acteurs du secteur, principalement des opérateurs d'infrastructure (Linkt, Altitude Infra, Orange, FrameIP) mais aussi des ESN ainsi que des PME ayant des besoins dans ces métiers. Ces partenariats se traduisent par de nombreux stages et contrats d'alternance, mais aussi par l'intervention de certains personnels de ces entreprises dans la formation.*
Capacité en 1ère année et prévision sur l'ensemble du diplôme (y compris pour les éventuels parcours) :	*Capacité BUT1 : 55 places. Du fait d'un taux d'échec ou d'abandon important en BUT1, les effectifs en BUT2 et BUT3 sont de l'ordre de 35 à 40, variable selon les années et les promotions.*

Origine des publics :	*Le recrutement vient essentiellement de néo bacheliers, avec un quota de 50 % de « bacs techno », très majoritairement des bacs STI2D.* *De façon très minoritaire (1 ou 2 par an), le département accepte des bacs STMG ou des bac « pro », mais on constate des difficultés de réussite avec ces publics, d'où une forte limitation de leur recrutement.*

3. Présentation de l'équipe pédagogique

Potentiel enseignants-chercheurs et enseignants de l'établissement participant à la formation	*L'équipe pédagogique se compose de 10 permanents, complétée par 6 PAU. De nombreux vacataires (entre 10 et 15 selon les années) assurent en outre une part importante des heures devant étudiant.* *Les 10 permanents se décomposent en :* *- 4 ESAS* *- 6 E/C, tous en section CNU 61 (2 PU et 4 MCF)*
Apport des représentants du monde socioprofessionnel participant à la formation	*En 2025-2026, 38 % des heures d'enseignement ont été assurées par des extérieurs (PAU ou vacataires, tous professionnels de l'informatique).*
Personnel de soutien à la formation et modalités d'organisation de ce soutien	*Le département ne dispose d'aucun personnel d'appui aux enseignements complètement dédié, mais bénéficie du soutien des services informatiques, techniques et administratifs de l'IUT.*
Composition envisagée pour le Conseil de perfectionnement	*- Le directeur(trice) ou directeur(trice) adjoint(e) de l'IUT* *- Le chef(fe) de département* *- Des représentants des enseignants dont au moins les responsables d'études BUT1/BUT2/BUT3* *- au moins deux représentants du monde socio-professionnel* *- Un représentant du CFCA* *- Un collègue BIATSS* *- Un représentant des étudiants par année.*

4. Partenariats

Co-accréditation ou partenariat avec un autre (d'autres) établissement d'enseignement supérieur public	*(NEANT)*
Internationalisation des formations	*(NEANT)*
Conventionnement avec une institution privée française	*(NEANT)*

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle

CONSULTATION DES INSTANCES UNIVERSITAIRES

Si ouverture de spécialité de LP-BUT :

- CONSEIL DE L'IUT (avis et date) : 5 octobre 2026 – en attente

UNIVERSITE/ETABLISSEMENT :

- COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE DU CONSEIL ACADÉMIQUE OU INSTANCE EN TENANT LIEU **(avis et date)** : 25 septembre 2026 – en attente
- CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ETABLISSEMENT **(avis et date)** : 25 septembre 2026 – en attente

PRÉSIDENT/DIRECTEUR DE l'ETABLISSEMENT **(date et signature)** :

PRÉSIDENT/DIRECTEUR DE(S) l'ETABLISSEMENT(S) CO-ACCRÉDITÉS **(le cas échéant, signature)** :

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle

ANNEXE - DECLARATION D'OUVERTURE OU DE FERMETURE HORS VAGUE D'UN PARCOURS DANS UNE SPECIALITE DE LP BUT EXISTANTE

☐ Ouverture d'un parcours

☐ Fermeture d'un parcours

Établissement : *Université de Rouen Normandie*

IUT de rattachement : *IUT de Rouen*

Code UAI de l'IUT : 0760170X

Adresse : *Cours Gambetta, 76500 Elbeuf-sur-Seine (site du département)*

Spécialité de LP BUT concernée par la demande : *BUT Réseaux Informatiques & Télécommunications*

Code formation sur Parcoursup de la LP BUT: *9626*

Année d'ouverture de la LP BUT : *2021 (BUT1), 2022 (BUT2), 2023(BUT3)*

Parcours existant(s) : DévCloud (Développement Système & Cloud)

Demande d'ouverture du parcours *(intitulé du parcours)* **:** *(NEANT)*

Demande de fermeture du parcours : *(NEANT)*

Adresse du site d'implantation du parcours : *Elbeuf-sur-Seine*

Nombre de groupes :
2026-2027 :
BUT1 : 4 gr. TP, 2 gr. TD
BUT2 : 4 gr TP, 2 gr TD
BUT3 : 3 gr TP, 2 gr TD

Formation initiale ou en alternance : *L'alternance est ouverte en BUT2 et BUT3. Les effectifs dépendent des contrats proposés, et sont variables d'une année à l'autre :*
- 2025-2026 : 13 étudiants BUT2, 22 étudiants BUT3
- 2026-2027 : 6 étudiants BUT2, 16 étudiants BUT3

CONSULTATION DES INSTANCES UNIVERSITAIRES

1 – IUT DE ROUEN

– CONSEIL DE L'IUT DE ROUEN **(avis et date)** : 5 octobre 2026 – en attente

2 – UNIVERSITE DE ROUEN

– COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE DU CONSEIL ACADEMIQUE ou INSTANCE EN TENANT LIEU **(avis et date)** : 25 septembre 2026 – en attente

– CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ **(avis et date)** : 25 septembre 2026 – en attente

- PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ **(date et signature)**

Présidence
Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
✉ secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 octobre 2026
Délibération n°CA-2026-36

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Dossier d'accréditation BUT Packaging

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation
- Vu le dossier d'accréditation BUT Packaging

Approbation du dossier d'accréditation BUT Packaging

Pour	20
Contre	0
Abstention	0

Le conseil d'administration approuve le dossier d'accréditation BUT Packaging.

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle

Etablissement : UNIVERSITE DE ROUEN NORMANDIE

IUT : *IUT d'Évreux*

UAI : *0270830R*

Intitulé de la mention / Spécialité : PACKAGING

(X) Restructuration ( ) Création :

Domaine (ALL, DEG, SHS ou STS) : STS (Sciences, Technologies, Santé)

1. Note stratégique

Justification du projet

La filière industrielle du packaging traverse une mutation environnementale et réglementaire sans précédent, tirée par le nouveau règlement européen sur les emballages et les déchets d'emballages (**PPWR**), les exigences de décarbonation, l'intégration de résines recyclées (PCR) et le passage impératif au *Design for Recycling* et au réemploi. La France ne compte que **6 départements Packaging en IUT**, créant une tension forte sur le marché de l'emploi pour des techniciens supérieurs et cadres intermédiaires experts en éco-conception.

Dans ce contexte, le département Packaging de l'IUT d'Évreux s'est fortement impliqué dans la restructuration nationale de la spécialité. Cette démarche répond à trois objectifs stratégiques majeurs :

1. **Restaurer et accroître l'attractivité auprès des lycéens** grâce à un intitulé de diplôme et de parcours plus lisible, moderne et en adéquation avec les représentations des métiers (*Design et développement packaging*).
2. **Adapter l'offre pédagogique** en fusionnant les deux anciens parcours nationaux en un **parcours national unique**, permettant une meilleure lisibilité de l'offre de formation à l'échelle nationale et territoriale.
3. **Répondre au Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP)** de l'établissement en favorisant d'une part à la réussite et l'insertion professionnelle des bacheliers technologiques sur le bassin d'emploi normand et national, et d'autre part, en accompagnant la formation des étudiants aux enjeux TEDS.

Mise en œuvre et modèle économique

Cette restructuration s'effectue à **coût constant et iso-périmètre de moyens**. Il s'agit d'une adaptation incrémentale guidée par les travaux des conseils de perfectionnement successifs et le nouveau Programme Pédagogique National (PPN), **déployée entièrement à partir des ressources actuelles** du département.

Positionnement de la formation

- **Échelle territoriale et nationale :** Seul département de ce type en Normandie et l'un des six seuls sites nationaux, l'IUT d'Évreux occupe une position de niche stratégique au cœur de la *Cosmetic Valley*, de *Pôle Pharma* et du bassin agroalimentaire normand et francilien. Le département packaging est également fortement impliqué dans le réseau professionnel de logistique et supply chain normand Logistique Seine Normandie.
- **Ancrage territorial et continuum Bac -3 / Bac +3 :** La formation s'appuie sur un partenariat fort et structuré avec les lycées du territoire, concrétisé par deux cordées de la réussite portées directement par le département packaging. Ce dispositif sécurise l'orientation des lycéens, renforce la démocratisation de l'enseignement supérieur et favorise l'attractivité auprès des bacheliers notamment technologiques. Ce département présente également un ancrage territorial fort avec de nombreux projets et actions menés en partenariat avec les associations, institutions et entreprises du territoire.
- **Articulations et passerelles :** Le cursus s'articule de manière fluide avec les formations de niveau 5 ou 6 (BTS industriels/techniques et DN MADE) grâce à des passerelles d'accès en BUT 2 et BUT 3.

- **Ouverture internationale affirmée :** Le département développe une dimension internationale marquée, illustrée notamment par le pilotage d'un *Blended Intensive Program* (BIP) annuel Erasmus+ regroupant 8 universités partenaires européennes, ainsi que par des opportunités de mobilités d'études et de stage en 2ème et 3e année au sein d'établissements référents, tels que l'Université des Sciences Appliquées de Tampere (TAMK) en Finlande.
- **Forte professionnalisation et réseau d'alumni :** L'adossement au tissu industriel est renforcé par des liens étroits avec les entreprises du secteur (projets, alternance, interventions professionnelles) et démultipliés par l'appui d'un réseau d'anciens étudiants particulièrement actif et impliqué dans l'insertion des diplômés.

Objectifs en matière de flux

- **Capacité d'accueil en BUT 1 :** 56 étudiants (soit 2 groupes de TD).
- **Profils recrutés :** Objectif de 50 % de bacheliers technologiques (STI2D, STL, STD2A et marginalement STMG) et 50 % de bacheliers généraux.
- **Sécurisation des parcours :** Entrées passerelles en BUT 2 et BUT 3 pour diplômés de BTS/DNMADE, garantissant un taux cible de **50 % de diplômés issus de filières technologiques** à la sortie du BUT.

2. Description de la formation

Intitulés des parcours de formation :	Spécialité **BUT Packaging** Parcours **Design et développement packaging** (parcours désormais unique issu de la fusion des deux anciens parcours nationaux)
Organisation de la formation :	Formation en 3 ans (6 semestres, 180 ECTS) basée sur l'Approche Par Compétences (APC). **Progression : BUT 1, BUT 2, BUT 3.**
Modalités d'enseignement :	**Modalités pédagogiques : 100% présentiel,** intégrant des CM, TD et TP, des mises en situation professionnelle (SAÉ – workshops coconstruits avec les entreprises). - **BUT 1 et BUT 2 :** Formation Initiale - **BUT 3 :** possible en Apprentissage (quasiment l'ensemble des étudiant) ou en mobilité internationale d'études/stage pour les étudiants concernés. - **Dispositifs complémentaires :** Formation Continue accessibles sur l'ensemble du cursus (mixité de public).
Volume horaire de la formation :	**2000 h** dont 107 heures d'Anglais + **600 heures de projet en autonomie + 26 semaines de stages**, conformément au programme national
Lieux de la formation :	**Campus d'Evreux – site de Navarre**

Moyens techniques et locaux :

La formation s'appuie sur des plateaux, régulièrement modernisés et structurés autour de trois espaces complémentaires :

- **Laboratoires de caractérisation** des matériaux et d'essais emballages : essais mécaniques et physico-chimiques, tests de performance des emballages et études de compatibilité / migration contenant-contenu.
- **Bureau d'études, Conception et Prototypage** : Environnement numérique complet équipé de PC dotés de logiciels professionnels de CAO, PAO. La zone de prototypage intègre une table de découpe industrielle, des imprimantes 3D et des systèmes d'impression grand format pour la réalisation de maquettes et prototypes de qualité professionnelle.
- **Halle technologique de conditionnement** (unique en France) : Espace semi-industriel d'essais équipé de lignes de conditionnement, de cellules robotisées et de sous-ensembles automatisés, permettant une mise en situation réelle pour l'industrialisation et l'optimisation des procédés de conditionnement.

Liens avec la recherche :

La formation s'adosse directement à la recherche académique normande, portée notamment par l'investissement de **deux enseignants-chercheurs titulaires du département** :

- **Institut CARMeN (UMR 6064) :** Travaux sur la fonctionnalisation de surface et l'élaboration de matériaux fonctionnels (*Pr. Julien Vieillard*).
- **GPM - Groupe de Physique des Matériaux (UMR CNRS 6634) :** Étude de la structure, des propriétés physiques et de la dégradation des matériaux packaging (*Dr. Benjamin Berton*).

Cette synergie garantit un enseignement scientifique et technologique nourri par la recherche, mais permet surtout de donner aux étudiants une démarche scientifique et une analyse critique, indispensables à leur **future autonomie professionnelle et à leur capacité d'innovation face aux transitions du secteur.**

Liens avec le monde socio-économique :

La formation bénéficie d'un ancrage territorial et national fort grâce à des partenariats actifs avec l'écosystème du packaging et de ses filières applicatives :

- **Réseaux & Partenaires clés :**
  - Collaboration avec les pôles de compétitivités (*Logistique Seine Normandie, Cosmetic Valley, pole pharma)* et les syndicats professionnels de l'emballage *(Conseil National de l'Emballage - CNE, branche Industrie papier carton – IPC ; CITEO).*
  - Signature de conventions et d'accords de partenariat formalisant les relations avec le tissu industriel *(MR Cartonnage Numérique, DS Smith).*
- **Implication des professionnels :**

- Participation directe aux enseignements, aux jurys d'évaluation, aux conférences métiers et aux conseils de perfectionnement.
- Co-construction de nombreuses SAÉ (Situations d'Apprentissage et d'Évaluation) et de projets industriels concrets ancrés dans les réalités du secteur.
- Accueil de visite en entreprise
- Offre privilégiée d'accueil pour des missions de stage ou d'alternance

- **Dynamisme du réseau d'Alumni & Insertion professionnelle :**
  - Diffusion annuelle par le département de **250** offres d'emploi ciblées à destination du réseau des diplômés.
  - Mobilisation du réseau alumni permettant la collecte et la mise à disposition de **45** offres d'alternance et **45** offres de stage par an.

Capacité en 1ère année et prévision sur l'ensemble du diplôme -

Origine des publics :

- **Capacité en 1ère année : 56 étudiants** (2 groupes TD ; 50% bac techno ; 50% bacs généraux, comme actuellement)
- **Bassin de recrutement et attractivité :** Attraction ciblée principalement sur l'Académie de Normandie et les académies limitrophes (Île-de-France, Centre-Val de Loire).
- **Origine des publics ciblés :**
  - **Bacheliers technologiques** : STI2D, STL, STD2A (et de manière marginale STMG, STAV).
  - **Bacheliers généraux** : Profils ayant suivi au moins une spécialité scientifique ou numérique.
  - **BTS et DN MADE** en passerelles vers BUT2 ou BUT3

3. Présentation de l'équipe pédagogique

Potentiel enseignants-chercheurs et enseignants de l'établissement participant à la formation

L'équipe pédagogique s'appuie sur un noyau permanent dédié au département, renforcé par les compétences d'enseignants-chercheurs et d'enseignants d'autres départements ou composantes :

- **Équipe permanente dédiée au département :**
  - **2 Enseignants-chercheurs (EC) :**
    - **1 PR :** Section CNU 32 (Chimie organique, minérale, industrielle).

	▪ **1 MCF :** Section CNU 33 (Chimie des matériaux). o **6 Enseignants du second degré - ESAS :** ▪ **3 enseignants** en Conception mécanique / Physique appliquée. ▪ **1 enseignant** en Physique-Chimie. ▪ **1 enseignant** en Économie-Gestion / Logistique. ▪ **1 enseignant** en Anglais / Expression-Communication. - **Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires de l'établissement en appui :** o **3 ESAS** titulaires à l'IUT d'Évreux (dép. *Mesures Physiques* et *Techniques de Commercialisation*).
Apport des représentants du monde socioprofessionnel participant à la formation	Les intervenants extérieurs issus du tissu industriel (experts en éco-conception, responsables R&D packaging, ingénieurs qualité, designers) représentent **environ 25 % du volume horaire global** de la formation. Cet apport garantit une adéquation permanente des enseignements avec les évolutions technologiques et les attentes du marché. L'équipe s'appuie notamment sur : - **3 Professeurs Associés universitaires (PAU) :** Experts industriels apportant une vision stratégique et opérationnelle directe du secteur (conception, qualité). - **Le réseau des anciens diplômés :** De nombreux alumni, aujourd'hui insérés à des postes clés dans la filière de l'emballage, interviennent directement dans les modules techniques et les SAÉ. **Enfin, des enseignants du second degré issus des lycées du territoire complètent l'équipe pédagogique,** renforçant ainsi la liaison Bac-3/Bac+3, fluidifiant la transition lycées-université et favorisant la réussite des bacheliers généraux et technologiques.

Personnel de soutien à la formation et modalités d'organisation de ce soutien	Le fonctionnement pédagogique, technique et administratif du département s'appuie sur une organisation combinant ressources propres, pôles mutualisés du campus et directions centrales universitaires :
	- **Personnel technique et administratif propre au département :**
	  ○ **1 technicien titulaire (1 ETP) :** En charge de la gestion du parc de machines de conditionnement et de prototypage.
	  ○ **1 secrétaire de département titulaire (0,5 ETP) :** Poste mutualisé avec le département Mesures Physiques (MP).
	- **Pôles techniques et services mutualisés de l'IUT (Campus d'Évreux) :**
	  ○ **Pôles mutualisés de Chimie et de Physique :** Appui direct pour la préparation et le bon déroulement des TP (caractérisation des matériaux, contrôle des emballages).
	  ○ **Services mutualisés du campus :** Accompagnement logistique et administratif (scolarité, services financiers, services techniques et intérieurs, communication).
	- **Soutien des directions centrales et services de l'Université de Rouen Normandie (URN) :**
	  ○ **Centre de Formation Continue et par Alternance - CFCA :** ingénierie administrative et édition des contrats d'alternance.
	  ○ **Mission Information Orientation - MIO :** Actions d'orientation et de liaison Bac-3/Bac+3 (ex. évènement *"Un BUT après mon bac techno"*).
	  ○ **Observatoire de la Vie Étudiante, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle - OVEFIP :** Suivi de l'insertion professionnelle, des parcours et des indicateurs de réussite.
	  ○ **Direction des Relations Internationales et de la Coopération - DRIC :** Gestion et accompagnement des projets de mobilité internationale.

Composition du Conseil de perfectionnement	Le conseil de perfectionnement se réunit tous les ans. Il est composé des enseignants et enseignants chercheurs titulaires du département, des représentants du personnel technique et administratif titulaire du département, de représentants des étudiants et de professionnels du secteur de l'emballage. Chaque année, ce conseil comptabilise une quinzaine de personnes pour échanger sur les projets et travaux de l'année et les objectifs à viser pour l'année suivante.

4. Partenariats

Co-accréditation ou partenariat avec un autre (d'autres) établissement d'enseignement supérieur public	Pas de co-accréditation
Internationalisation des formations	La dimension internationale de la formation s'articule autour de trois leviers structurants : - **Projet Européen BIP (Blended Intensive Program) :** Pilotage d'un programme Erasmus+ annuel associant des universités partenaires européennes autour du packaging éco-conçu. - **Mobilité d'études en BUT 3 :** Accord de mobilité spécifique et privilégié avec l'**Université des Sciences Appliquées de Tampere (TAMK)** en Finlande. - **Mobilité de stage à l'international (BUT 2) :** Accueil récurrent de **3 à 5 étudiants par an** pour leur stage de 2e année au sein d'établissements et entreprises partenaires à l'étranger (ex. *Université de Vienne - Autriche, entreprises de l'agroalimentaire en Grèce, universités en Thaïlande, etc.*).
Conventionnement avec une institution privée française	Aucun

CONSULTATION DES INSTANCES UNIVERSITAIRES

Si ouverture de spécialité de LP-BUT :

- CONSEIL DE L'IUT (avis et date) : 18 septembre 2026 – validé (15 POUR ; 1 NUL)

UNIVERSITE/ETABLISSEMENT :

- COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE DU CONSEIL ACADÉMIQUE OU INSTANCE EN TENANT LIEU **(avis et date)** : 25 septembre 2026 – en attente
- CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ETABLISSEMENT **(avis et date)** : 25 septembre 2026 – en attente

PRÉSIDENT/DIRECTEUR DE l'ETABLISSEMENT **(date et signature)** :

PRÉSIDENT/DIRECTEUR DE(S) l'ETABLISSEMENT(S) CO-ACCRÉDITÉS **(le cas échéant, signature)** :

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle

ANNEXE - DECLARATION D'OUVERTURE OU DE FERMETURE HORS VAGUE D'UN PARCOURS DANS UNE SPECIALITE DE LP BUT EXISTANTE

☐ Ouverture d'un parcours

☐ Fermeture d'un parcours

Établissement : Université de Rouen

IUT de rattachement : IUT d'Evreux

Code UAI de l'IUT : 0271666P

Adresse : 55 rue SAINT GERMAIN 27000 EVREUX

Spécialité de LP BUT concernée par la demande *(intitulé de la formation)* **: PACKAGING**

Code formation sur Parcoursup de la LP BUT :
(Uniquement pour les spécialités comportant des parcours type 1 ou 2)[1] :
3717
Année d'ouverture de la LP BUT : 2027 (transformation du BUT ouvert en 2021 ; transformation du DUT ouvert en 2003)

Parcours existant(s) : Éco-conception et Industrialisation

Demande d'ouverture du parcours *(intitulé du parcours)* **: Parcours Design et développement packaging**

Demande de fermeture du parcours *(intitulé du parcours et code de la formation sur Parcoursup)* **: Éco-conception et Industrialisation** (n'existe plus au niveau national)

Adresse du site d'implantation du parcours *(si différent du site de la spécialité)* :

Nombre de groupes : 56 étudiants ; 2 groupes TD ; 4 groupes TP

Formation initiale ou en alternance : BUT 1 et BUT2 en formation initiale classique ; BUT3 possible (recommandé) en alternance

CONSULTATION DES INSTANCES UNIVERSITAIRES

1 – IUT d'Evreux

- CONSEIL DE L'IUT : **18 septembre 2026 – validé (15 POUR ; 1 NUL)**

2 – UNIVERSITE DE ROUEN NORMANDIE

- COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE DU CONSEIL ACADEMIQUE ou INSTANCE EN TENANT LIEU **(avis et date)** : 25 septembre 2026 – en attente
- CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ **(avis et date)** : 25 septembre 2026 – en attente
- PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ **(date et signature)**

[1] Les parcours « type 3 » feront l'objet d'une création d'une nouvelle formation sur Parcoursup

Présidence
Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
✉ secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 octobre 2026
Délibération n°CA-2026-37

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Dossier d'accréditation des formations de santé – Diplôme d'Etat Infirmier

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation
- Vu le dossier de demande d'accréditation annexe

Approbation du dossier de demande d'accréditation des formations de santé – Diplôme d'Etat Infirmier

Pour	20
Contre	0
Abstention	3

Le conseil d'administration approuve le dossier d'accréditation des formations de santé – Diplôme d'Etat Infirmier.

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

Dossier d'accréditation
diplôme d'état infirmier

Université Rouen Normandie

IFSI Croix-Rouge de Bois-Guillaume, IFSI Dieppe, IFSI Évreux, IFSI Fécamp, IFSI le Havre, IFSI Rouen, IFSI le Rouvray

1. STATUT DE LA STRUCTURE ASSURANT LA FORMATION ET ÉCOSYSTEME TERRITORIAL

Université et UFR ou composante

L'université Rouen Normandie

L'université de Rouen Normandie couvre 6 campus géographiques distincts et comprend environ 35 000 étudiants et 2 500 personnels. Elle regroupe les 12 composantes pédagogiques suivantes :

- UFR Lettres et Sciences Humaines (Campus Mont-Saint-Aignan)
- UFR Sciences de l'Homme et de la Société (Campus Mont-Saint-Aignan)
- UFR STAPS (Campus Mont-Saint-Aignan)
- UFR Sciences et Techniques (Campus Mont-Saint-Aignan, Rouen Madrillet, et Evreux)
- UFR Droit, Economie et Science politique (Campus Rouen Pasteur)
- UFR Santé (Campus Rouen Martainville, antenne PASS au Havre, antenne à Evreux (ouverture septembre 2026), autres formations à Evreux – master sciences du médicament – et Saint-Sébastien de Morsent (Hôpitaux de la Musse) – école d'audioprothèse, formations d'ergothérapeute et de masso-kinésithérapeute)
- IAE (Campus Rouen Pasteur)
- IPAG (Campus Rouen Pasteur)
- INSPE (Campus Mont-Saint-Aignan)
- IUT de Rouen (sites de Mont-Saint-Aignan, Rouen Pasteur, et Elbeuf)
- IUT d'Evreux
- ESITECH (école d'ingénieur interne, Campus Rouen Madrillet)

L'université de Rouen Normandie comprend également 38 unités de recherche, dont 13 UMR CNRS ou INSERM.

L'Unité de Formation et Recherche en Santé

L'UFR Santé représente environ 9 000 étudiants inscrits dans les formations initiales suivantes :

- Médecine
- Pharmacie
- Odontologie
- Maïeutique
- Orthophonie
- Audioprothèse
- Formations paramédicales (soins infirmiers et sciences infirmières, masso-kinésithérapie, psychomotricité, ergothérapie).

L'UFR Santé comprend également un PASS de 633 places (dont 128 au sein d'une antenne ouverte sur le site de l'université du Havre, et 50 au sein de l'antenne d'Évreux ouverte en septembre 2026) et une L.AS, en parallèle de 10 L.AS1 ouvertes au sein d'autres composantes pédagogiques (8 sur l'URN et 2 sur l'ULHN).

L'UFR Santé compte enfin plus de 600 stagiaires de formation continue répartis sur une quarantaine de D.U et D.I.U, ainsi que dans le cadre du DE-IPA (infirmier en pratique avancée).

L'UFR Santé héberge 10 unités de recherche dont 6 unités mixtes INSERM.

L'UFR Santé regroupe l'essentiel de ses formations en un site unique au sein du quartier de Martainville à Rouen, proche du centre-ville, et bénéficie de la proximité géographique immédiate du CHU et donc de ses deux services d'odontologie (site du CHU Rouen Saint-Julien et site Martainville).

L'UFR Santé est également en étroite collaboration avec le **Médical Training Center**, centre de simulation rattaché au CHU de Rouen, ouvert en 2017 et particulièrement bien équipé. Cette structure est accessible pour l'UFR Santé tant en matière de formation initiale que de formation continue.

Par ailleurs il est prévu de créer au sein du centre de soins du site Martainville un espace dédié à la formation des étudiants de second cycle d'odontologie, formation qui s'appuiera notamment sur la simulation sous forme de mise en situation (gestion d'un incident suite à un geste opératoire par exemple), mais aussi sur la simulation haute-fidélité au travers de l'acquisition de deux simulateurs haptiques.

Enfin, en tant que composante de l'université de Rouen Normandie, l'UFR Santé fait partie intégrante du Campus Santé Rouen Normandie, association créée en 2019 regroupant comme membres fondateurs l'université de Rouen Normandie, le CHU, le CLCC Henri Becquerel, et le centre hospitalier spécialisé du Rouvray.

Instituts de formation en soins infirmiers composant le groupement

IFSI Croix-Rouge de Bois-Guillaume : GINGAUD Cécile, quota 88 étudiants par année de formation, l'institut est pourvu d'un plateau de simulation.
IFSI Dieppe : BURON Delphine, quota autorisé 88 étudiants par année de formation, l'institut est pourvu d'un espace de simulation
IFSI Évreux : RAGUENES Florence, quota autorisé de 165 étudiants par année de formation, l'IFPE est doté d'un plateau de simulation
IFSI Fécamp : RENKES Jacqueline, quota autorisé de 66 étudiants par année de formation, l'IFPS est pourvu d'un plateau de simulation.
IFSI le Havre : MARILLONNET Catherine, quota 176 étudiants par année de formation, l'institut est pourvu d'un plateau de simulation.
IFSI Rouen : LE NORET Pascale, quota 253 étudiants par année de formation, l'IFSI est doté d'un plateau de simulation
IFSI le Rouvray : LE STER Carole, quota 110 étudiants par année de formation, l'institut est pourvu d'un plateau de simulation

Total de **946** étudiants **par année de formation**

Particularités des 7 IFSI : des rentrées en septembre et en février

Au sein des 7 IFSI, 4 sont positionnés sur des rentrées de septembre et 3 sur des rentrées de février.

Rentrées de septembre	Dieppe, Evreux, Le Havre et Rouen
Rentrées de février	Croix-Rouge de Bois-Guillaume, Fécamp et le Rouvray

- **Autorisations des structures délivrées par le conseil régional**

En pièce jointe (sur le drive)

- **Agréments des directeurs délivrés par le conseil régional**

En pièce jointe (sur le drive)

2. MODALITÉS DE GOUVERNANCE DU GROUPEMENT IFSI-UNIVERSITÉ

Décrire ici les modalités de travail des différentes parties prenantes du groupement afin que les administrations centrales puissent comprendre la déclinaison opérationnelle de la formation en territoire. Préciser les éventuelles adaptations de l'arrêté gouvernance de 2007 dans l'attente de son actualisation. Transmettre la convention liée au référentiel de formation IDE 2026 ou le cas échéant, les conventions actuelles et les documents qui justifient du travail conjoint et des principes en cours de construction.

Le fonctionnement de la gouvernance du groupement existe formellement depuis le début des expérimentations de 2021 (Arrêté du 9 septembre 2021 portant autorisation d'expérimentations relatives aux modalités permettant le renforcement des échanges entre les

formations de santé, la mise en place d'enseignements communs et l'accès à la formation par la recherche).

5 réunions sont prévues par an intégrant :

- L'université de Rouen Normandie-UFR santé (PU Responsable des licences sciences pour la santé, un Maitre de conférences en sciences infirmières recruté en 2023, le directeur administratif de l'UFR santé, un membre représentant la scolarité, un ingénieur pédagogique responsable de la plateforme Collégium)
- Les 7 directeurs des IFSI préalablement cités.

Depuis septembre 2025, en lien avec la réingénierie, 13 réunions ont été planifiées sur l'année scolaire 2025-2026.

Un travail préparatoire de structuration a été engagé par les 7 IFSI en amont de la parution des textes officiels. Le groupement d'instituts a réparti les travaux par domaines et sous-domaines, chacun étant piloté en binôme par deux instituts et impliquant activement leurs équipes de formateurs. En parallèle, les directeurs ont élaboré la maquette pédagogique, validée en conseil de gestion le 27 mai 2026, tandis que l'UFR a nommé des référents pour l'ensemble des domaines.

Des réunions de coordination ont ensuite permis d'harmoniser les pratiques, d'échanger sur les points de vigilance et d'anticiper le déploiement du nouveau référentiel. Cette dynamique a ouvert la voie à une seconde phase de collaboration avec les universitaires, visant la co-construction des enseignements. Elle permet notamment de déterminer les objectifs pédagogiques par UE, d'harmoniser les modalités d'évaluation et de définir les outils opérationnels d'organisation.

Un comité de suivi mensuel sera mis en place dès la rentrée de septembre. Il sera piloté pour chaque domaine par le directeur référent ou son adjoint. Un formateur par institut sera membre du COPIL.

Échéances sur la convention tripartite

À ce jour 3 réunions :

- Le 16 avril 2026
- Le 26 mai 2026
- Le 16 juillet 2026

Une prochaine réunion sera planifiée fin aout début septembre.

Soumise à approbation lors AG du GCS-IFSI-PUBLICS Normandie le 10 septembre 2026

3. PROJET PÉDAGOGIQUE

Pour les points de ce chapitre, la description la plus fine de la première année est attendue et une projection pour les deuxièmes et troisième années peut être envisagée.

		ECTS		volume horaire théorie	Commentaires	ECTS		volume horaire théorie	Commentaires	ECTS		volume horaire théorie	Commentaires	ECTS		volume horaire théorie	Commentaires	ECTS		volume horaire théorie	Commentaires	ECTS		volume horaire théorie	Commentaires
	STAGE	6		420h		6		420h		12		240h		14		180h		12		240h		16		120h	
	dont 1 semaine de simulation	1				1				1				1				1				1			
		CN	CC			CN	CC			CN	CC			CN	CC			CN	CC			CN	CC		
Sc IDE et RCI	A1	2		42	Compensation	2		28		2		14	Compensation	1		14		2		14					
législation, déontologie, éthique	A2	2		28	Compensation					2		28	Compensation						2	20					
Sc. Biomédicales	B1	5		86	Compensation	5		97	Compensation	1	2	55	Compensation	2		38		2	1	50	Compensation				
SHS	B2	2		40		2	2	55																	
Pratiques IDE - AFGSU et PSSM	B3	5		100	Compensation	3	1	115	Compensation	2		40	Compensation		3	38		2	2	67	Compensation				
Qualité - Gestion risques	B4					2		22															1	20	
Santé pub. Prévention et ETP	C1	2		30			2	30		5		40	SSES durée? Modalités?	4	2	55	ETP (40h) dépistage (20h) CC								
Santé environnement et transi. Écol.	C2	2		20	TEDS 2 ECTS/3					2		18	TEDS : 1 ECTS									1	1	20	
UEL	UEL														UEL										
savoirÊ-Communic. Leadership	D1	2	1	35						1	1	20											1	15	
Coordin.soins - gestion structure	D2																	2		20					
Form. Dévpt comp. APP	D3																					1	1	20	
Numérique santé	D4					2		28																	
UEL	UEL										UEL														
Rech. Méthodes, analyse crit. Données pr	E1			10		1		20				15		2		25		3		45		6		35	
Langue vivante	E2	1		14		1		15				5		1		5		1		10		1	1	10	
Méthodes Travail, aide réussite	E3			15		1		10				5			1	5		1		14					
UEL	UEL																						UEL		
		30		420		30		420		30		240		30		180		30		240		30		120	

Légende :

UEL > UE libre intégrée dans une unité de consolidation (ex S3 Domaine D- UED1)

: heures de cours sans évaluation sur le semestre.

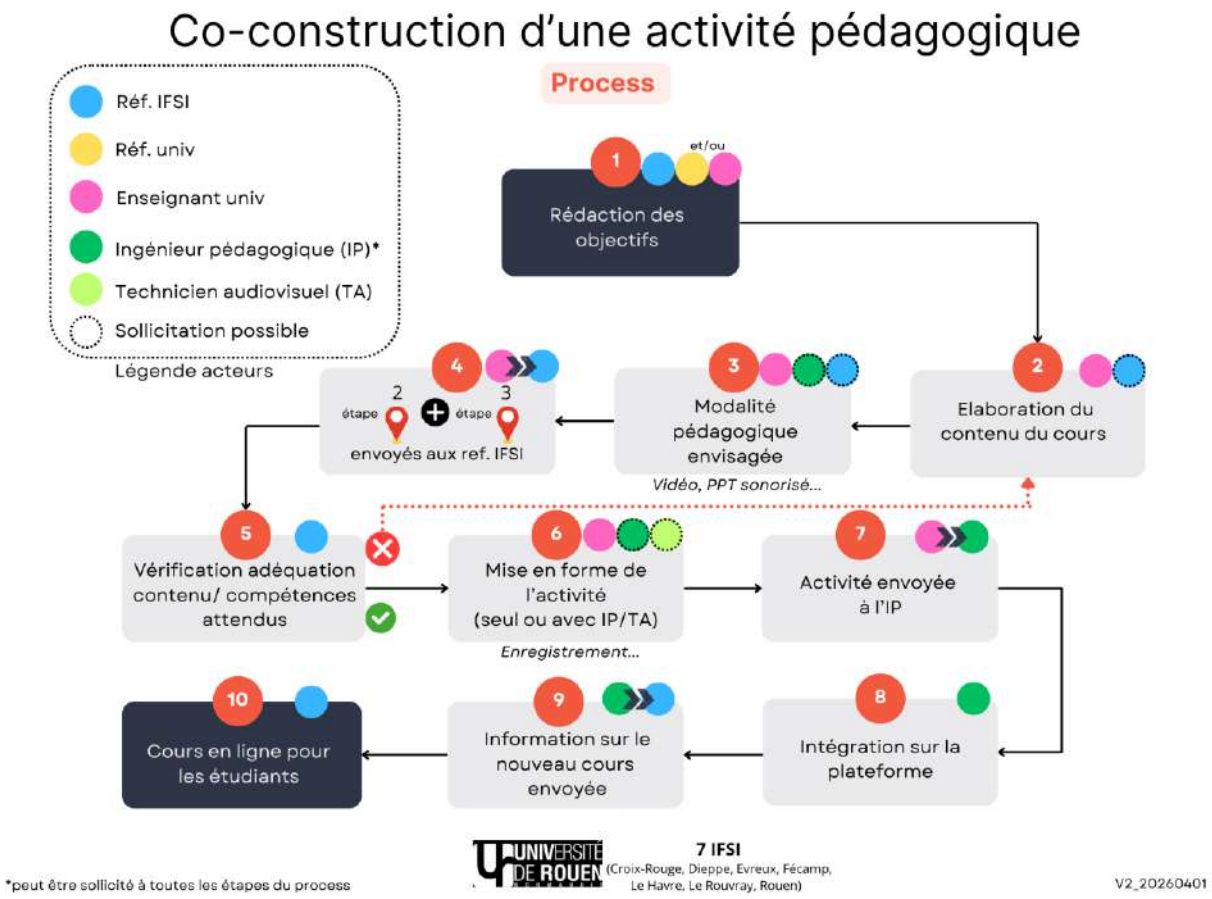
Avant le vote au conseil de gestion, la maquette a été présentée à des représentants des étudiants de 3 IFSI : les retours étaient positifs

Réflexion pédagogique sur les contenus et les modalités des capsules vidéos

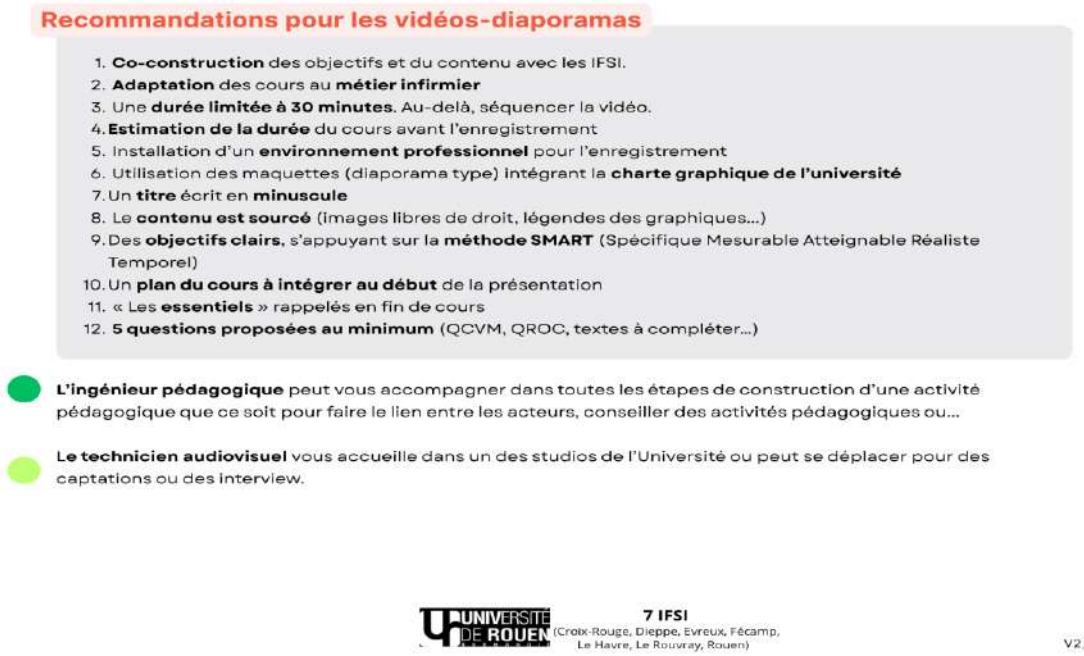
Le groupement s'est accordé sur des modalités liées aux capsules vidéo et autres supports pédagogiques réalisés par les référents (et/ou enseignants) universitaires.

Deux documents apportent des détails :

1) Une infographie sur la co-construction d'une activité pédagogique



2) les recommandations minimales pour les vidéos et/ou diaporamas réalisés par les référents (et/ou enseignants) universitaires.



Déclinaison du cadre national

cf. maquette ci-dessus.

Semestre 1 (cf. Annexe fiches UE)

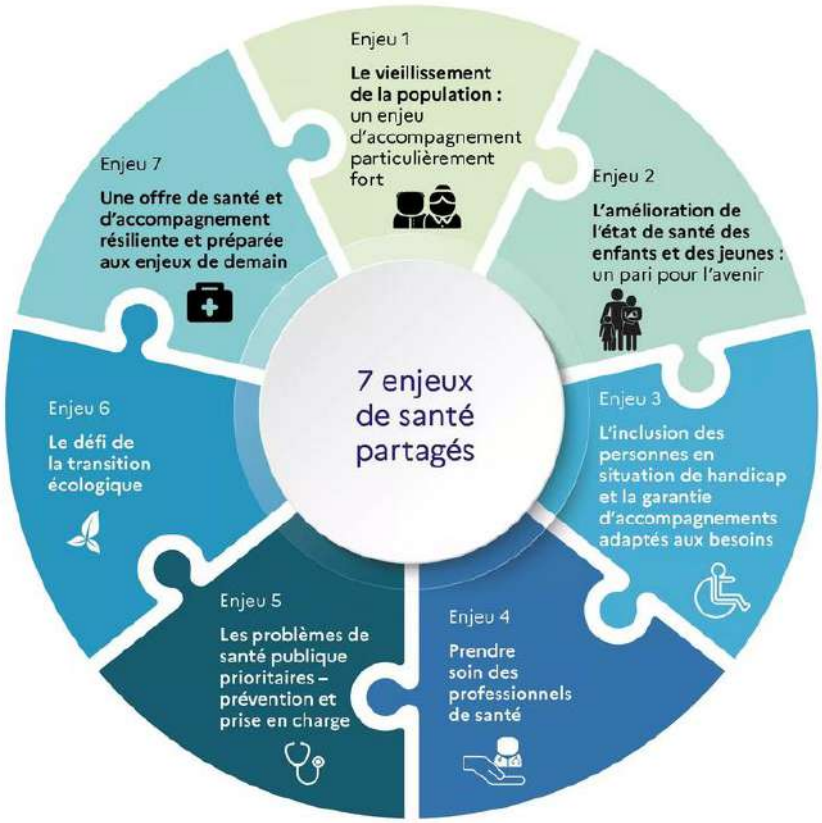
Domaine de compétence	UE	ECTS CN	ECTS CC	UE libre	Heures cours	Heures CM	Heures TD-TP (50% TD/50 %TP)	MCC	%
A	A1	2			42	17,5 (dont 2h université)	24,5	écrit	100
	A2	2			28	18 (dont 9h université)	10	oral	100
B	B1	5			86	61h30	24h30	écrit	100
	B2	2			40	25,5	14,5	écrit	100
	B3	5			100	0	100	écrit Oral	25 75
C	C1	2			30	15 (dont 15h	15	écrit	100

						universi té)			
	C2	2			20	12 (dont 6 h universi té)	8	écrit	100
D	D1	2			27,5	7	20,5	Oral	100
	D1		1		7,5	0	7,5	Oral	100
E	E1	0			10	7	3	/	/
	E2	1			14		14	Ecrit	100
	E3	0			15		15	/	/

- **Précision sur le cadre de consolidation**

Le groupement, en relation avec l'Agence Régionale de Santé Normandie, s'est appuyé sur les recommandations "Projet régional de santé 2023-2028"[1] pour constituer le cadre de consolidation en parallèle des recommandations du référentiel de formation.
Le projet régional de santé se base sur 7 défis (enjeux) et 12 priorités d'actions pour améliorer la santé des normands.

- **Les 7 défis**



[1] https://www.normandie.ars.sante.fr/projet-regional-de-sante-2023-2028-12-priorites-daction-pour-ameliorer-la-sante-des-normands

- **Les 12 priorités d'actions pour améliorer la santé des normands**

1. Relever le défi du vieillissement et de la perte d'autonomie ;

2. Mailler l'offre de soins en conjuguant ambition pour la proximité et excellence du recours et en organisant les mobilités ;

3. Améliorer la santé mentale des Normands ;

4. Renforcer l'évolution inclusive de la société ;

5. Garantir aux personnes en situation de précarité l'accès aux soins et services dont elles ont besoin ;

6. Agir collectivement sur les déterminants de santé publique à plus fort enjeu pour les normands et adapter notre stratégie de prévention aux publics cibles ;

7. Développer et renforcer l'autonomie et la capacité des personnes malades et de leurs aidants ;

8. Soutenir l'usager comme acteur du système de santé ;

9. Structurer de nouveaux modèles de prises en charge en favorisant les coopérations et les complémentarités entre les acteurs ;

10. Renforcer l'offre de formation au plus près des territoires ainsi que l'attractivité des métiers de la santé et la fixation des professionnels dans les territoires ;

11. Accompagner les établissements et les professionnels dans leurs transformations structurelles en encourageant notamment le virage numérique et les innovations ;

12. Engager le système de santé normand dans la transition écologique.

Pour chaque UE de consolidation, le groupement propose 2 thématiques issues du groupe de travail de l'UE. Il laisse également la possibilité aux différents IFSI de proposer 1 thématique en lien avec leur projet pédagogique. Au final, l'étudiant pour chaque UE du cadre de consolidation dispose de 3 choix.

Illustration pour l'UE D1 CC:
Rappel : Recommandation de l'UE sur le référentiel : le CC peut introduire différentes techniques pour développer les compétences psychosociales.
Pour rester en lien avec les recommandations et les orientations du projet régional de santé Normandie 2023-2027, il est proposé 2 thématiques issues du groupe de travail et 1 thématique libre liée au projet pédagogique de l'IFSI.

1	Renforcer ses compétences communicationnelles avec une personne âgée en perte d'autonomie *En lien avec la priorité N°1 de "Relever le défi du vieillissement et de la perte d'autonomie" parmi les 12 priorités d'actions pour améliorer la santé des normands* Objectif : Approfondir et mobiliser en situation simulée ou réelle les éléments de connaissances liés au savoir-être professionnel et à la communication. Modalités d'évaluation : 100% évaluation orale (liberté pédagogique laissée à l'IFSI)
2	Mobiliser, au sein des compétences psychosociales, dans la dimension "compétences émotionnelles", les compétences de gestion du stress *En lien avec l'enjeu N° 4 du PRS "prendre soin des professionnels de santé"*

	Objectif: renforcer à travers des techniques de relaxation, sophrologie, etc. Les compétences de gestion du stress. Modalités d'évaluation : 100% évaluation orale (dont présence et participation active des étudiants) (liberté pédagogique laissée à l'IFSI)
3	En fonction du projet pédagogique de l'IFSI en suivant les recommandations du référentiel et du projet régional de santé 2023-2027 Modalités d'évaluation : 100% orale

Semestre 2 (cf. Annexe fiches UE)

Domaine de compétence	UE	ECTS CN	ECTS CC	UE libre	Heures cours	Heures CM	Heures TD-TP (50% TD/50% TP)	MCC	%
A	A1	2			28	9 (dont 1h université)	19	Écrit Oral	50 50
B	B1	5			97	60h30	36h30	Ecrit	100
	B2	2			30	16	14	ecrit	100
	B2		2		25	10	15	Oral	100
	B3	3			100	0	100	Oral	100
	B3		1		15	0	15	Oral	100
	B4	2			22	12	10	Ecrit	100
C	C1		2		30	10	20	Ecrit Oral	50 50
D	D4	2			28	13	15	Ecrit	100
E	E1	1			20	14	6	Ecrit	100
	E2	1			15		15	Ecrit	100
	E3	1			10		10	Oral*	100

*Engagement > un livret de l'engagement de l'étudiant (participation à l'oral dans les diverses activités pédagogiques) dans sa formation permet de mesurer celui-ci et d'attribuer les ECTS sur les semestres 1, 3 et 5

Parcours de stage et répartition des stages dans les semestres de chaque année (dépendant par IFSI)

Cf document Excel : cartographie des stages – typologie sur le drive (lien : Directeurs et université/Accréditation/Stages)

S1	S2	S3	S4	S5	S6

1 stage 6 semaines	1 stage 6 semaines	2 stages de 6 semaines (12 semaines) pour les rentrées de septembre et pour les rentrée de février 2 stages de 5 semaines + 2 semaines pour le SSES	2 stages de 6 semaines + 2 semaines SSES (14 semaines) rentrée de septembre Pour les rentrées de février 2x 7 semaines	2 stages de 6 semaines (12 semaines)	2 stages :1 de 6 et 1 de 10 semaines (16 semaines)

Lieux d'accueil en stage en lien avec les 4 typologies du référentiel, ressources identifiées en santé de l'enfant et psychiatrie

Cf. document Excel : cartographie des stages – typologie sur le drive (lien : Directeurs et université/Accréditation/Stages)

Intégration de la simulation en santé

Le groupement des instituts s'appuie sur les formateurs formés en simulation pour certains avec des formations certifiantes ou des diplômes universitaires.

Déclinaison des UE libres

De la même manière que les UE de consolidation, le groupement propose 2 thématiques issues du groupe de travail de l'UE. Il laisse également la possibilité aux différents IFSI de proposer 1 thématique en lien avec leur projet pédagogique et les politiques de santé publique du territoire.

Illustration de l'UE libre N°1 semestre 3 UE D1

Dans la même philosophie que le cadre de consolidation, il est proposé aux étudiants 2 thématiques issues des propositions du groupe de travail et 1 thématique proposée par l'IFSI en lien avec son projet pédagogique.

1	Engagement associatif (en lien avec les éléments de contenu de l'UE) *En lien avec les recommandations du référentiel : développer des compétences transversales* Objectif : Approfondir et mobiliser en situation réelle les éléments de connaissances liés au savoir-être professionnel, à la communication mais aussi à la collaboration et à la coordination interprofessionnelle et les compétences psychosociales Modalités d'évaluation : -50% écrit : feuille de présence 7h mini + document de synthèse sur les compétences mobilisée dans le cadre de l'engagement associatif en lien avec les recommandations présentes dans le référentiel / -50 % oral (présentation en 5 min en lien avec la fiche synthèse) (liberté pédagogique laissée à l'IFSI)
2*	Préparer et mettre en œuvre une activité de bien-être destinée aux étudiants de première année.

	En lien avec l'enjeu N° 4 du PRS "prendre soin des professionnels de santé" Objectif: Construire une fiche projet sur une activité bien-être et renforcer ses compétences psychosociales. Modalités d'évaluation : -50% écrit (dont présence et participation active des étudiants) (liberté pédagogique laissée à l'IFSI -50% oral (réalisation de l'activité bien-être).
3	En fonction du projet pédagogique de l'IFSI en suivant les recommandations du référentiel et du projet régional de santé 2023-2027 Modalités d'évaluation : -50% écrit -50 % oral

Modalités de contrôle des connaissances et des compétences

Les modalités de contrôle des connaissances et des compétences sont détaillées dans chaque fiche UE et dans le tableau synthétique des semestres.

Modalités d'évaluation du projet pédagogique IFSI / université : conseil de perfectionnement

Une fois par an, l'université organise un conseil de perfectionnement. Il donne lieu à des échanges approfondis entre étudiants (représentants) des représentant des équipes pédagogiques et du responsable universitaire. Ces conseils permettent notamment de recenser les difficultés au sein de la formation (fonctionnement, enseignements, évaluations, plateforme collégium, etc) et de tenter d'y apporter des solutions.

Il est constitué :

- Des membres responsables de la formation du groupement (cf. Point 5 de ce document)
- Un enseignant-chercheur responsable de la formation
- D'au moins un représentant de la scolarité de l'UFR santé
- De l'ingénieur pédagogique responsable de la plateforme collégium
- Des représentants étudiants de chaque IFSI par année
- Membre invité : un représentant des directeurs d'IFSI

Mutualisations avec d'autres formations en sante

A ce jour, la mutualisation est réalisée au sein des 7 IFSI de la subdivision Rouennaise sur les cours réalisés par les universités.

2 Unités d'enseignements sont ou pourraient être concernées par la mutualisation avec d'autres filières (précisions ci-dessous).

1. La santé numérique (Responsable Julien Grosjean) :

   42 modules répartis sur 3 ans sur 28 h (projet SaNurn : santé numérique Rouen Nice[2])

Années	Nombre de modules	Total /année
1ère année		

[2] https://sanurn.eu/presentation/

Cours introductif	3	21
Cybersécurité en santé	6	
Données de santé	3	
Communication en santé	3	
Outils numériques en santé	3	
Télésanté	3	
2ème année		
Fondamentaux autour de la donnée	7	11
Outils et méthode	4	
3ème année		
Outils et méthode	3	10
Réutilisation de la donnée	7	
Total sur les 3 ans des modules		42

Modules dispensés en totalité dans 6 formations :

- 2ème année de médecine
- Pharmacie
- Préparateur en pharmacie
- Maïeutique
- DES Santé publique
- Odontologie

Modules dispensés partiellement et en totalité à partir de septembre 2027 dans 6 formations :

- Ergothérapeute Rouen et La Musse
- Kinésithérapeute Rouen et La Musse
- Orthophonie
- Audioprothésie
- IPA
- IFSI

18h de modules dispensés sur les 28h dans 3 formations

- IFAS
- IFAP
- IFA

2. Service sanitaire

CF. PJ (drive): Présentation du SSES des étudiants en santé
Convention-service sanitaire

Tableau Excel : organisation par filière et organisme de formation

4. MOYENS AFFECTÉS A LA FORMATION EN LIEN AVEC LES INSTITUTS ASSURANT LA FORMATION

Dernière Réunion tripartite (Université, Région, IFSI en présence de l'ARS) le 16 juillet 2026. Prochaine réunion prévue fin août, début septembre.

Financiers

Humains

Locaux

cf. réunion région

Ces éléments seront précisés dans la convention tripartite. Dans l'attente de sa finalisation, présenter comment vous envisagez la rentrée à venir sur les dimensions liées aux moyens, en vous appuyant éventuellement sur les conventions actuelles.

5. MEMBRES RESPONSABLES DE LA FORMATION DU GROUPEMENT

Nom	**Qualité**	**Insitution (IFSi/université)**
Au niveau de l'Université Rouen Normandie		
Martin Loïc	MCF en sciences IDE	Université Rouen Normandie
Au niveau des 7 IFSI		
Morin Elodie	Responsable pédagogique	IFSI Croix-Rouge Compétence – Bois-Guillaume
Buron Delphine	Directrice par interim, coordinatrice pédagogique, adjointe à la directrice	IFSI Dieppe
Zanon Stéphanie	Coordinatrice pédagogique, cadre supérieur de santé	IFSI Evreux
Gaigne Isabelle	Coordinatrice pédagogique, cadre supérieur de santé	IFSI Fécamp
Zeggai Fatiha	Coordinatrice pédagogique, cadre supérieur de santé	IFSI Le havre

En attente de recrutement	Coordinatrice pédagogique, cadre supérieur de santé	IFSI Le Rouvray
Desmarais Sabrina (titulaire) Caillebotte Karenne (suppléante)	Coordinatrices pédagogiques, cadres de santé, adjointes à la directrice	IFSI Rouen

6. PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE ENSEIGNANTE

Tableau récapitulatif par site de l'équipe de formateurs (cf. Drive).

L'université de Rouen Normandie a positionné un référent universitaire par unité d'enseignement. Concernant l'UE B1 "Sciences biomédicales", le choix a été fait, compte tenu de la richesse de l'UE et des systèmes, de proposer un référent "médical et universitaire" par système.

En parallèle, les IFSI se sont répartis davantage par domaine de compétences sauf pour le domaine B, qui a nécessité une répartition plus formalisée entre les IFSI.

7. DISPOSITIF D'AIDE A LA RÉUSSITE MIS EN PLACE PAR L'ÉTABLISSEMENT OU L'UFR EN LIEN AVEC L'INSTITUT ASSURANT LA FORMATION

L'université de Rouen Normandie se mobilise activement pour favoriser la réussite étudiante. Différents dispositifs d'accompagnement à la réussite étudiante sont disponibles.

Par l'intermédiaire d'un appel à projet, l'URN finance chaque année une centaine de **projets d'accompagnement à la réussite étudiante (ARE)**. Les projets ARE peuvent concerner la mise en place de tutorat, les transformations pédagogiques, la remédiation disciplinaire et/ou méthodologique.

L'URN participe aussi au projet national "écri+" afin d'accompagner les étudiants dans le développement des compétences en français écrit. Après la réalisation de tests de positionnement, les étudiants peuvent se former sur une plateforme dédiée. Depuis cette année, l'URN est devenu centre certificateur et les étudiants peuvent donc attester de leurs compétences en français écrit par l'obtention d'une certification.

A la rentrée 2026, un programme **d'ateliers de la réussite** sera mis en place pour lever plusieurs des freins identifiés à la réussite étudiante par une approche améliorant les méthodes de travail de l'étudiant. Ces ateliers seront conçus et animée par une chargée d'accompagnement à la réussite. Ces ateliers ont pour objectif d'apprendre aux étudiants dans cette période délicate de transition universitaire le métier d'étudiant. La chargée d'accompagnement à la réussite étudiante pourra également leur prodiguer des conseils pour les aider à mieux s'organiser et anticiper la gestion des révisions et des examens. Ces ateliers sont également déclinés sous un format distanciel pour être accessibles par tous. Les ateliers de la réussite ont été mis en place grâce au financement du chargée d'accompagnelent à la réussite par la Région Normandie.

Chaque année, les étudiants versent une contribution vie étudiante et vie de campus (CVEC) au CROUS et une partie de cette somme est reversée à l'URN. L'URN lance chaque année, auprès des composantes, directions et services des appels à projets CVEC sur les thématiques suivantes :

- Santé des étudiants : prévention et accès aux soins,
- Accompagnement social des étudiants, incluant le développement associatif,
- Pratique sportive des étudiants et activités de bien-être,
- Art et culture,
- Accueil des étudiants

La commission CVEC est composée de 18 membres et se réunit pour étudier les projets soumis, les valider et ces projets sont ensuite votés en CFVU. Ces projets CVEC contribuent à la réussite étudiante en améliorant la qualité de vie des étudiants. Par exemple, les projets CVEC peuvent contribuer à lutter contre la précarité ou financer des actions de prévention.

Préciser ici l'accompagnement prévu des étudiants

Pour les IFSI l'accompagnement à la réussite repose sur une combinaison de dispositifs :

- Le suivi pédagogique individuel et collectif
- Le repérage et l'accompagnement des étudiants en risque de rupture de parcours
- Les visites pédagogiques de stage
- Les contrats pédagogiques pour les étudiants en difficulté
- Les temps de remédiation
- Les ateliers de soutien (ex : calcul de dose) et de méthodes de travail avec sollicitation de pairs tuteurs
- L'accompagnement à la lecture des épreuves d'évaluation post résultat
- La formation des équipes pédagogiques aux compétences psychosociales et premiers secours en santé mentale qui permet l'orientation des étudiants
- La mise en place de journées d'intégration
- L'accompagnement à la gestion du stress
- L'accompagnement des étudiants en situation de handicap par des formateurs référents handicap ayant suivi une formation spécifique à ces problématiques, inscrits dans le réseau territorial.

En qualité d'établissement supérieur non bénéficiaire de la CVEC, rédaction d'appels à projet pour l'obtention de financements CROUS pour améliorer les conditions d'étude et de vie dans les IFSI

8. DISPOSITIF D'ÉVALUATION DE LA FORMATION ET DES ENSEIGNEMENTS EN LIEN AVEC LES INSTITUTS ASSURANT LA FORMATION

En plus du conseil de perfectionnement, un comité de suivi mensuel sera mis en place dès la rentrée de septembre. Il sera piloté pour chaque domaine par le directeur référent ou son adjoint. Un formateur par institut sera membre du COPIL.

L'évaluation sera systématisée et basée sur une démarche et une grille commune tant sur le plan théorique et clinique, par semestre et domaine.

9. PARTENARIATS MIS EN PLACE OU ENVISAGÉS

Loïc Martin, MCF en sciences IDE appartient au Laboratoire Cirnef (Centre interdisplinaire de recherche normand en éducation et formation) UR 7454 en sciences de l'éducation et de la

formation. Au sein du laboratoire a été créé un groupe s'intéressant aux préoccupations en santé.

Le groupe F2TS — **Formation, Transformations, Travail, Santé** — est une entité pluridisciplinaire normande de recherche née d'un symposium organisé au colloque RUMEF en mai 2023, en parallèle de l'arrivée, au sein du laboratoire Cirnef, de Maîtres de conférences en santé (Maïeutique, sciences infirmières) et de chercheurs associés. Il réunit aujourd'hui une quinzaine de membres.

Son sigle résume ses quatre axes fondateurs :

1. la **formation** professionnelle en santé constitue le cadre central des réflexions ;
2. les **transformations** désignent à la fois les apprentissages attendus des professionnels en formation et les mutations induites par le processus d'universitarisation des formations et des référentiels métiers ;
3. le **travail** oriente les dispositifs de formation vers les situations réelles de l'activité professionnelle, dans une démarche de didactique professionnelle ;
4. enfin, la **santé** délimite le domaine d'intervention, sans réduire le groupe à une simple équipe de recherche en santé.

Ses travaux portent sur les formations professionnelles en santé comme levier de transformation du travail, les enjeux de **professionnalisation**, de **simulation**, d'**universitarisation** et de **collaboration interprofessionnelle**.

10. AVIS DES INSTANCES

- Universités (CA et CFVU)
- Avis de l'ARS sur l'articulation entre le projet pédagogique proposé et les priorités du projet régional de santé (PRS)18

RÉGION
NORMANDIE

GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE
18 NOV. 2024
Direction Générale

BORDEREAU D'ENVOI

GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE
DIRECTION GENERALE
55 BIS RUE GUSTAVE FLAUBERT
BP 24
76083 LE HAVRE CEDEX

DIRECTION DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

SERVICE DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

AFFAIRE SUIVIE PAR : Sébastien MECHE
Sebastien.MECHE@normandie.fr

CAEN, LE 07 NOV. 2024

OBJET	MOTIF DE L'ENVOI
Vous trouverez joint l'arrêté portant agrément de Madame Catherine MARILLONNET en qualité de directrice de l'institut de formation en soins infirmiers du GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE	Pour information

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION
Le Directeur Adjoint de la Formation Tout au Long de la Vie

Guillaume BEAURUELLE

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-87

**ARRETE PORTANT AGREMENT DE MADAME CATHERINE MARILLONNET
EN QUALITE DE DIRECTRICE DE
L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS
DU GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE**

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L.4383-3 et R.4383-2 à R.4383-5,

VU la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

VU l'arrêté du ministère des Solidarités et de la Santé du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et de leurs directeurs,

VU la demande d'agrément de Monsieur le Directeur Général du Groupe Hospitalier du Havre,

VU les pièces du dossier de Madame Catherine MARILLONNET,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé.

ARRETE

Article 1
Le présent arrêté agrée Madame Catherine MARILLONNET, en qualité de Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers du Groupe Hospitalier du Havre.

Article 2
L'agrément peut être retiré, après mise en demeure par décision motivée, lorsque les conditions fixées à l'article R 4338-4 du code de la santé publique ne sont plus remplies.

Article 3
Le présent arrêté entre en vigueur à compter du 1er août 2025.

Article 4

Le présent arrêté sera publié sur le site internet de la Région. Il sera notifié à Madame la Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers. Une copie sera transmise à Monsieur le Directeur Général du Groupe Hospitalier du Havre et au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de Normandie.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, « sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».

RÉGION
NORMANDIE

A – 23–FSS-128

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

ARRETE PORTANT AGREMENT DE MADAME PASCALE LE NORET EN QUALITE DE DIRECTRICE DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI) DU CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN

ET ABROGEANT L'ARRETE N°A-22-300

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

Vu le code de la santé publique, et notamment ses articles L.4383-3 et R.4383-2 à R.4383-5,
Vu la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,
Vu l'arrêté du Ministère des Solidarités et de la Santé 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et de leurs directeurs,
Vu l'arrêté A-22-300 du 02 janvier 2023 portant agrément à Madame Pascale LE NORET en qualité de Directrice de l'institut de formation IFSI du Centre Hospitalier Universitaire de Rouen,

Considérant la demande d'agrément de Monsieur Stéphane PARCAY, Coordonnateur Général des instituts de formation paramédicaux de l'ERFPS,
Considérant les pièces du dossier de Madame Pascale LE NORET,
Considérant l'avis favorable de l'Agence Régionale de Santé.

ARRETE

Article 1
Le présent arrêté agrée Madame Pascale LE NORET, en qualité de Directrice de l'institut de formation en soins infirmiers du Centre Hospitalier Universitaire de Rouen.

Article 2
L'agrément peut être retiré, après mise en demeure et par décision motivée, lorsque les conditions fixées à l'article R 4383-4 du code de la santé publique ne sont plus remplies.

Article 3
Le présent arrêté entrera en vigueur le 02 janvier 2024.

Article 4
L'arrêté A-22-300 du 02 janvier 2023 portant agrément à Madame Pascale LE NORET est abrogé à compter du 01 janvier 2024.

Article 5

Le présent arrêté sera notifié à l'intéressée et publié sur le site internet de la Région. Une ampliation sera transmise au Coordonnateur Général des instituts de formation paramédicaux de l'ERFPS, et au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de Normandie.

Fait à Caen, le 22 JAN. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, « *sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours* ».

RÉGION NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-25-FSS-100

**ARRETE MODIFIANT L'AGREMENT N°A-25-FSS-79
DE MADAME CECILE GINGAUD EN QUALITE DE DIRECTRICE
DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS,
L'INSTITUT DE FORMATION D'AIDE-SOIGNANT ET
L'INSTITUT DE FORMATION D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE
- SITE DE BOIS GUILLAUME DE LA CROIX ROUGE FRANÇAISE**

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L.4383-3 et R.4383-2 à R.4383-5,

VU la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

VU l'arrêté du ministère des Solidarités et de la Santé du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et de leurs directeurs,

VU l'agrément n°A-25-FSS-79 du 09 juillet 2025 autorisant Madame Cécile GINGAUD en qualité de Directrice de l'institut de formation d'aide-soignant, l'institut de formation d'auxiliaire de puériculture et l'institut de formation d'ambulancier sur le site de Bois Guillaume,

VU la demande d'agrément de Madame la Directrice régionale de la Croix Rouge Française,

VU les pièces du dossier de Madame Cécile GINGAUD,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé.

ARRETE

Article 1 (modifie l'article 1 de l'agrément n°A-25-FSS-79)
Le présent arrêté agréé Madame Cécile GINGAUD, en qualité de Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers, l'Institut de Formation d'Aide-Soignant et l'Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture dela Croix Rouge Française sur le site de Bois Guillaume.

Article 2
Les autres dispositions restent inchangées.

Fait à Caen, le 03 SEP. 2025

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, « sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».

RÉGION
NORMANDIE

BORDEREAU D'ENVOI

CENTRE HOSPITALIER SAINT ETIENNE DU ROUVRAY
A L'ATTENTION DE MADAME CAROLE LE STER
DIRECTRICE DE L'IFSI
4 RUE PAUL ELUARD
BP 45
76301 SOTTEVILLE LES ROUEN

DIRECTION DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

SERVICE DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

AFFAIRE SUIVIE PAR : Sébastien MECHE
Sebastien.MECHE@normandie.fr

CAEN, LE 07 NOV. 2024

IFSI DU CH DU ROUVRAY
ARRIVEE COURRIER
26 NOV. 2024

OBJET	MOTIF DE L'ENVOI
Vous trouverez joint l'arrêté portant agrément de Madame Carole LE STER en qualité de directrice de l'institut de formation en soins infirmiers du CENTRE HOSPITALIER SAINT ETIENNE DU ROUVRAY	Pour notification

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION
Le Directeur Adjoint de la Formation Tout au Long de la Vie

Guillaume BEAURUELLE

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-77

**ARRETE PORTANT AGREMENT DE MADAME CAROLE LE STER
EN QUALITE DE DIRECTRICE DE
L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS
DU CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY**

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L.4383-3 et R.4383-2 à R.4383-5,

VU la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

VU l'arrêté du ministère des Solidarités et de la Santé du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et de leurs directeurs,

VU la demande d'agrément de Monsieur le Directeur Général du Centre Hospitalier du Rouvray,

VU les pièces du dossier de Madame Carole LE STER,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé.

ARRETE

Article 1
Le présent arrêté agrée Madame Carole LE STER, en qualité de Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers du Centre Hospitalier du Rouvray.

Article 2
L'agrément peut être retiré, après mise en demeure par décision motivée, lorsque les conditions fixées à l'article R 4338-4 du code de la santé publique ne sont plus remplies.

Article 3
Le présent arrêté entre en vigueur à compter du 1er août 2025.

Article 4

Le présent arrêté sera publié sur le site internet de la Région. Il sera notifié à Madame la Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers. Une copie sera transmise à Monsieur le Directeur Général du Centre Hospitalier du Rouvray et au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de Normandie.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, « sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-74

**ARRETE PORTANT AGREMENT DE MADAME JACQUELINE RENKES
EN QUALITE DE DIRECTRICE DE
L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS
DU CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES**

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L.4383-3 et R.4383-2 à R.4383-5,

VU la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

VU l'arrêté du ministère des Solidarités et de la Santé du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et de leurs directeurs,

VU la demande d'agrément de Monsieur le Directeur du Centre Hospitalier Intercommunal du Pays des Hautes Falaises,

VU les pièces du dossier de Madame Jacqueline RENKES,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé.

ARRETE

Article 1
Le présent arrêté agrée Madame Jacqueline RENKES, en qualité de Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers du Centre Hospitalier Intercommunal du Pays des Hautes Falaises.

Article 2
L'agrément peut être retiré, après mise en demeure par décision motivée, lorsque les conditions fixées à l'article R 4338-4 du code de la santé publique ne sont plus remplies.

Article 3
Le présent arrêté entre en vigueur à compter du 1er août 2025.

Article 4

Le présent arrêté sera publié sur le site internet de la Région. Il sera notifié à Madame la Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers. Une copie sera transmise à Monsieur le Directeur du Centre Hospitalier Intercommunal du Pays des Hautes Falaises et au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de Normandie.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, « sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».

RÉGION
NORMANDIE

BORDEREAU D'ENVOI

Centre Hospitalier
A l'attention de Madame BILLARD Valérie
Directrice Générale
Avenue Pasteur
76200 DIEPPE

DIRECTION DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

SERVICE DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

AFFAIRE SUIVIE PAR : Adeline LORELLE
Adeline.LORELLE@normandie.fr

CAEN, LE 29 AOUT 2025

OBJET	MOTIF DE L'ENVOI
Vous trouverez ci-joint l'arrêté portant agrément de Madame Delphine BURON en qualité de Directrice par intérim de l'institut de formation d'aide-soignant et l'institut de formation en soins infirmiers du Centre Hospitalier de Dieppe	Pour Information

Pour le Président et par délégation,
Le Directeur Adjoint de la Formation Tout au Long de la Vie

Guillaume BEAURUELLE

ANDIE

ction de la Formation Tout au Long de la Vie
vice des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-25-FSS-101

**ARRETE PORTANT AGREMENT DE MADAME DELPHINE BURON
EN QUALITE DE DIRECTRICE PAR INTERIM DE
L'INSTITUT DE FORMATION D'AIDE SOIGNANT (IFAS) ET
L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI)
DU CENTRE HOSPITALIER DE DIEPPE**

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L.4383-3 et R.4383-2 à R.4383-5,

VU la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

VU l'arrêté du ministère des Solidarités et de la Santé du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et de leurs directeurs,

VU l'arrêté A-23-FSS-2 du 07 mars 2023 portant agrément de Madame Florence LEVASSEUR en qualité de Directrice de l'Institut de Formation d'Aide-Soignant et l'Institut de Formation en Soins Infirmiers,

VU la demande d'agrément de Madame Valérie BILLARD, Directrice Générale du Centre Hospitalier de Dieppe,

VU les pièces du dossier de Madame Delphine BURON,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé.

ARRETE

Article 1
Le présent arrêté agrée Madame Delphine BURON, en qualité de Directrice par intérim de l'Institut de Formation d'Aide-Soignant et de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers au sein du Centre Hospitalier de Dieppe.

Article 2
L'agrément peut être retiré, après mise en demeure par décision motivée, lorsque les conditions fixées à l'article R 4338-4 du code de la santé publique ne sont plus remplies.

Article 3
Le présent arrêté entre en vigueur à compter du 28 août 2025 et ce jusqu'au retour de Madame Florence LEVASSEUR.

Article 4

L'arrêté A-25-FSS-97 du 26 juin 2025 portant agrément à Madame Agnès CONARD est abrogé à compter du 27 août 2025.

Article 5

Le présent arrêté sera publié sur le site internet de la Région. Il sera notifié à Madame la Directrice de l'Institut de Formation d'Aide-Soignant et de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers. Une copie sera transmise à Madame la Directrice Générale du Centre Hospitalier de Dieppe et au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de Normandie.

Fait à Caen, le 23 AOUT 2025

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, « sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».

RÉGION NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-72

ARRETE PORTANT AGREMENT DE MADAME FLORENCE RAGUENES EN QUALITE DE DIRECTRICE DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS DU CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL EURE-SEINE

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L.4383-3 et R.4383-2 à R.4383-5,

VU la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

VU l'arrêté du ministère des Solidarités et de la Santé du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et de leurs directeurs,

VU la demande d'agrément de Monsieur le Directeur Général du Centre Hospitalier Intercommunal Eure-Seine,

VU les pièces du dossier de Madame Florence RAGUENES,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé.

ARRETE

Article 1
Le présent arrêté agrée Madame Florence RAGUENES, en qualité de Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers du Centre Hospitalier Intercommunal Eure-Seine.

Article 2
L'agrément peut être retiré, après mise en demeure par décision motivée, lorsque les conditions fixées à l'article R 4338-4 du code de la santé publique ne sont plus remplies.

Article 3
Le présent arrêté entre en vigueur à compter du 1er août 2025.

Article 4

Le présent arrêté sera publié sur le site internet de la Région. Il sera notifié à Madame la Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers. Une copie sera transmise à Monsieur le Directeur Général du Centre Hospitalier Intercommunal Eure-Seine et au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de Normandie.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, « sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».

RÉGION
NORMANDIE

GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE
31 OCT. 2024
Direction Générale

Le directeur général
des services

GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE
A L'ATTENTION DE MONSIEUR LE DIRECTEUR GENERAL
BP 24
76351 LE HAVRE

Caen, le 11 OCT. 2024

Objet : Réponse appel à candidatures

Votre dossier : D24-08807
Est suivi par Adeline LORELLE
Adeline.LORELLE@normandie.fr
02.31.06.97.84
Service des Formations Sanitaires et Sociales
Direction de la Formation Tout au Long de la Vie

Monsieur le Directeur Général,

Dans le cadre de l'appel à candidatures concernant l'élaboration de la nouvelle carte des formations paramédicales pour la période 2025-2030, votre établissement a déposé un dossier concernant la formation **Infirmier**.

L'étude des dossiers d'autorisation a été réalisée conjointement avec l'Agence Régionale de Santé.

Je vous informe que la Région vous autorise à dispenser la formation susmentionnée, sur le site du Havre.
Vous trouverez en pièce jointe l'arrêté correspondant.

Le nombre de places sera déterminé par les élus lors de la Commission Permanente de décembre 2024. Cette délibération vous sera notifiée, accompagnée d'un courrier reprenant les axes d'amélioration et les attentes de la Région concernant la mise en place de cette formation.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'assurance de ma considération distinguée.

Frédéric Ollivier

Copie à : Madame la directrice de l'Institut de formation en soins infirmiers

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_43-AR

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-22

ARRETE PORTANT AUTORISATION DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI) DU GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L 4383-3 et R 4383-2 à R 4383-5,

VU l'arrêté n°SASH0918262A du 31 juillet 2009 de la ministre de la Santé et des Sports modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier,

VU l'arrêté interministériel n°SSAH2113980A du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur,

VU la délibération n°AP D23-12-18 du 18 décembre 2023 adoptant le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle et du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028,

VU le dossier de demande d'autorisation déposé par le GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé,

ARRETE

Article 1 : Type de formation

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) du GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE, est autorisé à dispenser la formation préparant au diplôme d'Etat d'infirmier sur le site du : Havre.

Article 2 : Capacité d'accueil

La capacité d'accueil est constituée des étudiants en formation au titre du quota et du hors quota.

2.1. Quota

Le quota de l'IFSI du GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE est fixé par délibération du Conseil régional.
Le quota peut être réparti en plusieurs sessions par an.

Ce nombre peut être révisé autant que de besoin par la Région, avant son terme. Il fera l'objet, le cas échéant, d'une nouvelle délibération.

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_43-AR

2.2. Hors quota

L'institut est autorisé à accueillir en plus du quota fixé par le Conseil Régional :

- Les étudiants en contrat d'apprentissage,
- Les étudiants redoublants ou en revalidation de formation.

Article 3 : Durée de l'arrêté

Cette autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans à compter du 1er août 2025.

Article 4 : Respect de la réglementation en vigueur

L'IFSI du GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE s'engage à respecter la réglementation en vigueur concernant le fonctionnement des écoles de formation paramédicales et l'organisation de la formation.

Article 5 : Retrait de l'autorisation

L'autorisation peut être retirée, après mise en demeure et par décision motivée, dans les cas prévus par les articles L 4383-3 et R 4383-3 du code de la Santé Publique.

Article 6 : Exécution de l'arrêté

Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Préfet et publié sur le site internet de la Région.

Il sera notifié à Monsieur le Directeur Général du GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE, établissement support de l'Institut de formation en soins infirmiers. Une copie sera transmise à la Direction Générale de l'Agence Régionale de Santé et à Madame la directrice de l'IFSI.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, *« sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».*

RÉGION
NORMANDIE

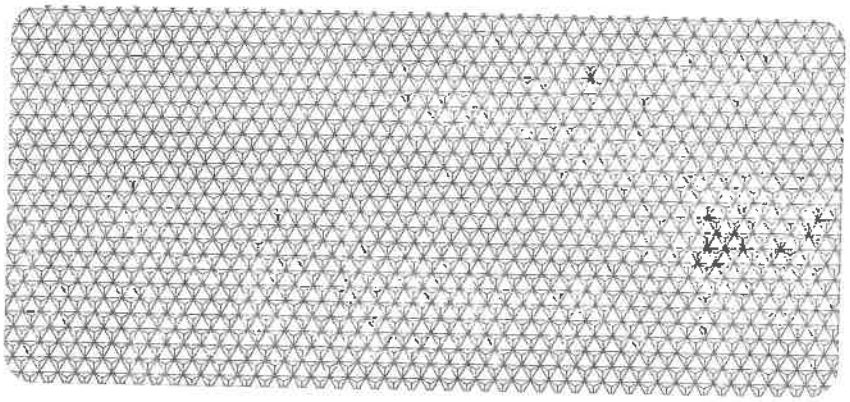
Abbaye aux Dames
CS 50523
14035 CAEN CEDEX 1
TEL: 02 31 06 98 98
www.normandie.fr

RECOMMANDE

R1 AR

CAEN
14
24 10 24
019 L1 228195
4D05 140750

€ R.F.
006,62
LA POSTE
CP 651957



INDIQUÉ AU VERSO

Déduire 7 grammes

RECOMMANDÉ AR

DESTINATAIRE

DIRECTION

GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE

BP 24

0

76351 LE HAVRE

2C 168 590 9940 9

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_38-AR

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-20

ARRETE PORTANT AUTORISATION DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI) DU CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L 4383-3 et R 4383-2 à R 4383-5,

VU l'arrêté n°SASH0918262A du 31 juillet 2009 de la ministre de la Santé et des Sports modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier,

VU l'arrêté interministériel n°SSAH2113980A du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur,

VU la délibération n°AP D23-12-18 du 18 décembre 2023 adoptant le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle et du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028,

VU le dossier de demande d'autorisation déposé par le CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé,

ARRETE

Article 1 : Type de formation

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) du CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN, est autorisé à dispenser la formation préparant au diplôme d'Etat d'infirmier sur le site de : Rouen.

Article 2 : Capacité d'accueil

La capacité d'accueil est constituée des étudiants en formation au titre du quota et du hors quota.

2.1. Quota

Le quota de l'IFSI du CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN est fixé par délibération du Conseil régional.
Le quota peut être réparti en plusieurs sessions par an.

Ce nombre peut être révisé autant que de besoin par la Région, avant son terme. Il fera l'objet, le cas échéant, d'une nouvelle délibération.

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_38-AR

2.2. Hors quota

L'institut est autorisé à accueillir en plus du quota fixé par le Conseil Régional :

- Les étudiants en contrat d'apprentissage,
- Les étudiants redoublants ou en revalidation de formation.

Article 3 : Durée de l'arrêté

Cette autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans à compter du 1er août 2025.

Article 4 : Respect de la réglementation en vigueur

L'IFSI du CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN s'engage à respecter la réglementation en vigueur concernant le fonctionnement des écoles de formation paramédicales et l'organisation de la formation.

Article 5 : Retrait de l'autorisation

L'autorisation peut être retirée, après mise en demeure et par décision motivée, dans les cas prévus par les articles L 4383-3 et R 4383-3 du code de la Santé Publique.

Article 6 : Exécution de l'arrêté

Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Préfet et publié sur le site internet de la Région.

Il sera notifié à Madame la Directrice Générale du CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE ROUEN, établissement support de l'Institut de formation en soins infirmiers. Une copie sera transmise à la Direction Générale de l'Agence Régionale de Santé et à Madame la directrice de l'IFSI.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, *« sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».*

RÉGION
NORMANDIE

Le directeur général
des services

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU
PAYS DES HAUTES FALAISES
A L'ATTENTION DE MONSIEUR LE DIRECTEUR
5 RUE SAINT NICOLAS
76400 FECAMP

Caen, le 11 OCT. 2024

Objet : Réponse appel à candidatures

Votre dossier : D24-08800
Est suivi par Alice LE ROUX
Alice.LEROUX@normandie.fr
02.14.47.63.04
Service des Formations Sanitaires et Sociales
Direction de la Formation Tout au Long de la Vie

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre de l'appel à candidatures concernant l'élaboration de la nouvelle carte des formations paramédicales pour la période 2025-2030, votre établissement a déposé un dossier concernant la formation **Infirmier**.

L'étude des dossiers d'autorisation a été réalisée conjointement avec l'Agence Régionale de Santé.

Je vous informe que la Région vous autorise à dispenser la formation susmentionnée, sur le site de : Fécamp.
Vous trouverez en pièce jointe l'arrêté correspondant.

Le nombre de places sera déterminé par les élus lors de la Commission Permanente de décembre 2024. Cette délibération vous sera notifiée, accompagnée d'un courrier reprenant les axes d'amélioration et les attentes de la Région concernant la mise en place de cette formation.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Frédéric Ollivier

Copie à : Madame la directrice de l'Institut de formation en soins infirmiers

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_42-AR

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-15

ARRETE PORTANT AUTORISATION DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI) DU CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L 4383-3 et R 4383-2 à R 4383-5,

VU l'arrêté n°SASH0918262A du 31 juillet 2009 de la ministre de la Santé et des Sports modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier,

VU l'arrêté interministériel n°SSAH2113980A du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur,

VU la délibération n°AP D23-12-18 du 18 décembre 2023 adoptant le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle et du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028,

VU le dossier de demande d'autorisation déposé par le CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé,

ARRETE

Article 1 : Type de formation

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) du CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES, est autorisé à dispenser la formation préparant au diplôme d'Etat d'infirmier sur le site de : Fécamp.

Article 2 : Capacité d'accueil

La capacité d'accueil est constituée des étudiants en formation au titre du quota et du hors quota.

2.1. Quota

Le quota de l'IFSI du CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES est fixé par délibération du Conseil régional.
Le quota peut être réparti en plusieurs sessions par an.

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_42-AR

Ce nombre peut être révisé autant que de besoin par la Région, avant son terme, il fera l'objet, le cas échéant, d'une nouvelle délibération.

2.2. Hors quota

L'institut est autorisé à accueillir en plus du quota fixé par le Conseil Régional :

- Les étudiants en contrat d'apprentissage,
- Les étudiants redoublants ou en revalidation de formation.

Article 3 : Durée de l'arrêté

Cette autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans à compter du 1er août 2025.

Article 4 : Respect de la réglementation en vigueur

L'IFSI du CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES s'engage à respecter la réglementation en vigueur concernant le fonctionnement des écoles de formation paramédicales et l'organisation de la formation.

Article 5 : Retrait de l'autorisation

L'autorisation peut être retirée, après mise en demeure et par décision motivée, dans les cas prévus par les articles L 4383-3 et R 4383-3 du code de la Santé Publique.

Article 6 : Exécution de l'arrêté

Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Préfet et publié sur le site internet de la Région.

Il sera notifié à Monsieur le Directeur du CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES, établissement support de l'Institut de formation en soins infirmiers. Une copie sera transmise à la Direction Générale de l'Agence Régionale de Santé et à Madame la directrice de l'IFSI.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, *« sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».*

RÉGION
NORMANDIE

CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU
PAYS DES HAUTES FALAISES
Direction Générale
100 Avenue du Président François Mitterrand
76405 FECAMP

Caen, le 28 MAI 2026

Objet du dossier : Quota infirmier 2026

Votre dossier n° D26-04514 est suivi par Corélie Guégan
corelie.guegan@normandie.fr
Direction Formation Tout au Long de la Vie

Monsieur le Directeur Général,

Dans un contexte marqué par une incertitude budgétaire nationale liée à l'absence de vote de la loi de finances, la Région a dû, dans un premier temps, faire preuve de prudence dans ses engagements financiers. C'est pourquoi une première proposition de quota pour les rentrées 2026-2027 vous a été soumise en janvier dernier.

La situation a depuis évolué favorablement, avec le vote de crédits permettant de sécuriser le financement des parcours des étudiants infirmiers. Consciente des enjeux majeurs liés à la formation des infirmiers et à la réponse aux besoins en soins sur le territoire normand, la Région a fait le choix de maintenir les quotas de formation en soins infirmiers à hauteur des niveaux définis dans le cadre du Ségur de la santé.

Ainsi, à l'issue de la commission permanente du 27 avril 2026, les élus ont validé le quota de 66 étudiants pour votre institut à compter de la rentrée de janvier 2027.

Cette décision s'inscrit dans une démarche concertée. En effet, plusieurs temps d'échanges et de travail ont été menés, associant notamment les fédérations d'employeurs, l'ensemble des instituts de formation en soins infirmiers ainsi que les établissements supports, afin de permettre l'élaboration d'une proposition de quota au plus près des besoins du territoire, tout en tenant compte de vos capacités d'accueil et de formation.

A ce titre, je tiens à souligner la qualité de ces contributions et l'engagement de tous, qui ont permis d'aboutir à une proposition équilibrée et partagée.

Je vous remercie pour votre implication continue en faveur de la formation des futurs professionnels infirmiers et reste à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'assurance de ma considération distinguée.

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION

Signé électroniquement par : Guillaume BEAURUELLE
Date de signature : 26/05/2026
Qualité : Directeur adjoint formation

Copie à Madame la directrice de l'institut de formation en soins infirmiers

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_48-AR

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-13

ARRETE PORTANT AUTORISATION DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI) DU CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L 4383-3 et R 4383-2 à R 4383-5,

VU l'arrêté n°SASH0918262A du 31 juillet 2009 de la ministre de la Santé et des Sports modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier,

VU l'arrêté interministériel n°SSAH2113980A du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur,

VU la délibération n°AP D23-12-18 du 18 décembre 2023 adoptant le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle et du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028,

VU le dossier de demande d'autorisation déposé par le CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé,

ARRETE

Article 1 : Type de formation

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) du CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY, est autorisé à dispenser la formation préparant au diplôme d'Etat d'infirmier sur le site de : Saint-Etienne du Rouvray.

Article 2 : Capacité d'accueil

La capacité d'accueil est constituée des étudiants en formation au titre du quota et du hors quota.

2.1. Quota

Le quota de l'IFSI du CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY est fixé par délibération du Conseil régional.
Le quota peut être réparti en plusieurs sessions par an.

Ce nombre peut être révisé autant que de besoin par la Région, avant son terme. Il fera l'objet, le cas échéant, d'une nouvelle délibération.

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_48-AR

2.2. Hors quota

L'Institut est autorisé à accueillir en plus du quota fixé par le Conseil Régional :

- Les étudiants en contrat d'apprentissage,
- Les étudiants redoublants ou en revalidation de formation.

Article 3 : Durée de l'arrêté

Cette autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans à compter du 1er août 2025.

Article 4 : Respect de la réglementation en vigueur

L'IFSI du CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY s'engage à respecter la réglementation en vigueur concernant le fonctionnement des écoles de formation paramédicales et l'organisation de la formation.

Article 5 : Retrait de l'autorisation

L'autorisation peut être retirée, après mise en demeure et par décision motivée, dans les cas prévus par les articles L 4383-3 et R 4383-3 du code de la Santé Publique.

Article 6 : Exécution de l'arrêté

Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Préfet et publié sur le site internet de la Région.

Il sera notifié à Monsieur le Directeur Général du CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY, établissement support de l'Institut de formation en soins infirmiers. Une copie sera transmise à la Direction Générale de l'Agence Régionale de Santé et à Madame la directrice de l'IFSI.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, *« sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».*

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_35-AR

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-16

**ARRETE PORTANT AUTORISATION DE
L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI)
DU CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL EURE-SEINE**

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L 4383-3 et R 4383-2 à R 4383-5,

VU l'arrêté n°SASH0918262A du 31 juillet 2009 de la ministre de la Santé et des Sports modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier,

VU l'arrêté interministériel n°SSAH2113980A du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur,

VU la délibération n°AP D23-12-18 du 18 décembre 2023 adoptant le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle et du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028,

VU le dossier de demande d'autorisation déposé par le CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL EURE-SEINE,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé,

ARRETE

Article 1 : Type de formation

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) du CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL EURE-SEINE, est autorisé à dispenser la formation préparant au diplôme d'Etat d'infirmier sur le site de : Evreux.

Article 2 : Capacité d'accueil

La capacité d'accueil est constituée des étudiants en formation au titre du quota et du hors quota.

2.1. Quota

Le quota de l'IFSI du CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL EURE-SEINE est fixé par délibération du Conseil régional.
Le quota peut être réparti en plusieurs sessions par an.

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_35-AR

Ce nombre peut être révisé autant que de besoin par la Région, avant son terme. Il fera l'objet, le cas échéant, d'une nouvelle délibération.

2.2. Hors quota

L'institut est autorisé à accueillir en plus du quota fixé par le Conseil Régional :

- Les étudiants en contrat d'apprentissage,
- Les étudiants redoublants ou en revalidation de formation.

Article 3 : Durée de l'arrêté

Cette autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans à compter du 1er août 2025.

Article 4 : Respect de la réglementation en vigueur

L'IFSI du CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL EURE-SEINE s'engage à respecter la réglementation en vigueur concernant le fonctionnement des écoles de formation paramédicales et l'organisation de la formation.

Article 5 : Retrait de l'autorisation

L'autorisation peut être retirée, après mise en demeure et par décision motivée, dans les cas prévus par les articles L 4383-3 et R 4383-3 du code de la Santé Publique.

Article 6 : Exécution de l'arrêté

Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Préfet et publié sur le site internet de la Région.

Il sera notifié à Monsieur le Directeur Général du CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL EURE-SEINE, établissement support de l'Institut de formation en soins infirmiers. Une copie sera transmise à la Direction Générale de l'Agence Régionale de Santé et à Madame la directrice de l'IFSI.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, *« sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».*

RÉGION
NORMANDIE



Le directeur général
des services

CENTRE HOSPITALIER GENERAL DE DIEPPE
A L'ATTENTION DE MADAME LA DIRECTRICE
GENERALE
AVENUE PASTEUR
CS 20219
76200 DIEPPE

Caen, le 11 OCT. 2024

Objet : Réponse appel à candidatures

Votre dossier : D24-08798
Est suivi par Corélie GUEGAN
Corelie.GUEGAN@normandie.fr
02.31.06.98.49
Service des Formations Sanitaires et Sociales
Direction de la Formation Tout au Long de la Vie

Madame la Directrice Générale,

Dans le cadre de l'appel à candidatures concernant l'élaboration de la nouvelle carte des formations paramédicales pour la période 2025-2030, votre établissement a déposé un dossier concernant la formation **Infirmier**.

L'étude des dossiers d'autorisation a été réalisée conjointement avec l'Agence Régionale de Santé.

Je vous informe que la Région vous autorise à dispenser la formation susmentionnée, sur le site de : Dieppe.
Vous trouverez en pièce jointe l'arrêté correspondant.

Le nombre de places sera déterminé par les élus lors de la Commission Permanente de décembre 2024. Cette délibération vous sera notifiée, accompagnée d'un courrier reprenant les axes d'amélioration et les attentes de la Région concernant la mise en place de cette formation.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice Générale, à l'assurance de ma considération distinguée.

Frédéric Ollivier

Copie à : Madame la directrice de l'Institut de formation en soins infirmiers

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_40-AR

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-14

ARRETE PORTANT AUTORISATION DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI) DU CENTRE HOSPITALIER GENERAL DE DIEPPE

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L 4383-3 et R 4383-2 à R 4383-5,

VU l'arrêté n°SASH0918262A du 31 juillet 2009 de la ministre de la Santé et des Sports modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier,

VU l'arrêté interministériel n°SSAH2113980A du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur,

VU la délibération n°AP D23-12-18 du 18 décembre 2023 adoptant le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle et du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028,

VU le dossier de demande d'autorisation déposé par le CENTRE HOSPITALIER GENERAL DE DIEPPE,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé,

ARRETE

Article 1 : Type de formation

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) du CENTRE HOSPITALIER GENERAL DE DIEPPE, est autorisé à dispenser la formation préparant au diplôme d'Etat d'infirmier sur le site de : Dieppe.

Article 2 : Capacité d'accueil

La capacité d'accueil est constituée des étudiants en formation au titre du quota et du hors quota.

2.1. Quota

Le quota de l'IFSI du CENTRE HOSPITALIER GENERAL DE DIEPPE est fixé par délibération du Conseil régional.
Le quota peut être réparti en plusieurs sessions par an.

Ce nombre peut être révisé autant que de besoin par la Région, avant son terme. Il fera l'objet, le cas échéant, d'une nouvelle délibération.

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_40-AR

2.2. Hors quota

L'institut est autorisé à accueillir en plus du quota fixé par le Conseil Régional :

- Les étudiants en contrat d'apprentissage,
- Les étudiants redoublants ou en revalidation de formation.

Article 3 : Durée de l'arrêté

Cette autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans à compter du 1er août 2025.

Article 4 : Respect de la réglementation en vigueur

L'IFSI du CENTRE HOSPITALIER GENERAL DE DIEPPE s'engage à respecter la réglementation en vigueur concernant le fonctionnement des écoles de formation paramédicales et l'organisation de la formation.

Article 5 : Retrait de l'autorisation

L'autorisation peut être retirée, après mise en demeure et par décision motivée, dans les cas prévus par les articles L 4383-3 et R 4383-3 du code de la Santé Publique.

Article 6 : Exécution de l'arrêté

Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Préfet et publié sur le site internet de la Région.

Il sera notifié à Madame la Directrice Générale du CENTRE HOSPITALIER GENERAL DE DIEPPE, établissement support de l'Institut de formation en soins infirmiers. Une copie sera transmise à la Direction Générale de l'Agence Régionale de Santé et à Madame la directrice de l'IFSI.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, *« sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».*

RÉGION
NORMANDIE

Le directeur général
des services

CROIX ROUGE FRANCAISE
A L'ATTENTION DE MADAME LA DIRECTRICE
REGIONALE
5 RUE DU GUE DE GESNES
61000 ALENCON

Caen, le 11 OCT. 2024

Objet : Réponse appel à candidatures

Votre dossier : D24-08806
Est suivi par Corélie GUEGAN
Corelie.GUEGAN@normandie.fr
02.31.06.98.49
Service des Formations Sanitaires et Sociales
Direction de la Formation Tout au Long de la Vie

Madame la Directrice régionale,

Dans le cadre de l'appel à candidatures concernant l'élaboration de la nouvelle carte des formations paramédicales pour la période 2025-2030, votre établissement a déposé un dossier concernant la formation **Infirmier**.

L'étude des dossiers d'autorisation a été réalisée conjointement avec l'Agence Régionale de Santé.

Je vous informe que la Région vous autorise à dispenser la formation susmentionnée, sur les sites de :

- Alençon ;
- Bois Guillaume.

Vous trouverez en pièce jointe l'arrêté correspondant.

Le nombre de places sera déterminé par les élus lors de la Commission Permanente de décembre 2024. Cette délibération vous sera notifiée, accompagnée d'un courrier reprenant les axes d'amélioration et les attentes de la Région concernant la mise en place de cette formation.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice régionale, à l'assurance de ma considération distinguée.

Frédéric Ollivier

Copie à : directeurs des Instituts de formation en soins infirmiers

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_39-AR

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-21

ARRETE PORTANT AUTORISATION DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI) DU CROIX ROUGE FRANCAISE

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L 4383-3 et R 4383-2 à R 4383-5,

VU l'arrêté n°SASH0918262A du 31 juillet 2009 de la ministre de la Santé et des Sports modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier,

VU l'arrêté interministériel n°SSAH2113980A du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur,

VU la délibération n°AP D23-12-18 du 18 décembre 2023 adoptant le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle et du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028,

VU le dossier de demande d'autorisation déposé par la CROIX ROUGE FRANCAISE,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé,

ARRETE

Article 1 : Type de formation

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) de la CROIX ROUGE FRANCAISE, est autorisé à dispenser la formation préparant au diplôme d'Etat d'infirmier sur les sites de : Alençon et Bois Guillaume.

Article 2 : Capacité d'accueil

La capacité d'accueil est constituée des étudiants en formation au titre du quota et du hors quota.

2.1. Quota

Le quota de l'IFSI de la CROIX ROUGE FRANCAISE est fixé par délibération du Conseil régional.
Le quota peut être réparti en plusieurs sessions par an.

Ce nombre peut être révisé autant que de besoin par la Région, avant son terme. Il fera l'objet, le cas échéant, d'une nouvelle délibération.

Envoyé en préfecture le 21/10/2024
Reçu en préfecture le 21/10/2024
Publié le
ID : 076-200053403-20241021-FSS_AGREMENT_39-AR

2.2. Hors quota

L'institut est autorisé à accueillir en plus du quota fixé par le Conseil Régional :

- Les étudiants en contrat d'apprentissage,
- Les étudiants redoublants ou en revalidation de formation.

Article 3 : Durée de l'arrêté

Cette autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans à compter du 1er août 2025.

Article 4 : Respect de la réglementation en vigueur

L'IFSI de la CROIX ROUGE FRANCAISE s'engage à respecter la réglementation en vigueur concernant le fonctionnement des écoles de formation paramédicales et l'organisation de la formation.

Article 5 : Retrait de l'autorisation

L'autorisation peut être retirée, après mise en demeure et par décision motivée, dans les cas prévus par les articles L 4383-3 et R 4383-3 du code de la Santé Publique.

Article 6 : Exécution de l'arrêté

Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Préfet et publié sur le site internet de la Région.

Il sera notifié à Madame la Directrice régionale de la CROIX ROUGE FRANCAISE, établissement support de l'Institut de formation en soins infirmiers. Une copie sera transmise à la Direction Générale de l'Agence Régionale de Santé et à directeurs de l'IFSI.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, *« sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».*

RÉGION
NORMANDIE

CROIX ROUGE COMPETENCES BOIS GUILLAUME
Direction
Chemin de la Bretèque
76230 BOIS GUILLAUME

Caen, le 28 MAI 2026

Objet du dossier : RE : Quotas IFSI CRC Bois-Guillaume
Février 2027

Votre dossier n° D26-04681 est suivi par Corélie Guégan
corelie.guegan@normandie.fr
Direction Formation Tout au Long de la Vie

REÇU - 1 JUIN 2026

Madame la Directrice régionale,

Dans un contexte marqué par une incertitude budgétaire nationale liée à l'absence de vote de la loi de finances, la Région a dû, dans un premier temps, faire preuve de prudence dans ses engagements financiers. C'est pourquoi une première proposition de quota pour les rentrées 2026-2027 vous a été soumise en janvier dernier.

La situation a depuis évolué favorablement, avec le vote de crédits permettant de sécuriser le financement des parcours des étudiants infirmiers. Consciente des enjeux majeurs liés à la formation des infirmiers et à la réponse aux besoins en soins sur le territoire normand, la Région a fait le choix de maintenir les quotas de formation en soins infirmiers à hauteur des niveaux définis dans le cadre du Ségur de la santé.

Plusieurs temps d'échanges et de travail ont été menés, vous associant aux côtés des instituts de formations en soins infirmiers et les fédérations d'employeurs. L'argumentaire transmis par votre directrice d'institut en soins infirmiers a permis l'élaboration d'une proposition de quota au plus près des besoins du territoire de l'agglomération rouennaise, tout en tenant compte des capacités d'accueil et de formation de l'institut, et je vous en remercie.

Ainsi, à l'issue de la commission permanente du 27 avril 2026, les élus ont validé le quota de 88 étudiants pour votre institut à compter de la rentrée de janvier 2027.

Je vous remercie pour votre implication continue en faveur de la formation des futurs professionnels infirmiers et reste à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice régionale, à l'assurance de ma considération distinguée.

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION

Signé électroniquement par : Guillaume BEAURUELLE
Date de signature : 26/05/2026
Qualité : Directeur adjoint formation

Copie à Madame la Directrice de l'institut de formation en soins infirmiers

RÉGION
NORMANDIE

CENTRE HOSPITALIER DIEPPE
Direction Générale
Avenue Pasteur
BP 219
76202 DIEPPE CEDEX

Caen, le 28 MAI 2026

Objet du dossier : Quota infirmier 2026

Votre dossier n° D26-04514 est suivi par Corélie Guégan
corelie.guegan@normandie.fr
Direction Formation Tout au Long de la Vie

Madame la Directrice Générale,

Dans un contexte marqué par une incertitude budgétaire nationale liée à l'absence de vote de la loi de finances, la Région a dû, dans un premier temps, faire preuve de prudence dans ses engagements financiers. C'est pourquoi une première proposition de quota pour les rentrées 2026-2027 vous a été soumise en janvier dernier.

La situation a depuis évolué favorablement, avec le vote de crédits permettant de sécuriser le financement des parcours des étudiants infirmiers. Consciente des enjeux majeurs liés à la formation des infirmiers et à la réponse aux besoins en soins sur le territoire normand, la Région a fait le choix de maintenir les quotas de formation en soins infirmiers à hauteur des niveaux définis dans le cadre du Ségur de la santé.

Ainsi, à l'issue de la commission permanente du 27 avril 2026, les élus ont validé le quota de 88 étudiants pour votre institut à compter de la rentrée de septembre 2026.

Cette décision s'inscrit dans une démarche concertée. En effet, plusieurs temps d'échanges et de travail ont été menés, associant notamment les fédérations d'employeurs, l'ensemble des instituts de formation en soins infirmiers ainsi que les établissements supports, afin de permettre l'élaboration d'une proposition de quota au plus près des besoins du territoire, tout en tenant compte de vos capacités d'accueil et de formation.

A ce titre, je tiens à souligner la qualité de ces contributions et l'engagement de tous, qui ont permis d'aboutir à une proposition équilibrée et partagée.

Je vous remercie pour votre implication continue en faveur de la formation des futurs professionnels infirmiers et reste à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice Générale, à l'assurance de ma considération distinguée.

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION

Signé électroniquement par : Guillaume BEAURUELLE
Date de signature : 26/05/2026
Qualité : Directeur adjoint formation

Copie à Madame la directrice de l'institut de formation en soins infirmiers

RÉGION
NORMANDIE

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE ROUEN
Direction Générale
1 rue de Germont
76031 ROUEN CEDEX

Caen, le 28 MAI 2026

Objet du dossier : RE : Demande d'augmentation du quota d'admission IFSI CHU - Rouen Normandie pour la rentrée de septembre 2026 - 275 étudiants

Votre dossier n° D26-04675 est suivi par Corélie Guégan
corelie.guegan@normandie.fr
Direction Formation Tout au Long de la Vie

Madame la Directrice Générale,

Dans un contexte marqué par une incertitude budgétaire nationale liée à l'absence de vote de la loi de finances, la Région a dû, dans un premier temps, faire preuve de prudence dans ses engagements financiers. C'est pourquoi une première proposition de quota pour les rentrées 2026-2027 vous a été soumise en janvier dernier.

La situation a depuis évolué favorablement, avec le vote de crédits permettant de sécuriser le financement des parcours des étudiants infirmiers. Consciente des enjeux majeurs liés à la formation des infirmiers et à la réponse aux besoins en soins sur le territoire normand, la Région a fait le choix de maintenir les quotas de formation en soins infirmiers à hauteur des niveaux définis dans le cadre du Ségur de la santé.

J'ai bien pris en considération les arguments avancés en faveur d'une augmentation du quota d'étudiants infirmiers à 275, notamment dans un contexte marqué par une hausse des besoins en soins et des attentes fortes des employeurs. Toutefois, la mise en œuvre du nouveau référentiel de formation infirmière à compter de septembre 2026, et les enjeux complexes qu'elle soulève, en particulier en matière d'accueil en stage, me conduisent à privilégier une approche prudente. Aussi, il me paraît plus opportun d'envisager une augmentation progressive de ce quota, en fonction des résultats observés et des retours issus de la mise en œuvre du référentiel, ainsi que des échanges et concertations qui pourront être engagés.

Ainsi, à l'issue de la commission permanente du 27 avril 2026, les élus ont validé le quota de 253 étudiants pour votre institut à compter de la rentrée de septembre 2026.

Je vous remercie pour votre implication continue en faveur de la formation des futurs professionnels infirmiers et reste à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice Générale, à l'assurance de ma considération distinguée.

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION

Signé électroniquement par : Guillaume BEAURUELLE
Date de signature : 26/05/2026
Qualité : Directeur adjoint formation

Copie à Madame la directrice de l'institut de formation en soins infirmiers

RÉGION
NORMANDIE

BORDEREAU D'ENVOI

CENTRE HOSPITALIER SAINT ETIENNE DU ROUVRAY
A L'ATTENTION DE MADAME CAROLE LE STER
DIRECTRICE DE L'IFSI
4 RUE PAUL ELUARD
BP 45
76301 SOTTEVILLE LES ROUEN

DIRECTION DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

SERVICE DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

AFFAIRE SUIVIE PAR : Sébastien MECHE
Sebastien.MECHE@normandie.fr

CAEN, LE 07 NOV. 2024

IFSI DU CH DU ROUVRAY
ARRIVEE COURRIER
26 NOV. 2024

OBJET	MOTIF DE L'ENVOI
Vous trouverez joint l'arrêté portant agrément de Madame Carole LE STER en qualité de directrice de l'institut de formation en soins infirmiers du CENTRE HOSPITALIER SAINT ETIENNE DU ROUVRAY	Pour notification

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION
Le Directeur Adjoint de la Formation Tout au Long de la Vie

Guillaume BEAURUELLE

RÉGION
NORMANDIE

Direction de la Formation Tout au Long de la Vie
Service des Formations Sanitaires et Sociales

Arrêté n° A-24-FSS-77

**ARRETE PORTANT AGREMENT DE MADAME CAROLE LE STER
EN QUALITE DE DIRECTRICE DE
L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS
DU CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY**

LE PRESIDENT DE LA REGION NORMANDIE

VU le code de la santé publique, et notamment ses articles L.4383-3 et R.4383-2 à R.4383-5,

VU la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

VU l'arrêté du ministère des Solidarités et de la Santé du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts et de leurs directeurs,

VU la demande d'agrément de Monsieur le Directeur Général du Centre Hospitalier du Rouvray,

VU les pièces du dossier de Madame Carole LE STER,

VU l'avis de l'Agence Régionale de Santé.

ARRETE

Article 1
Le présent arrêté agrée Madame Carole LE STER, en qualité de Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers du Centre Hospitalier du Rouvray.

Article 2
L'agrément peut être retiré, après mise en demeure par décision motivée, lorsque les conditions fixées à l'article R 4338-4 du code de la santé publique ne sont plus remplies.

Article 3
Le présent arrêté entre en vigueur à compter du 1er août 2025.

Article 4

Le présent arrêté sera publié sur le site internet de la Région. Il sera notifié à Madame la Directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers. Une copie sera transmise à Monsieur le Directeur Général du Centre Hospitalier du Rouvray et au Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé de Normandie.

Fait à Caen, le 17 OCT. 2024

Hervé MORIN

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CAEN. Ce tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible sur le site internet www.telerecours.fr. Le recours devra, sous peine de forclusion, être enregistré au greffe de cette juridiction dans le délai de 2 mois à compter de la notification du présent arrêté. Un recours gracieux peut également être exercé auprès du Président du Conseil régional durant le délai de recours contentieux. Ce recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux qui ne courra à nouveau qu'à compter de l'intervention de la réponse du Président du Conseil régional. Pour mémoire, en application de l'article R421-2 modifié du Code de justice administrative, « sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours ».

RÉGION
NORMANDIE

GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE
Direction Générale
55 bis rue Gustave Flaubert
BP 24
76083 LE HAVRE CEDEX

Caen, le 28 MAI 2026

Objet du dossier : Quota infirmier 2026

Votre dossier n° D26-04514 est suivi par Corélie Guégan
corelie.guegan@normandie.fr
Direction Formation Tout au Long de la Vie

Monsieur le Directeur Général,

Dans un contexte marqué par une incertitude budgétaire nationale liée à l'absence de vote de la loi de finances, la Région a dû, dans un premier temps, faire preuve de prudence dans ses engagements financiers. C'est pourquoi une première proposition de quota pour les rentrées 2026-2027 vous a été soumise en janvier dernier.

La situation a depuis évolué favorablement, avec le vote de crédits permettant de sécuriser le financement des parcours des étudiants infirmiers. Consciente des enjeux majeurs liés à la formation des infirmiers et à la réponse aux besoins en soins sur le territoire normand, la Région a fait le choix de maintenir les quotas de formation en soins infirmiers à hauteur des niveaux définis dans le cadre du Ségur de la santé.

Ainsi, à l'issue de la commission permanente du 27 avril 2026, les élus ont validé le quota de 176 étudiants pour votre institut à compter de la rentrée de septembre 2026.

Cette décision s'inscrit dans une démarche concertée. En effet, plusieurs temps d'échanges et de travail ont été menés, associant notamment les fédérations d'employeurs, l'ensemble des instituts de formation en soins infirmiers ainsi que les établissements supports, afin de permettre l'élaboration d'une proposition de quota au plus près des besoins du territoire, tout en tenant compte de vos capacités d'accueil et de formation.

A ce titre, je tiens à souligner la qualité de ces contributions et l'engagement de tous, qui ont permis d'aboutir à une proposition équilibrée et partagée.

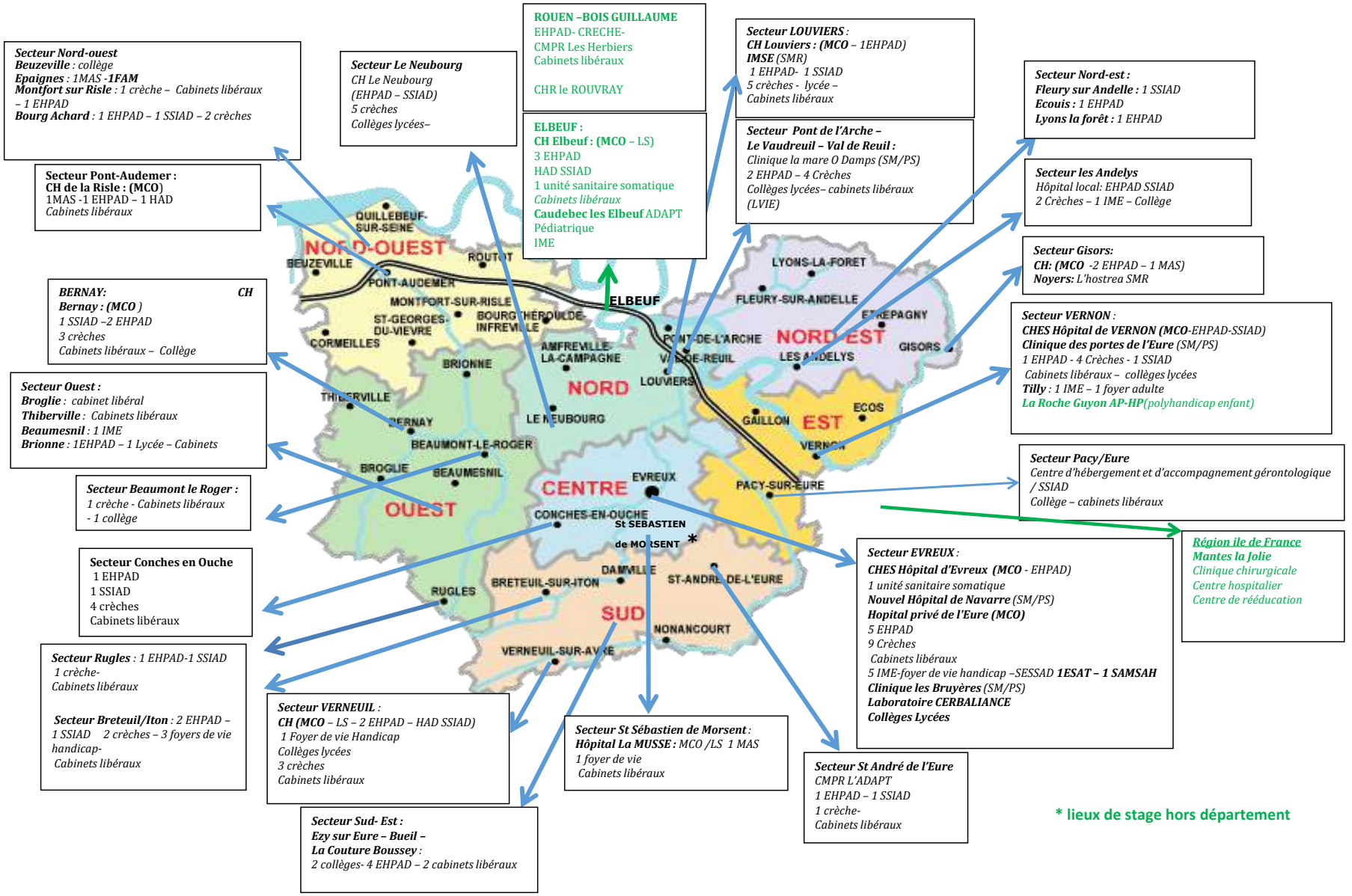
Je vous remercie pour votre implication continue en faveur de la formation des futurs professionnels infirmiers et reste à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'assurance de ma considération distinguée.

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION

Signé électroniquement par : Guillaume BEAURUELLE
Date de signature : 26/05/2026
Qualité : Directeur adjoint formation

Copie à Madame la directrice de l'institut de formation en soins infirmiers



Secteur Nord-ouest
Beuzeville *: collège*
Epaignes *: 1MAS -**1FAM***
Montfort sur Risle *: 1 crèche – Cabinets libéraux – 1 EHPAD*
Bourg Achard *: 1 EHPAD – 1 SSIAD – 2 crèches*

Secteur Pont-Audemer :
CH de la Risle : (MCO)
1MAS -1 EHPAD – 1 HAD
Cabinets libéraux

BERNAY: ***CH***
Bernay : (MCO)
1 SSIAD –2 EHPAD
3 crèches
Cabinets libéraux – Collège

Secteur Ouest :
Broglie *: cabinet libéral*
Thiberville *: Cabinets libéraux*
Beaumesnil *: 1 IME*
Brionne *: 1EHPAD – 1 Lycée – Cabinets*

Secteur Beaumont le Roger :
1 crèche - Cabinets libéraux - 1 collège

Secteur Conches en Ouche
1 EHPAD
1 SSIAD
4 crèches
Cabinets libéraux

Secteur Rugles *: 1 EHPAD-1 SSIAD*
1 crèche-
Cabinets libéraux

Secteur Breteuil/Iton *: 2 EHPAD – 1 SSIAD 2 crèches – 3 foyers de vie handicap-*
Cabinets libéraux

Secteur Le Neubourg
CH Le Neubourg
(EHPAD – SSIAD)
5 crèches
Collèges lycées–

ROUEN –BOIS GUILLAUME
EHPAD- CRECHE-
CMPR Les Herbiers
Cabinets libéraux

CHR le ROUVRAY

ELBEUF :
CH Elbeuf : (MCO – LS)
3 EHPAD
HAD SSIAD
1 unité sanitaire somatique
Cabinets libéraux
Caudebec les Elbeuf ADAPT
Pédiatrique
IME

Secteur VERNEUIL *:*
CH (MCO *– LS – 2 EHPAD – HAD SSIAD)*
1 Foyer de vie Handicap
Collèges lycées
3 crèches
Cabinets libéraux

Secteur Sud- Est :
Ezy sur Eure – Bueil –
La Couture Boussey *:*
2 collèges- 4 EHPAD – 2 cabinets libéraux

Secteur St Sébastien de Morsent *:*
Hôpital La MUSSE : *MCO /LS 1 MAS*
1 foyer de vie
Cabinets libéraux

Secteur LOUVIERS *:*
CH Louviers : (MCO *– 1EHPAD)*
IMSE *(SMR)*
1 EHPAD- 1 SSIAD
5 crèches - lycée –
Cabinets libéraux

Secteur Pont de l'Arche –
Le Vaudreuil – Val de Reuil :
Clinique la mare O Damps (SM/PS)
2 EHPAD – 4 Crèches
Collèges lycées– cabinets libéraux
(LVIE)

Secteur EVREUX *:*
CHES Hôpital d'Evreux (MCO *- EHPAD)*
1 unité sanitaire somatique
Nouvel Hôpital de Navarre *(SM/PS)*
Hopital privé de l'Eure (MCO)
5 EHPAD
9 Crèches
Cabinets libéraux
5 IME-foyer de vie handicap –SESSAD ***1ESAT – 1 SAMSAH***
Clinique les Bruyères *(SM/PS)*
Laboratoire CERBALIANCE
Collèges Lycées

Secteur St André de l'Eure
CMPR L'ADAPT
1 EHPAD – 1 SSIAD
1 crèche-
Cabinets libéraux

Secteur Nord-est :
Fleury sur Andelle : *1 SSIAD*
Ecouis : *1 EHPAD*
Lyons la forêt : *1 EHPAD*

Secteur les Andelys
Hôpital local: EHPAD SSIAD
2 Crèches – 1 IME – Collège

Secteur Gisors:
CH: (MCO *-2 EHPAD – 1 MAS)*
Noyers: *L'hostrea SMR*

Secteur VERNON *:*
CHES Hôpital de VERNON (MCO*-EHPAD-SSIAD)*
Clinique des portes de l'Eure *(SM/PS)*
1 EHPAD - 4 Crèches - 1 SSIAD
Cabinets libéraux – collèges lycées
Tilly *: 1 IME – 1 foyer adulte*
La Roche Guyon AP-HP*(polyhandicap enfant)*

Secteur Pacy/Eure
Centre d'hébergement et d'accompagnement gérontologique / SSIAD
Collège – cabinets libéraux

Région ile de France
Mantes la Jolie
Clinique chirurgicale
Centre hospitalier
Centre de rééducation

*** lieux de stage hors département**

TYPE I **Prise en soins d'une personne ou d'un groupe de personnes à tout âge de la vie présentant une <u>altération de l'état de santé, physique ou psychique, en phase aigüe (M.C.O et Admission psychiatrie)</u>**	
NOUVEL HOPITAL DE NAVARRE / EVREUX	CAC (CENTRE D'ACCUEIL ET DE CRISE)
	UNITE ERABLE/MIEL (ADMISSION)
	UNITE CHENE MIEL (ADMISSION)
	UNITE CHENE/POURPRE (ADMISSION)
	UNITE D'HOSPITALISATION PAVILLON CALMETTE -
	UNITE ERABLE POURPRE - UNITE FERMEE SECURISEE
	UNITE FAYARD MIEL (UNITE ADMISSION)
	UNITE FAYARD POURPRE (ADMISSION)
	UNITE HOSPITALISATION ADOLESCENTS
	UNITE TULIPIER/POURPRE (UAD- TCA) (UNITE POUR PATIENTS ANXIODEPRESSIFS - TROUBLE COMPORTEMENT ALIMENTAIRE)
HÔPITAL PRIVÉ de L'EURE / EVREUX	BLOC OPERATOIRE / S.S.P.I
	SERVICE CHIRURGIE/USC
	SERVICE CHIRURGIE VISCERALE ET SOINS CONTINUS
	SERVICE CHIRURGIE ORTHO
	NUIT SERVICE CHIRURGIE ORTHO
	CHIRURGIE AMBULATOIRE
	SERVICE CARDIO USIC
	SERVICE MEDECINE ONCOLOGIE
	NUIT SERVICE MEDECINE ONCOLOGIE
	CHIMIOTHERAPIE AMBULATOIRE
	URGENCES / UPATOU
CHES EVREUX	BLOC OPERATOIRE SSPI
	CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE
	CHIRURGIE VISCERALE ET SPECIALITES
	NUIT - CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE
	NUIT - CHIRURGIE VISCERALE
	UCAA (UNITÉ DE CHIRURGIE ET D'ANESTHÉSIE AMBULATOIRE)
	CARDIOLOGIE - USIC
	CARDIOLOGIE MEDECINE
	NUIT - CARDIOLOGIE
	NUIT - CARDIOLOGIE - USIC
	MED. HEPATO-GASTRO-ENTERO- -ENDOSCOPIES
	ADDICTOLOGIE
	UHPU (UNITE D'HOSPITALISATION POST URGENCE)
	NUIT - HEPATO-GASTRO
	MEDECINE INTERNE DIABETO-RHUMATO
	NUIT - MEDECINE INTERNE
	MEDECINE ONCOLOGIE
	MEDECINE HEMATOLOGIE
	NUIT - ONCOLOGIE
	MEDECINE PNEUMOLOGIE
	NUIT - PNEUMOLOGIE
	NEPHROLOGIE - HEMODIALYSE - UDM
	NUIT NEPHROLOGIE
	UNITE DE MEDECINE AMBULATOIRE (UMA)
	UNITÉ SOINS PALLIATIFS
	NUIT - USP
	COURT SEJOUR GERIATRIE (MEDECINE)
	NUIT - COURT SEJOUR GERIATRIQUE
	PEDIATRIE
	NEONATOLOGIE
	GYNECOLOGIE
	SAU PEDIATRIQUE EVREUX
	URGENCES ADULTES
	U.H.C.D
	REANIMATION POLYVALENTE / USC
	SICS
CHES VERNON	BLOC OPERATOIRE /SSPI
	UNITE MEDICO CHIRURGICALE
	CHIRURGIE AMBULATOIRE
	UNITE MEDECINE AMBULATOIRE
	COURT SEJOUR GERIATRIQUE
	HOPITAL DE SEMAINE
	MEDECINE POLYVALENTE
	NUIT - UNITE MEDICO CHIRURGICALE
	NUIT - MEDECINE POLYVALENTE
	NUIT - COURT SEJOUR GERIATRIQUE UNITE
	SAU -UHCD - SMUR
	SICS JOUR
CH BERNAY	BLOC OPERATOIRE/SSPI
	UNITE MEDICO CHIR ET UNITE MEDICO CHIR AMBU
	COURT SÉJOUR D'ÉVALUATION GÉRIATRIQUE
	MEDECINE POLYVALENTE; MÉDECINE MESNIL
	URGENCES/SMUR
CHI ELBEUF-(LOUVIERS-VAL DE REUIL)	BLOC /SSPI
	U11/U14 CHIRURGIE ORTHOPEDIE - ORL- GYNÉCO
	U12 CHIRURGIE DIGESTIVE VASCULAIRE UROLOGIE
	UCA - UNITE CHIRURGIE AMBULATOIRE
	U21 MÉDECINE DIABETOLOGIE ENDOCRINO - MEDECINE INTERNE NÉPHRO NUTRITION
	U22 MEDECINE GASTRO-ENTERO - HÉPATOLOGIE -NEUROLOGIE / ADDICTOLOGIE
	U31 PNEUMOLOGIE - RHUMATOLOGIE
	U32 - CARDIOLOGIE/USIC
	DIALYSE
	HDJ MÉDECINE
	PEDIATRIE / NEONAT / URGENCES PEDIATRIQUES
	REANIMATION / SURVEILLANCE CONTINUE
	URGENCES /UHCD

CHI LOUVIERS - (ELBEUF - VAL DE REUIL)	MEDECINE POLYVALENTE / JULIEN BLANCHET
	U.P.A.T.O.U - URGENCES MEDICALES ET CHIRURGICALES
CLINIQUE DE LA MARE O DANS / LES DAMPS	PSYCHIATRIE ADULTE
CLINIQUE DES BRUYERES / BROSVILLE	ADDICTOLOGIE
CENTRE HOSPITALIER VERNEUIL D'AVRE ET D'ITON	MEDECINE
	URGENCES/SMUR/UHCD
CH DE GISORS	CHIRURGIE COMPLETE - CHIRURGIE AMBULATOIRE
	COURT SEJOUR GERIATRIQUE
	MATERNITE - GYNECOLOGIE - OBSTETRIQUE
	MEDECINE POLYVALENTE GASTROENTEROLOGIE - PNEUMOLOGIE - CARDIO - ENDOCRINO
	URGENCES/SMUR/UHCD
CH DE LA RISLE / PONT AUDEMER	MEDECINE COURT SÉJOUR
	MAPU (MEDECINE AIGUE POST-URGENCES)
	HAD
	USP
CH MANTES-LA-JOLIE	CHIRURGIE CONVENTIONNELLE VISCERALE/ORL/URO/STOMATO
	CHIRURGIE ORTHO/STOMATO/GYNECO
	UNITE CHIRURGIE AMBULATOIRE
	CARDIOLOGIE/GASTRO/USIC
	GYNECOLOGIE
	COURT SEJOUR GERIATRIQUE
	HDJ MEDECINE
	MEDECINE INTERNE-RHUMATOLOGIE-MALADIES INFECTIEUSES ET TROPICALES
	NEUROLOGIE
	PNEUMOLOGIE
	ONCOLOGIE JOUR-NUIT
	NÉONATALOGIE
	PEDIATRIE PETIT - GRAND - HDJ PÉDIATRIE
	REANIMATION POLYVALENTE
	URGENCES
	NUIT URGENCES
	URGENCES PÉDIATRIQUES
	PSYCHIATRIE SECTEUR 1 ET 2
POLYCLINIQUE MANTAISE	CHIRURGIE GENERALE
	USC
ETABLISSEMENTS ROUEN CHU/CLINIQUES sur démarche personnelle des étudiants	MEDECINE/CHIRURGIE/NEONATOLOGIE/ URGENCES /USC

TYPE II
Prise en soins d'une personne ou d'un groupe de personnes à tout âge de la vie présentant une altération de l'état de santé, physique ou psychique , stabilisée (SMR, Psychiatrie long court, psychiatrie extra-hospitalier)

Etablissements	Services
CH LE NEUBOURG	SMR
	USLD
INSTITUT MEDICALISE SPECIALISE DE L'EURE / LOUVIERS	SMR RÉÉDUCATION ORTHOPEDIE/NEUROLOGIE/EVC
CSMR L'HOSTREA / CENTRE DE SOINS MEDICAUX ET DE READAPTATION / NOYERS	U.S.S.R POLYVALENT
CENTRE HOSPITALIER VERNEUIL D'AVRE ET D'ITON	SMR
	USLD
CH DE GISORS	SOINS DE SUITE ET RÉADAPTATION
	USLD
CHES VERNON	SMR
CH BERNAY	SMR
CHI ELBEUF-(LOUVIERS-VAL DE REUIL)	UNITE LUCIE AUBRAC / SMR
	UNITE OLYMPE DE GOUGES / SMR
	UNITÉ SIMONE DE BEAUVOIR / SMR POLYVALENT MÉDECINE GERIATRIQUE
CHI LOUVIERS - (ELBEUF - VAL DE REUIL)	SMR GERIATRIQUE / MEDECINE GERIATRIQUE THÉODORE MONOD
	SMR - JULES VICTOR
CH HOPITAL ST JACQUES LES ANDELYS	SMR
CH DE LA RISLE / PONT AUDEMER	SMR
	USLD
ADAPT PEDIATRIQUE HAUTE NORMANDIE - LES BOUCLES DE SEINE / CAUDEBEC LES ELBEUF	SOINS SUITE READAPTATION PEDIATRIQUE
CENTRE REGIONAL DE MEDECINE PHYSIQUE ET DE REEADAPTATION / BOIS GUILLAUME	SMR NEUROLOGIE - SMR TRAUMATOLOGIE & EVEIL DE COMA (5 UNITES)
C.M.P.R. L'ADAPT HAUTE NORMANDIE / ST ANDRE DE L EURE	MEDECINE PHYSIQUE ET READAPT.
HOPITAL LA MUSSE / ST SEBASTIEN DE MORSENT	PAV.1 UNITÉ 1 - NEUROLOGIE - LITS D'EVEIL DE COMA
	PAV.1 UNITE 2 - NEUROLOGIE
	PAV.1 UNITE 3 - ORTHO / TRAUMATO / VASCULAIRE
	PAV.1 UNITE 4 - UNITE DE SEMAINE PLURIPATHOLOGIES
	PAV.1 UNITE 5 - ORTHO / TRAUMATO / BRULES
	PAV.1 UNITE 6 - ORTHO/TRAUMATO/ AMPUTE
	PAV.2 UNITE 1 - HOSPITALISATION A TEMPS PARTIEL (CARDIO-PNEUMO-VASCULAIRE)
	PAV.2 UNITE 10 - ONCOLOGIE
	PAV.2 UNITE 2 - SOINS DE SUITE POLYVALENTS
	PAV.2 UNITE 3 - SOINS DE SUITE POLYVALENTS
	PAV.2 UNITE 4 - SOINS DE SUITE POLYVALENTS ORIENTATION CARDIOLOGIE
	PAV.2 UNITE 8 - PNEUMOLOGIE
	PAV.2 UNITE 6 - SOINS DE SUITE AFFECTIONS DIGESTIVES ET MÉTABOLIQUES (ALCOOLOGIE NUTR
	PAV.2 UNITE 7 - NUTRITION - OBESITÉ - HOPITAL DE SEMAINE
	PAV.2 UNITE 9 - SOINS PALLIATIFS
	PAV.3 UNITE 3 - GERIATRIE SOINS DE SUITE
	PAV.3 UNITE 6 - GERIATRIE SOINS DE SUITE
	PAV.3 UNITE 7 - GERIATRIE SOINS DE SUITE
NOUVEL HOPITAL DE NAVARRE / EVREUX	CMP ADULTE VERNEUIL-SUR-AVRE
	CATTP ADULTE VERNEUIL-SUR-AVRE
	HDJ ADULTE VERNEUIL-SUR-AVRE
	CATIS (CENTRE D'ACTIVITES THERAPEUTIQUE INTERSERVICES)
	CMP ADULTE GISORS
	CMP ADULTE VERNON
	CATTP ADULTE VERNON
	HDJ ADULTE VERNON
	CMP ADULTE LOUVIERS
	CATTP ADULTE LOUVIERS
	HDJ ADULTES LOUVIERS
	CMP ADULTE GRAND EVREUX
	CATTP ADULTE GRAND EVREUX
	HDJ ADULTE SANCY MENDES FRANCE EVREUX
	CMP/CATTP/HDJ /PSYCHIATRIE ADULTE - BERNAY
	CMP /CATTP ADULTE PONT AUDEMER
	CMP/CATTP LE NEUBOURG
	CMP CATTP ADULTES BOURGTHEROULDE
	CMP/CATTP ADULTES CONCHES
	CMP ENFANT ADO PONT AUDEMER
	CMP ENFANT BERNAY
	CATTP ENFANT BERNAY
	HOPITAL DE JOUR ENFANTS BERNAY
	CATTP ENFANT GISORS
	HDJ ENFANTS VERNON
	CATTP ADOLESCENTS
	HDJ ADOSLESCENTS EVREUX
	CMP ENFANT ADO LOUVIERS
	HDJ ENFANTS LOUVIERS
	CMP ENFANTS - ADOLESCENTS VERNEUIL
	CMP ENFANTS ST MICHEL
	CATTP ENFANT ST MICHEL
	HDJ ENFANTS EVREUX ST MICHEL
	MAISON DES ADOLESCENTS DE L'EURE
	UNITE CHARME POURPRE (LONG SEJOUR)
	UNITE CHARME/MIEL (LONG SEJOUR)
	UNITE CHATAIGNIER/POURPRE (LONG SEJOUR)
	UNITE CHATAIGNIER - MIEL (LA PASSERELLE)
	RÉHABILITATION PSYCHOSOCIALE - HOPITAL DE JOUR JARDIN L'ÉVÊQUE
	EMPPA EMPH
CLINIQUE DES PORTES DE L'EURE	CDR (CENTRE DE REHABILITATION PSYCHOSOCIALE) - HDJ
	GERONTO PSYCHIATRIE OU RÉHABILITATION PSYCHOSOCIALE 1 ET 2
HOPITAL PIERRE HURABIELLE / BOURG ACHARD	SMR
Association l'ANIDER	3 sites : Evreux, Vernon, Louviers
CH MANTES LA JOLIE	HDJ PSYCHIATRIE
	HDJ PEDOPSYCHIATRIE
	SSR GERIATRIQUE

CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY	PSYCHIATRIE DE L'ENFANT ET DE L'ADOLESCENT/ PSYCHIATRIE ADULTE

TYPE III

Maintien ou amélioration de l'état de santé d'une personne dans le cadre d'une équipe de soins primaires contribuant à l'offre de premier recours (consultations, activités libérales ou soins à domicile, maison de santé)

Le 1er recours contribue à l'offre de soins ambulatoires en assurant aux patients la prévention, le dépistage, le diagnostic, le traitement, l'orientation et le suivi ainsi que l'éducation pour la santé

Etablissements	Services
NOUVEL HOPITAL DE NAVARRE / EVREUX	UNITE SANITAIRE PSYCHIATRIQUE (USP MAISON D'ARRET EVREUX)
	EMPP (RESPIRE/PASS)
	EMTND (EQUIPE MOBILE DES TROUBLES DU NEURODEVELOPPEMENT)
	EMEA (EQUIPE MOBILE ENFANT-ADOLESCENT)
CHES EVREUX	DÉPARTEMENT DE SANTÉ PUBLIQUE
	UNITÉ SANITAIRE SOMATIQUE (CH EVREUX) / MAISON D'ARRET D'EVREUX
	PARCOURS CS CHIR - CS ANESTHESIE
	PARCOURS CONSULTATIONS 4 - CENTRE DENTAIRE
CHES VERNON	SSIAD Auguste Ridou
	CONSULTATIONS EXTERNES - MEDECINE - CHIRURGIE - ANESTHESIE ET PEDIATRIE
CH BERNAY	SSIAD
CHI ELBEUF-(LOUVIERS-VAL DE REUIL)	SSIAD ET ESA "EQUIPE SPÉCIALISÉE ALZHEIMER"
	EMSP
	PASS CEGID
	UNITE SANITAIRE SOINS SOMATIQUES - DETENTION LES VIGNETTES - MEDECINE PENITENCIERE
CH DE LA RISLE / PONT AUDEMER	CONSULTATIONS EXTERNES
CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'EURE	PMI EVREUX
	PMI BOURGTHEROULDE
	PMI VERNEUIL SUR AVRE
	PMI BERNAY- BRIONNE
	PMI BRETEUIL SUR ITON
	PMI FLEURY SUR ANDELLE
	PMI VAL DE REUIL
	PMI GAILLON
	PMI LE NEUBOURG
	PMI LOUVIERS - MAISON DU DÉPARTEMENT - CANTON LOUVIERS NORD
A.D.M.R GAILLON	CENTRE DE SOINS INFIRMIERS
SSIAD A.D.M.R DES 6 CANTONS	SSIAD ADMR SITE EVREUX/SAINT-ANDRE
CCAS EVREUX	SPASSAD
HAD EURE SEINE	HOSPITALISATION A DOMICILE (coordination)
SSIAD CROIX ROUGE FRANCAISE	SSIAD LOUVIERS
	SSIAD ST MARCEL
CENTRE HOSPITALIER VERNEUIL D'AVRE ET D'ITON	PLATEFORME HAD-SSIAD DU SUD DE L'EURE
CH LE NEUBOURG	SSIAD
RESIDENCE LES REFLETS D'ARGENT / CONCHES EN OUCHE	SSIAD
HOPITAL PIERRE HURABIELLE / BOURG ACHARD	SSIAD
CH DE LA RISLE /PONT AUDEMER	SSIAD
CH HOPITAL ST JACQUES LES ANDELYS	SSIAD
HOPITAL LOCAL PONT DE L'ARCHE	SSIAD
CABINETS LIBERAUX DEPARTEMENT EURE	CABINETS LIBERAUX (33)
CERBALLIANCE NORMANDIE EST	LABORATOIRE DE BIOLOGIE MEDICALE
RENAULT SOFRASTOCK INTERNATIONAL	SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL
MANOIR France SAS	SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL
INSTITUTION NOTRE DAME SAINT FRANCOIS LYCEE COLLEGE	SANTE SCOLAIRE
LYCEE HORTI-POLE D'EVREUX (EPLEFPA)	SANTE SCOLAIRE
LYCEE ARISTIDE BRIAND	SANTÉ SCOLAIRE
LYCEE AGRICOLE LE NEUBOURG	SANTÉ SCOLAIRE
LYCEE JEAN MOULIN LES ANDELYS	SANTÉ SCOLAIRE
LYCEE DE LA RISLE	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE LE HAMEAU / BERNAY	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE MARIE CURIE BERNAY	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE CLAUDE MONET / EZY SUR EURE	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE MAURICE DE VLAMINCK / VERNEUIL D'AVRE ET D'ITON	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE HENRI DUNANT / EVREUX	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE JEAN JAURES / EVREUX	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE POLITZER/ EVREUX	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGEMARCEL PAGNOL GRAVIGNY	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE ARIANE VERNON	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE PABLO PICASSO / GISORS	SANTÉ SCOLAIRE
COLLEGE LUCIE AUBRAC / BUEIL	SANTÉ SCOLAIRE
CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'EURE	CRECHE HOTEL DU DEPARTEMENT EVREUX
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE CONCHES -	CRECHE LES COCCINELLES - FERRIERES HAUT CLOCHER
	MULTI ACCUEIL LA MUSARDIERE - CONCHES EN OUCHE
MAIRIE DE LOUVIERS-SERVICE PETITE ENFANCE COORDINATION	MULTI ACCUEIL MULTISITES LOUVIERS
CRECHE ATTITUDE CASCADINE LOUVIERS	CRECHE ATTITUDE CASCADINE
CRECHE ATTITUDE CASIBULLE / VAL DE REUIL	CRECHE ATTITUDE CASIBULLE
MAIRIE DE VAL DE REUIL	CRECHE COLLECTIVE MUNICIPALE DU PIVOLLET
	MULTI ACCUEIL MUNICIPAL "LES NOÉS"
SEINE NORMANDIE AGGLOMERATION	MULTI ACCUEIL "LA CLE DES CHANTS" GASNY
	MULTI ACCUEIL "LA COMPAGNIE DES OURS" ST MARCEL
	MULTI ACCUEIL "LA LIBELLULE" QUARTIER VERNONNET
	MULTI ACCUEIL "LA RECRE VERNON"
	MULTI ACCUEIL "LES BAMBINS SUR SEINE" LES ANDELYS
EVREUX PORTE DE NORMANDIE	CRECHE SAINT GERMAIN EVREUX
	MULTI ACCUEIL JOLIOT CURIE EVREUX
	MAISON DE LA PETITE ENFANCE MULTI ACCUEIL ISAMBARD EVREUX
	MULTI ACCUEIL - "MADIBA" NELSON MANDELA EVREUX
	MULTI ACCUEIL - SAINT SEBASTIEN DE MORSENT
	MULTI ACCUEIL - SAINT ANDRE DE L'EURE
	MULTI ACCUEIL - ANGERVILLE
	CRECHE A VOCATION D'INSERTION PROFESSIONNELLE
HOTEL DE VILLE DE BERNAY	MULTI ACCUEIL "LES 1er PAS" BERNAY
INTERCOM BERNAY TERRES DE NORMANDIE	MULTI ACCUEIL MAISON DE L'ENFANCE BEAUMONT LE ROGER
INTERCO NORMANDIE SUD EURE	MULTI ACCUEIL "LE JARDIN ENCHANTE" BRETEUIL SUR ITON
	MULTI ACCUEIL "POMME DE REINETTE" VERNEUIL SUR AVRE
CH MANTES LA JOLIE	CONSULTATIONS EXTERNES

TYPE IV
Accompagnement d'une personne ou d'un groupe de personnes en situation de vulnérabilité liée à des problèmes de santé, de handicap, de dépendance, d'exclusion sociale (EHPAD, USLD, Polyhandicap, IME MAS, Assossiation l'Abri)

Etablissements	Services
CH LE NEUBOURG	EHPAD CD2
	EHPAD EFG1
	EHPAD EFGH2
EHPAD BRIONNE	EHPAD
FONDATION FIL SEINE: "LES JARDINS DE NASSANDRES"	EHPAD
LA MAISON D'HARCOURT	EHPAD
MAISON DE RETRAITE PONT AUTHOU	EHPAD
RESIDENCE LES REFLETS D'ARGENT / CONCHES EN OUCHE	ACCUEIL DE JOUR "LA VALLÉE DE LA PATIENCE" CAJA
	EHPAD / SERVICES AGATE, TOPAZE, JADE
	UPAD SERVICE OPALE
	UPHV HANDICAP VIEILLISSANT
SAS THEMIS LES RIVALIERES / LE VAUDREUIL	EHPAD LES RIVALIERES
HOPITAL LOCAL PONT DE L'ARCHE	EHPAD JULIEN BLIN
EHPAD ORPEA RESIDENCE LE BOSGUERARD	MDR MEDICALISEE ST PIERRE DU BOSGUERARD
CENTRE HOSPITALIER VERNEUIL D'AVRE ET D'ITON	EHPAD DE RUGLES
	EHPAD DE BRETEUIL + UNITE ALZEIMER
	RESIDENCE DU BEAUCLERC
	UHR
	UNITE ALZEIMER VERNEUIL
KORIAN LA RISLE / RUGLES	EHPAD
CH DE GISORS	EHPAD CHAMPS FLEURIS
	EHPAD JARDIN DU VEXIN
CH HOPITAL ST JACQUES LES ANDELYS	EHPAD 1ER ÉTAGE
	EHPAD 2ÈME ÉTAGE
	EHPAD UVP
EHPAD D'ECOUIS "LES QUATRES VENTS"	EHPAD
RESIDENCE LES JARDINS / LYONS LA FORET	EHPAD
LES JARDINS D'IROISE / LES TROIS LACS	EHPAD
KORIAN LES JARDINS DE L'ANDELLE / PERRIERS SUR ANDELLE	LES JARDINS DE L ANDELLE
KORIAN L'HERMITAGE LOUVIERS	EHPAD
CENTRE D'HEBERGEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT GERONTOLOGIQUE DE PACY SUR EURE	EHPAD
	UVP
SAS KORIAN NYMPHEAS BLEUS / VERNON	EHPAD ET SECTEUR PROTEGÉ
RESIDENCE L'ASTERINA / BEMECOURT	EHPAD ET UNITÉ SÉCURISÉE
SAS LE MAIL SANTE KORIAN VILLE EN VERT / BRETEUIL	EHPAD MEDICALISE
RESIDENCE LE BOIS LA ROSE / ST ANDRE DE L EURE	EHPAD
RESIDENCE "LA VERTE COLLINE" / FONDATION FILSEINE / IVRY LA BATAILLE	EHPAD "LA VERTE COLLINE"
EHPAD ORPEA LES RIVES D'OR / LA COUTURE BOUSSEY	EHPAD LES RIVES D'OR
SARL KORIAN VAL AUX FLEURS / BUEIL	EHPAD
VILLA LA PROVIDENCE / EVREUX	EHPAD
RESIDENCE LES FEUILLANS / BROSVILLE	EHPAD : USA ; 1ER ET 2ÈME ÉTAGE
HOPITAL PIERRE HURABIELLE / BOURG ACHARD	EHPAD
CH DE LA RISLE / PONT AUDEMER	EHPAD
LE CERCLE DES AINÉS /ST GERMAIN VILLAGE	EHPAD SOINS GERONTOLOGIE
CHES EVREUX	EHPAD SAINT MICHEL - HEBERGEMENT
	EHPAD SAINT MICHEL - UHR/USLD
	NUIT HEBERGEMENT USLD - EHPAD SAINT MICHEL
	NUIT UHR - EHPAD SAINT MICHEL
CHES VERNON	EHPAD A. RIDOU (1, 2, 3ÈME ÉTAGES ET POLE ALZHEIMER)
CH BERNAY	EHPAD - CRISTALLIN ET IRIS
CHI ELBEUF-(LOUVIERS-VAL DE REUIL)	EHPAD "LE BOIS ROND"
	EHPAD LA SOURCE - CHI ELBEUF
CHI LOUVIERS - (ELBEUF - VAL DE REUIL)	RESIDENCE DES RIVES SAINT TAURIN : EHPAD ET UNITÉ ALZHEIMER
	LES 4 SAISONS - PASA
CCAS EVREUX	EHPAD AZEMIA EVREUX
	MAISON DE RETRAITE LA FILANDIERE EVREUX
RÉSIDENCE LA HARPE (SEDNA)	RÉSIDENCE LA HARPE EVREUX
CROIX ROUGE FRANCAISE	EHPAD CROIX ROUGE "LA RUCHE"
EHPAD LEBREMIEN NOTRE DAME / ILLIERS L EVEQUE	EHPAD
RESIDENCE LES HAUTES BRUYERES / BONSECOURS	EHPAD
VILLA DES AINÉS-ORPÉA / BONNIERES SUR SEINE	EHPAD
CENTRE GERONTOLOGIQUE CLINIQUE LEOPOLD MAGNANVILLE	EHPAD
ADAPEI 27 / MAS EVREUX	MAS
APF FRANCE HANDICAP	FOYER FRANCOIS MOREL EVREUX
ARCHE / MAISON SIMONE VEIL / VERNEUIL D'AVRE ET D'ITON	INFIRMERIE
HOME DOMINIQUE EEAP / EVREUX	ÉTABLISSEMENT POUR ENFANTS ET ADOLESCENTS HANDICAPES
FOYER JULES LEDEIN / MESNILS SUR ITON	FOYER JULES LEDEIN
RESIDENCE DU BOIS DE MELLEVILLE / GUICHAINVILLE	FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE
IME BEAUMESNIL	IME
ASSOCIATION RICHARD BARET IME BRETEUIL SUR ITON	IME
ADAPEI 27 DAME EST - LES ANDELYS VAL DE REUIL	IME
A.P.E.E.R / TILLY	ENFANTS : IME, EEAP ET OFFRE DE RÉPIT
	FOYERS POUR ADULTES
ASSOCIATION DU GRAND LIEU / EPAIGNES	MAS D'EPAIGNES
SESAME AUTISME NORMANDIE / EPAIGNES	FAM LA MOISSON
IMP "JULIE CORALLO" ASSOCIATION "LA RONCE"	IMP "JULIE CORALLO" ASSOCIATION "LA RONCE"
IMP "JULIE CORALLO" ASSOCIATION "LA RONCE"	IMP PRO
HOME NATHALIE / MESNILS SUR ITON	MAS
HOME CHARLOTTE / ST GEORGES MOTEL	MAS
NOUVEL HOPITAL DE NAVARRE / EVREUX	MAS LE SAULE NAVARRE
HOPITAL LA ROCHE GUYON	LA ROCHE GUYON

CH DE GISORS	MAS / RÉSIDENCE LES QUATRES SAISONS
HOPITAL LA MUSSE / ST SEBASTIEN DE MORSENT	PAV.3 UNITE 4 UNITE COGNITIVO COMPORTEMENTALE (UCC)


76 - SEINE-MARITIME
EU
DIEPPE
ENVERMEU
BLANGY-SUR-BRESLE
SAINT-VALERY-EN-CAUX
OFFRANVILLE
LONDINIÈRES
AUMALE
LONGUEVILLE-SUR-SCIE
FÉCAMP
VALMONT
DOUDEVILLE
NEUFCHÂTEL-EN-BRAY
YERVILLE
SAINT-SAËNS
FORGES-LES-EAUX
CRIQUETOT-L'ESNEVAL
BOLBEC
YVETOT
CLÈRES
BUCHY
LILLEBONNE
LE HAVRE
ARQUEIL
DUCLAIR
ROUEN
GOURNAY-EN-BRAY
QUILLEBEUF-SUR-SEINE
ROUTOT
BEUZEVILLE
PONT-AUDEMER
ELBEUF
FLEURY-SUR-ANDELLE
ETRÉPAGNY
CORMEILLES
BOURGTHEROULDE-INFREVILLE
GISORS
LOUVIERS
LES ANDELYS
THIBERVILLE
LE NEUBOURG
ECOS
BERNAY
BEAUMONT-LE-ROGER
VERNON
EVREUX
PACY-SUR-EURE
BEAUMESNIL
BROGLIE
CONCHES-EN-OUCHE
SAINT-ANDRÉ-DE-L'EURE
DAMVILLE
BRETEUIL
RUGLES
NONANCOURT
VERNEUIL-SUR-AVRE
27 - EURE

TYPE 1

Prise en soins d'une personne ou d'un groupe de personnes à tout âge de la vie présentant une altération de l'état de santé, physique ou psychique, en phase aigüe (M.C.O et Admission psychiatrie)

Coordination des 3 IFSI de l'agglomération de Rouen

IFSI du CH du Rouvray, IFSI Croix-Rouge Compétences Bois-Guillaume, IFSI du CHU de ROUEN

Etablissements	Services
CLINIQUE MATHILDE Rouen	CHIRURGIE AMBULATOIRE
	CHIRURGIE DIG/ORL/VASC
	CHIRURGIE ORTHO/ESTHETIQUE
	CHIRURGIE PEDIATRIQUE
	CHIRURGIE UROLOGIE ET GYNECOLOGIE
	HDJ CHIMIOTHERAPIE
	MATERNITE-HEMATOLOGIE
	MEDECINE ONCOLOGIE
	USC
	BLOC/SSPI
CLINIQUE SAINT HILAIRE	BLOC/SSPI
	CHIMIOTHERAPIE
	CHIRURGIE
	CHIRURGIE AMBULATOIRE
	MEDECINE CARDIOLOGIQUE
	MEDECINE ONCOLOGIQUE
	MEDECINE ONCOLOGIQUE NUIT
	MEDECINE POLYVALENTE
	MEDECINE POLYVALENTE NUIT
	USC
	USC NUIT
	USIC
	USIC NUIT
CLINIQUE HEMERA Yvetot	BLOC OPERATOIRE/SSPI
	CHIRURGIE AMBULATOIRE
	UNITE DE DIALYSE MEDICALISEE (UDM)
CHI ELBEUF-(LOUVIERS-VAL DE REUIL)	BLOC /SSPI
	011/014 CHIRURGIE ORTHOPEDIE - ORL- GYNECO
	012 CHIRURGIE DIGESTIVE VASCULAIRE UROLOGIE
	UF.A - UNITE CHIRURGIE AMBULATOIRE
	121 MEDECINE DIABETOLOGIE ENDOCRINO - MEDECINE INTERNE HEPATO NUTRITION
	123 MEDECINE GASTRO-ENTERO - HEPATOLOGIE -NEUROLOGIE / ADDICTOLOGIE
	125 PNEUMOLOGIE - RHUMATOLOGIE
	131 - CARDIOLOGIE-USIC
	DIALYSE / CONSULT NEPHRO
	HDJ MEDECINE
	PEDIATRIE MEDICALE
	REANIMATION / SURVEILLANCE CONTINUE
	SMIO
	URGENCES /UHCD / SMUR
CHI LOUVIERS - (ELBEUF - VAL DE REUIL)	MEDECINE POLYVALENTE / JULIEN BLANCHET
	U.F.A.T.C.U - URGENCES MEDICALES ET CHIRURGICALES
HOPITAL LOCAL ASSELIN HEDELIN (Yvetot)	MEDECINE
CLINIQUE DES BOUCLES DE LA SEINE (Yvetot)	PSYCHIATRIE
CLINIQUE DE LA MARE O DAIM / LES DAMPS	PSYCHIATRIE ADULTE
HOPITAL CROIX-ROUGE FRANCAISE (Bois-Guillaume)	HEMODIALYSE
	MEDECINE HEPATO
	SMIO
CH FERNAND LANGLOIS (Neufchatel en Bray)	MEDECINE
	URGENCES ET CENTRE D'ACCUEIL DES VERS SOINS
CLINIQUE EUROPE	CHIRURGIE
	MEDECINE GENERALE
	CHIR ORTHO ET TRAUMATO
	CHIR AMBULATOIRE
	MEDECINE AMBULATOIRE
	HEMODIALYSE
	URGENCES-CONSULTATIONS
	SURVEILLANCE CONTINUE
	BLOC/SSPI
CLINIQUE DU CEDRE Bois Guillaume	SERVICE DE SURVEILLANCE CONTINUE
	SERVICE CHIRURGIE AMBULATOIRE
	SERVICE CHIMIOTHERAPIE
	BLOC OPERATOIRE
	SSPI
	URGENCES
	CHIRURGIE UROLOGIQUE
	CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE
	CHIRURGIE VISCERALE
	MEDECINE SOINS PALLIATIFS
CLINIQUE SAINT ANTOINE (Bois Guillaume)	SMIO
	BLOC/SSPI
	CHIR AMBU
	CHIR CONVENTIONNELLE
CENTRE HENRI BECQUEREL	HOPITAL DE JOUR
	HOPITAL DE SEMAINE
	HOPITAL SEMAINE ONCO HEMATO
	CONSULTATION SOINS EXTERNES
	ONCOLOGIE
	UNITE DE CHIRURGIE
	BLOC / SSPI
	HEMATO HDJ
	ONCOLOGIE HDJ
	UNITE HOSPITALISATION POLYVALENTE
	UNITE HEMATOLOGIE
	UNITE SOINS INTENSIFS HEMATOLOGIE
	SMIT
CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY	PSYCHIATRIE ADULTE ENFANT ET ADOLESCENT
	PSYCHIATRIE ADULTE
HGEN	PSYCHIATRIE ADULTE
CHU ROUEN SITE BOIS GUILLAUME	MEDECINE INTERNE GERIATRIQUE
	MEDECINE INTERNE GERIATRIQUE NUIT
	HEPHROLOGIE UNITE 4 ET 8
	ENHN (ENDOCRINOLOGIE DIABETOLOGIE)
CHU ROUEN SITE SAINT JULIEN	ADDICTOLOGIE UNITE POISSON
	MEDECINE GERIATRIQUE 3
	MEDECINE INTERNE POLYVALENTE 1
	MEDECINE INTERNE POLYVALENTE 1 NUIT
	URGENCES SAINT-JULIEN
	URGENCES SAINT-JULIEN NUIT
	MEDECINE GERIATRIQUE 1
	MEDECINE GERIATRIQUE 1NUIT
	MEDECINE INTERNE POLYVALENTE 2
CHU ROUEN SITE ROUEN	SERVICE INTERNAT DE COMPENSATION ET DE SUPPLEANCE NUIT
	SAU POLE OARC
	SPR TÊTE ET COU
	SSPI ROBEC N3: ORL-OPHTALMO- CHIR MAXILLO FACIALE
	SSPI ROBEC N5 :CARDIO VASCULAIRE TROAU- RADIO INTERVENTIONNELLE
	SSPI ROBEC N1: NEUROCHIR-ORTHO-PLASTIQUE-MAIN
	SSPI ROBEC M4
	SSPI ROBEC M4 :UROLOGIE-DIGESTIF
	SSPI CHR PEDIATRIQUE
	SSPI CHR GYNECO OBSTETRIQUE
	CARDIOLOGIE CATHETERISME
	BLOC DE REVEIL
	BLOC GYNECOLOGIE / OBSTETRIQUE
	BLOCS NIVEAU 1: OPHTALMO-ORL-CHIR MAXILLOFACIALE-ONDOTOLOGIE
	BLOCS NIVEAU 1: ORTHO-TRAUMATOLOGIE-PLASTIE - NEUROCHIRURGIE
	MODULE 4 DERIQUE: UROLOGIE ET DIGESTIF
	URGENCES PEDIATRIQUES MEDICO-CHIRURGICALES
	URGENCES PEDIATRIQUES MEDICO-CHIRURGICALES NUIT
	MEDECINE INTERNE 4EME
	MEDECINE INTERNE 4EME
	MEDECINE INTERNE 4EME NUIT
	MEDECINE INTERNE VASCULAIRE ET THROMBOSE
	MEDECINE VASCULAIRE ET THROMBOSE NUIT
	MEDECINE INTERNE GERIATRIQUE 3EME ISEVE
	MEDECINE INTERNE GERIATRIQUE 3EME ISEVE NUIT / JOUR
	HGE UNITE ONCOLOGIE DIGESTIVE
	HGE UNITE ONCOLOGIE DIGESTIVE NUIT
	DEI URO DIGESTIF ET ONCOLOGIE
	HGE UNITE GASTRO ENTEROLOGIE
	HGE UNITE GASTRO ENTEROLOGIE NUIT
	HGE SOINS INTENSIFS NUIT
	PNEUMOLOGIE HOPITAL DE SEMAINE 3EME
	HGE UNITE SOINS INTENSIFS
	HGE UNITE HEMATOLOGIE
	HGE HDS DIGESTIF
	RHUMATOLOGIE HOSPITALISATION CONVENTIONNELLE
	RHUMATOLOGIE HOSPITALISATION CONVENTIONNELLE NUIT
	CARDIOLOGIE LENEGRE ET HPDO
	CARDIOLOGIE LAUBRY NUIT
	CARDIOLOGIE LAUBRY 3E
	CARDIOLOGIE CARDIO SOINS INTENSIFS NUIT
	CARDIOLOGIE SOINS INTENSIFS
	MALADIES INFECTIEUSES U 90 / 91
	MALADIES INFECTIEUSES U 91 U 90 NUIT
	PNEUMOLOGIE DAVEL HPDO
	PNEUMOLOGIE GRANCHER HPDO
	PNEUMOLOGIE GRANCHER NUIT / JOUR
	PNEUMOLOGIE DEPIERRE
	PNEUMOLOGIE DEPIERRE NUIT / JOUR
	HEPATOLOGIE SECTEUR ROSE NUIT
	HEPATOLOGIE SECTEUR VERT
	HEPATOLOGIE SECTEUR VERT NUIT
	HEPATOLOGIE SECTEUR ROSE
	ONCO HEMATOLOGIE PEDIATRIQUE (HC ET HEU)
	ONCO HEMATOLOGIE PEDIATRIQUE (HC ET HEU) NUIT
	MEDECINE 6
	MEDECINE 5 NUIT
	H DE J ET ENDOSCOPIE PEDIATRIQUE
	SOURISSONS 5
	SOURISSONS 5 NUIT
	UNITE VIVALDI
	UNITE VIVALDI NUIT
	UNITE ADOLESCENTS
	PNEUMOLOGIE DAVEL
	PNEUMOLOGIE DAVEL NUIT / JOUR
	PNEUMOLOGIE UIR
	DERMATOLOGIE AUBERT HOSPITALISATION CONVENTIONNELLE
	DERMATOLOGIE AUBERT HOSPITALISATION CONVENTIONNELLE NUIT
	UNITE NEUROPOLYVALENTE HDS
	NEUROLOGIE UNITE NEURO VASCULAIRE 3EME ETAGE
	NEUROLOGIE UNITE NEURO VASCULAIRE NUIT
	NEUROLOGIE POLYVALENTE
	NEUROLOGIE POLYVALENTE NUIT
	REANIMATION HEPATALE ET PEDIATRIQUE MEDICALE
	REANIMATION PEDIATRIQUE NUIT
	ACCUEIL URGENCES SMCO
	REANIMATION MEDICALE
	REANIMATION MEDICALE USC
	UNITE D'HOSPITALISATION D'AVAL
	UNITE D'HOSPITALISATION D'AVAL NUIT
	ACCUEIL URGENCES 3EME
	ACCUEIL URGENCES NUIT
	CHIRURGIE VASCULAIRE ET THORACIQUE U 21
	CHIRURGIE VASCULAIRE ET THORACIQUE U 21 NUIT
	CHIRURGIE VASCULAIRE ET THORACIQUE U 22
	CHIRURGIE VASCULAIRE ET THORACIQUE U 22 NUIT
	CHIRUGIE CHIRURGIE PLASTIQUE ET DE LA MAIN U 30
	CHIRUGIE ORTHOPEDIQUE TRAUMATOLOGIQUE U 31
	CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE ET TRAUMATOLOGIQUE U 31 NUIT
	C 2 EST SOINS CONTINUS - MEA PEDIATRIQUE CHIRURGICALE
	C 2 EST SOINS CONTINUS - MEA PEDIATRIQUE CHIRURGICALE NUIT
	CHIRURGIE PEDIATRIQUE POLYVALENTE 2EME
	CHIRURGIE PEDIATRIQUE POLYVENTE 3EME NUIT
	CHIRURGIE PEDIATRIQUE POLYVALENTE 4ER
	PEDIATRIQUE POLYVALENTE 4ER NUIT
	GYNECOLOGIE
	GYNECOLOGIE NUIT
	OBSTETRIQUE SUITES DE COUCHES 01 ET 02
	OBSTETRIQUE
	OPHTALMOLOGIE HOSPITALISATION
	ORL
	ORL NUIT
	NEURO-CHIRURGIE CUSHING HARVEY 4EME
	NEUROCHIRURGIE CUSHING HARVEY NUIT
	INSTITUT ROUENNAIS DU RACHIS
	INSTITUT ROUENNAIS DU RACHIS NUIT
	REANIMATION NEUROCHIRURGICALE
	UROLOGIE HOSPITALISATION CONVENTIONNELLE
	UROLOGIE HOSPITALISATION CONVENTIONNELLES NUIT
	REANIMATION CHIRURGIE CARDIAQUE
	CHIRURGIE CARDIAQUE CHARLES DUBOST
	CHIRURGIE CARDIAQUE CHARLES DUBOST NUIT
	REANIMATION CHIRURGICALE
	CHIRURGIE DIGESTIVE LOYGUE
	CHIRURGIE DIGESTIVE LOYGUE NUIT
	CHIRURGIE DIGESTIVE URGENCES DIGESTIVES HENRI MONDOR
	URGENCES DIGESTIVES HENRI MONDOR NUIT
	CHIRURGIE DIGESTIVE PIERRE JOUANNEAU
	CHIRURGIE DIGESTIVE PIERRE JOUANNEAU NUIT
	CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE TRAUMATOLOGIQUE 4EME
	BLOC CHIRURGIE AMBULATOIRE
	BLOC NIVEAU 2 COEUR POUMONS TROAU
	BLOC ORL PEDIATRIQUE
	BLOC 4M DERIQUE URO-DIGESTIF
	CARDIOLOGIE UNITE DE SOINS CONTINUS
	CHIRURGIE PLASTIQUE ET DE LA MAIN U 30 NUIT
	MEDECINE INTERNE 1 D COURT SEJOUR
	MEDECINE INTERNE 6EME NUIT
	NUTRITION HOPITAL DE JOUR
	REANIMATION CHIRURGICALE U 71
	SIC 5 DE NUIT
	SSPI NIVEAU 1
	SSPI NIVEAU 2
	SSPI NIVEAU 3

TYPE II
Prise en soins d'une personne ou d'un groupe de personnes à tout âge de la vie présentant une altération de l'état de santé, physique ou psychique , stabilisée (SMR, Psychiatrie long court, psychiatrie extra-hospitalier)

Coordination des 3 IFSI de l'agglomération de Rouen
IFSI du CH du Rouvray, IFSI Croix-Rouge Compétences Bois-Guillaume, IFSI du CHU de ROUEN

Etablissements	Services
INSTITUT MEDICALISE SPECIALISE DE L'EURE / LOUVIERS	SMR RÉÉDUCATION ORTHOPEDIE/NEUROLOGIE/EVC
CSMR L'HOSTREA / CENTRE DE SOINS MEDICAUX ET DE READAPTATION / NOYERS	SMR POLYVALENT
CLINIQUE DES ESSARTS (Gd Couronne)	CLINIQUE DES ESSARTS (ADDICTO)
CHI ELBEUF-(LOUVIERS-VAL DE REUIL)	UNITÉ SIMONE DE BEAUVOIR / SMR POLYVALENT MÉDECINE GERIATRIQUE
	UNITE LUCIE AUBRAC / SMR
	UNITE OLYMPE DE GOUGES / SMR
CHI LOUVIERS - (ELBEUF - VAL DE REUIL)	SMR GERIATRIQUE / MEDECINE GERIATRIQUE THÉODORE MONOD
	SMR - JULES VICTOR
CH HOPITAL ST JACQUES LES ANDELYS	SMR
CH DE L'AUSTREBERTHE (Barentin)	USLD
ADAPT PEDIATRIQUE HAUTE NORMANDIE -CAUDEBEC LES ELBEUF	SOINS SUITE READAPTATION PEDIATRIQUE
CMPR LES HERBIERS	UNITÉ 500 NEUROLOGIE
	UNITE 300 REEDUCATION VASCULAIRE
	UNITE 200 BLESSES MEDULLAIRES
	HDJ
	UNITÉ 400 ORTHO TRAUMATO
	UNITÉ 100 UNITÉ D'ÉVEIL DE COMA
	UNITÉ 600 ORTHO-TRAUMATOLOGIE
	UNITÉ D'ÉVEIL DE COMA
HOPITAL LOCAL ASSELIN HEDELIN (Yvetot)	SMR
CH FERNAND LANGLOIS (Neufchatel en Bray)	SMR
CH DE L'AUSTREBERTHE (Barentin)	SMR PASTEUR
	USLD LES CAMPEAUX
BTP RESIDENCE MEDICO SOCIALE (SERouvray)	SMR
CH DU BOIS PETIT (Sotteville Les Rouen)	SMR
	HDJ CHARCOT / PASA
CH DURECU LAVOISIER (Darnétal)	SMR
CLINIQUE GUILLAUME (Bois Guillaume)	SMR
CLINIQUE EUROPE (Rouen)	SMR Méridienne
HOPITAL CROIX-ROUGE FRANCAISE (Bois-Guillaume)	SMR ONCO HEMATO SOINS PAL
	SMR NUTRITION
ETABLISSEMENT PUBLIC DEPARTEMENTAL de GRUGNY	FAM ANDRE MARTIN
	FAM GERARD DE NERVAL
	FOYER DE VIE A MARTIN
	MAS HANDICAP
ANIDER	CENTRE D'HEMODIALYSE ROUEN
	CENTRE D'HEMODIALYSE CLEON
CLINIQUE DES BOUCLES DE LA SEINE (Yvetot)	UNITE HOSPITALISATION
HOPITAL PIERRE HURABIELLE / BOURG ACHARD	SMR
CLINIQUE GUILLAUME(Bois-Guillaume)	SMR
CLINIQUE SAINT HILAIRE	RÉADAPTATION CARDIAQUE
CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY	PSYCHIATRIE DE L'ENFANT ET DE L'ADOLESCENT/ PSYCHIATRIE ADULTE
CHU ROUEN SITE BOIS GUILLAUME	CENTRE NUTRITION OBESITE
	NEPHROLOGIE CONSULTATIONS ET HDJ
	HEMODIALYSE
	MEDECINE INTERNE GERIATRIQUE CONSULTATIONS / HDJ / UNITE MOBILE GERIATRIQUE
	POLICLINIQUE POLE THORAX VAISSEAUX
	SMR GERIATRIQUE 1ER U A (PREVOTIERE)
	SMR GERIATRIQUE 1ER UNITE A NUIT (PREVOTIERE)
	SMR POLYVALENT 2EME U CD (PREVOTIERE)
	SMR POLYVALENT 2EME U AB (PREVOTIERE)
	SMR POLYVALENT 2EME U AB ET CD NUIT (PREVOTIERE)
	SMR GERIATRIQUE 1ER (PREVOTIERE)
	SMR GERIATRIQUE (PREVOTIERE) NUIT
	SMR PNEUMOLOGIE
	SMR PNEUMOLOGIE NUIT
	SMR SOINS PALLIATIFS
	SMR GERIATRIQUE 3EME (ARGILIERE)
	SMR NEUROLOGIE (3EME ARGILIERE)
	SSR GÉRIATRIQUE MLAUPASSANT NUIT
	SSR JULES VERNE (EX TROUSSEAU C)
CHU ROUEN SITE SAINT JULIEN	USLD FLEURY RDC
	USLD FLEURY 1
	USLD FLEURY 1 ET 2 NUIT
	USLD FLEURY 2
	GIVERNY
CHU ROUEN SITE ROUEN	HDJ MEDECINE ADOLESCENTS
	HGE ENDOSCOPIES DIGESTIVES
	MAISON DES ENFANTS
	NUTRITION ET ALLERGOLOGIE: CENTRE ERIK SATIE
	SOINS PALLIATIFS
	HDJ MÉDICO-CHIRURGICAL DE CARDIOLOGIE
	MALADIES INFECTIEUSES HDJ
	PNEUMOLOGIE HDJ ET CONSULTATIONS
	HEMODIALYSE
	DERMATOLOGIE UNITE BAZIN HDJ
	HDJ NEURO / RHUMATO / DOULEUR CETD
	PEDIATRIE H DE J DE CHIRURGIE ORL
	NIVEAU 4 CHIR AMBULATOIRE + ACCUEIL PATIENTS A J0
	CONSULTATIONS HCN : EXPLORATIONS FONCTIONNELLES UROLOGIE
	NEUROLOGIE HDS (EX 52) DEVE 1/5E
	HDJ NEURO RHUMATO DOULEUR
	MEDECINE INTERNE HÔPITAL DE JOUR
	PNEUMOLOGIE HOPITAL DE JOUR 3EME
CHU ROUEN SITE OISSEL	HDJ SMR GÉRIATRIQUE
	SMR GERIATRIQUE ANCOLIE
	SMR GERIATRIQUE ANCOLIE NUIT
	GERIATRIE GENET
	SAFRAN LONG SÉJOUR
	GENÊT LONG SÉJOUR NUIT
CHU ROUEN SITE MONT SAINT AIGNAN	USLD ARCADIE RDC ET 1ER
	USLD ARCADIE NUIT

TYPE IV
Accompagnement d'une personne ou d'un groupe de personnes en situation de vulnérabilité liée à des problèmes de santé, de handicap, de dépendance, d'exclusion sociale (EHPAD, USLD, Polyhandicap, IME MAS)

Coordination des 3 IFSI de l'agglomération de Rouen
IFSI du CH du Rouvray, IFSI Croix-Rouge Compétences Bois-Guillaume, IFSI du CHU de ROUEN

Etablissements	Services
HOPITAL LOCAL ASSELIN HEDELIN (Yvetot)	EHPAD
	GERONTO PSY UNITES RIMBAUD, VERLAINE, APPOLINAIRE
CH PIERRE HURABIELLE (Bourg Achard)	EHPAD
RESIDENCE BOUIC MANOURY (Fauville en caux)	ACCUEIL DE JOUR
	EHPAD
	UNITE PROTEGEE
SAS THEMIS LES RIVALIERES / LE VAUDREUIL	EHPAD LES RIVALIERES
EHPAD JULIEN BLIN (Pont de l'Arche)	EHPAD JULIEN BLIN
EHPAD L'ARCHIPEL (Duclair)	EHPAD
ETABLISSEMENT PUBLIC DEPARTEMENTAL de GRUGNY	ACCUEIL DE JOUR ALZHEIMER
	EHPAD
	POLE GERONTO ALBERT ROUSSEL
	UHR-M BEREGOVOY
	BATIMENT PLACIDE ALEXANDRE
	GUSTAVE FLAUBERT EHPAD
EHPAD AUMALE	EHPAD
EHPAD LES 3 HAMEAUX (morgny la Pommeraie)	EHPAD
EHPAD LES DAMES BLANCHES (Yvetot)	EHPAD
EHPAD Myososts (Montville)	EHPAD
EHPAD FORGES LES EAUX	EHPAD
RESIDENCE SAINT JOSEPH (Sotteville les Rouen°	EHPAD
EHPAD JEAN FERRAT (Canteleu)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE GILLES MARTIN (Buchy)	EHPAD
EHPAD LA RUCHE (Elbeuf)	EHPAD
EHPAD FONDATION BEAUFILS (Forges les Eaux)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE LES JARDINS (Lyons la Foret)	EHPAD
EHPAD LES QUATRE VENTS (Ecouis)	EHPAD
EHPAD KORIAN CENT CLOCHERS (rouen)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE TIERS TEMPS	EHPAD
EHPAD LES RIVALIERES (Le Vaudreuil)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE LA BUISSONNIERE (Isneauville)	EHPAD
EHPAD JULIEN BLIN Pt de l'Arche)	EHPAD
EHPAD LES BRUYERES (Yerville)	EHPAD
EHPAD KORIAN VILLA SAINT-DO	EHPAD
EHPAD RESIDENCE L'ARCHIPEL (Duclair)	EHPAD
EHPAD RÉSIDENCE FONTENELLE	EHPAD
EHPAD LES MYOSOTIS (Montville)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE NOURY	EHPAD
EHPAD RESIDENCE D'EAWY	EHPAD
EHPAD RESIDENCE LES SAPINS	EHPAD
EHPAD RESIDENCE LES HAUTES BRUYERES - (Bonsecours)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE LE CASTEL St JACQUES	EHPAD
EHPAD LA SOURCE (Le Houlme)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE SAINT ANTOINE	EHPAD
EHPAD LA COTE DE VELOURS (ND Bondeville)	EHPAD
EHPAD LA BOISERAIE (Bois Guillaume)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE LES TERRASSES (Bois Guillaume)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE FOYER SAINT JOSEPH	EHPAD
EHPAD LE MOULIN DES PRES (Mesnil-Esnard)	EHPAD
EHPAD MAISON LA COMPASSION	EHPAD
EHPAD SACRE COEUR D'ERNEMONT (Franqueville St Pierre)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE SAINTE ANNE	EHPAD
EHPAD DE BRIONNE	EHPAD
EHPAD LES JARDINS DE MATISSE	EHPAD
EHPAD RESIDENCE CAROLA (Grand Couronne)	EHPAD
EHPAD FONDATION LAMAUVE	EHPAD
EHPAD D'HARCOURT	EHPAD
EHPAD LES ILIADES (Mt St Aignan)	EHPAD
EHPAD LES JARDINS DE GOURNAY	EHPAD
EHPAD MISHKANE	EHPAD
EHPAD MAURICE COLLET (Caudebec en Caux)	EHPAD
EHPAD SAINT MICHEL	EHPAD
EHPAD DU DUC D'AUMALE	EHPAD
EHPAD LE QUESNOT (Oissel)	EHPAD
EHPAD RESIDENCE SAINT-JOSEPH	EHPAD
ETAB MED LECALLIER LERICHE	EHPAD
CH la FILANDIERE	EHPAD SITE DEVILLE
	EHPAD SITE MONT SAINT AIGNAN
BTP RESIDENCE MEDICO SOCIALE (SERouvray)	EHPAD
	GERONTO PSYCHIATRIE UNITES PERSONNES DESORIENTEES
PAPILLONS BLANCS	FAM LE LOGIS (Rouen)
	FAM LA BASTIDE (Petit Quevilly)
	FAM LES ALBATROS (le Trait)
IMP LA MAISON DE L'ENFANT	IMP LA MAISON DE L'ENFANT
AUTISME 76 TERRE DE ROUVRE	AUTISME 76 TERRE DE ROUVRE
FONDATION JOHN BOST FOYER SAREPTA	FONDATION JOHN BOST FOYER SAREPTA
LA MAISON DES LYS	LA MAISON DES LYS
ACCUEIL SAINT AUBIN	FAM RESIDENCE BRUNHES (St Aubin Les Elbeuf)
ACCUEIL SAINT AUBIN	MAS (Freneuse)
FAM PRE DE LA BATAILLE (Notre dame de Bondeville)	FAM
ARRED IME ENVOL SAINT JEAN (BG)	IME
ASSO LA PASSERELLE (Elbeuf)	ASSO LA PASSERELLE
ASSO EMERGENCES (LAM) (Rouen)	ASSO EMERGENCES
ASSO LA BOUSSOLE (Sotteville Les Rouen)	ASSO LA BOUSSOLE
CH FERNAND LANGLOIS (Neufchatel en Bray)	SSIAD
	GERONTO PSY-PASA
	EHPAD
CH DE L'AUSTREBERTHE (Barentin)	EHPAD SAINT MARTIN
	EHPAD LA MADELEINE (Pavilly)
CHI ELBEUF	EHPAD RESIDENCE LES COLLINES DE LA SEINE
	EHPAD LES 4 SAISONS
	EHPAD LES RIVES SAINT TAURIN
	EHPAD RESIDENCE LA SOURCE
	EHPAD RESIDENCE LE BOIS ROND (Cléon)
MAISON DE L'ARRED - BOIS GUILLAUME	MAS
LE BEAU SITE FRENEUSE	MAS
CH DU BOIS PETIT	EHPAD LA PLEIADE (Rouen)
	EHPAD LES 4 SAISONS (Petit Quevilly)
	LES GRANDS VOILES
	OREE DU BOIS / ORANGER / OLIVIER / LILAS
	PIONNIERS
	GERONTO PSYCHIATRIE / ST EXUPERY / UHR
CH DURECU LAVOISIER(Darnétal)	GERIATRIE DAMANE EST 1
	GERIATRIE DAMANE EST 2
	GERIATRIE DAMANE OUIEST 1
	GERONTO PSYCHIATRIE DAMANE OUEST 2
	GERIATRIE FLAUBERT 0
	GERIATRIE FLAUBERT 1
	GERONTO PSYCHIATRIE FLAUBERT 2
	GERIATRIE MAUPASSANT 0
	GERIATRIE MAUPASSANT 1
	GERONTO PSYCHIATRIE MAUPASSANT 2
	EHPAD RESIDENCE L'EAU VIVE (St Léger du Bourg Denis)
CHU ROUEN SITE MONT SAINT AIGNAN	EHPAD BETHEL
CHU ROUEN SITE OISSEL	UHR GARANCE
	UHR GARANCE NUIT/ JOUR
	UHR GARANCE

TYPE III

Maintien ou amélioration de l'état de santé d'une personne dans le cadre d'une équipe de soins primaires contribuant à l'offre de premier recours (consultations, activités libérales ou soins à domicile, maison de santé)

Le 1er recours contribue à l'offre de soins ambulatoires en assurant aux patients la prévention, le dépistage, le diagnostic, le traitement, l'orientation et le suivi ainsi que l'éducation pour la santé

Coordination des 3 IFSI de l'agglomération de Rouen

Etablissements	Services
CRECHE LIBERTY	LUCILINE
	LES PORTES DE LA FORET
	LA POUDRERIE ROYALE
	LIBERTY
	LIBERTY ET COMPAGNIE
	ALLIANCE SEINE OUEST
	CRECHE DES COMETES
	MALHERBE
	ANDERSEN
	BORD DE SEINE
	LIBERTY 107
CRECHE LA PETITE COMPAGNIE	CRECHE
CRECHE EUGENE DELACROIX	CRECHE
CRECHE 1 2 3 SOLEILS	CRECHE
CRECHE GRAFFITI'S HOVIA	CRECHE
CRECHE TRAMPOLINE ONM	CRECHE
ETABLISSEMENT PUBLIC DEPARTEMENTAL GRUGNY	CRECHE DES BOUTS D'CHOUX
MAIRIE DE ROUEN CRECHES	CRECHE ROSE DES VENTS
	CRECHE PAIN D'EPICES
	CRECHE PIERRE DE LUNE
	CRECHE TERRE ADELIE
CRECHES CHU DE ROUEN	CRECHE DU CHU
	CRECHE MARIE CURIE
CCAS VILLE ELBEUF	MULTI ACCUEIL GRAIN DE SABLE
	CRECHE LES PETITES ABEILLES
CH BECQUEREL	CRECHE LES PETITS BECQS
CRECHE LES P'TITS LOUPS	CRECHE
CRECHE LES MESNILOUPS	CRECHE
CRECHE FRANCOISE DOLTO	CRECHE
CRECHE MA PETIT' RECRE	CRECHE
CRECHE LES PORTES DE FRANQUEVILLE	CRECHE
CRECHE ILE AUX TRESORS	CRECHE
MULTI ACCUEIL L'ILE AUX ENFANTS (gd Quevilly)	CRECHE
CRECHE LES 3 POMMES (Franqueville saint Pierre)	CRECHE
CRECHE LE JARDIN DES BISOUS 1 (Rouen)	CRECHE
CRECHE MAISON DES ENFANTS LA RIBAMBELLE(Malaunay)	CRECHE
CRECHE MAISON DE LA PETITE ENFANCE (Déville les Rouen)	CRECHE
CRECHE MULTI ACCUEIL LILI BULLE (Gd Couronne)	CRECHE
MULTI ACCUEIL CRESCENDO (Mt St Aignan)	CRECHE
CRECHE TERRE DES ENFANTS (Rouen)	CRECHE
CRECHE MULTI ACCUEIL MARIE CURIE (Bapeaume)	CRECHE
CH DU ROUVRAY	CRECHE
SERVICE DE S. I A DOMICILE YVETOT-SPASAD CCAS YVETOT	SERVICE DE SOINS A DOMICILE
SSIAD YERVILLE	SSIAD
SSIAD DARNETAL / RY	SSIAD
SSIAD D'EAWY	SSIAD
SSIAD JULIEN BLIN	SSIAD
SPASAD CCAS PLATEAU NORD	SSIAD
SSIAD DOMUSVI	SSIAD
SSIAD CROIX ROUGE FORGES LES EAUX	SSIAD
SSIAD DE FLORE	SSIAD
SPASAD LAJOSA	SSIAD
SSIAD PLATEAU EST	SSIAD
SSIAD DE ROUEN	SSIAD
SSIAD LES BOUCLES DE LA SEINE	SSIAD
SSIAD BOUIC MANOURY	SSIAD
SSIAD DE SOTTEVILLE LES ROUEN	SSIAD
SSIAD LE CAILLY	SSIAD
SSIAD CRF FLEURY/ANDELLE	SSIAD
CH LA FILANDIERE - SSIAD	SSIAD
CH DE L'AUSTREBERTHE (Barentin)	SSIAD
HOPITAL PIERRE HURABIELLE / BOURG ACHARD	SSIAD
CH HOPITAL ST JACQUES LES ANDELYS	SSIAD
HOPITAL LOCAL PONT DE L'ARCHE	SSIAD
CMS EUROPE (Rouen)	CMS EUROPE
CMS MAROMME	CMS MAROMME
CMS CESAR FRANCK	CMS CESAR FRANCK
CMS CHARRETTES (ROUEN)	CMS
CMS FRANQUEVILLE SAINT PIERRE	CMS FRANQUEVILLE SAINT PIERRE
CMS PETIT COURONNE	CMS PETIT COURONNE
CMS ST AUBIN LES ELBEUF	CMS ST AUBIN LES ELBEUF
MA SANTE.PRO (MONT SAINT AIGNAN)	SANTE AU TRAVAIL
ENTREPRISE RENAULT CLEON	SERVICE MEDICAL
SERVICE DEPARTEMENT D'INCENDIE ET DE SECOURS DE SEINE MARITIME	SDIS (Yvetot et Rouen)
LYC2E BERNARD PALISSY -Maromme	SANTE SCOLAIRE
LYCEE VAL DE SEINE - Gd Quevilly	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE ALAIN - Maromme	SANTE SCOLAIRE
LYCEE PRO FERNAND LEGER - Gd Couronne	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE LE CEDRE - Canteleu	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE DIDEROT - Petit quevilly	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE BARBEY D'AUREVILLY - Rouen	SANTE SCOLAIRE
LYCEE DES BRUYERES - Sotteville Les Rouen	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE GUSTAVE FLAUBERT	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE LES HAUTS DE SAFFIMBEC - Pavilly	SANTE SCOLAIRE
LYCEE PRO AUGUSTE BARTHOLDI - Barentin	SANTE SCOLAIRE
LYCEE BLAISE PASCAL - Rouen	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE JEAN LECANUET -Rouen	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE J.E. BLANCHE - st Pierre les elbeuf	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE J.Y COUSTEAU - Caudebec les elbeuf	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE ANDRE MARIE - Barentin	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE HECTOR MALO - Mesnil Esnard	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE LUCIE AUBRAC - Isneauville	SANTE SCOLAIRE
LYCEE PABLO NERUDA - Dieppe	SANTE SCOLAIRE
COLLEGE HENRI DE NAVARRE - Yerville	SANTE SCOLAIRE
INSTITITION SACRE CŒUR -Rouen	SANTE SCOLAIRE
INSA	SANTE SCOLAIRE
CHI ELBEUF-(LOUVIERS-VAL DE REUIL)	PROMOTION DE LA SANTE/ PASS / CEGID
	SSIAD / ESA
	UNITE DE SOINS SOMATIQUES (CENTRE DE RETENTION VAL DE REUIL)
	CSAPA
CHU ROUEN SITE SAINT JULIEN	SSIAD
	POLICLINIQUE POLE VISCERAL
	CENTRE ODONTOLOGIE
CHU ROUEN SITE ROUEN	PLATEFORME DE COORDINATION : PARCOURS COMPLEXE ET HANDICAP CONSULTATION
	DEPARTEMENT DE PREVENTION INFECTIONS ASSOCIEES AUX SOINS
	CENTRE GRATUIT D'INFORMATION DE DEPISTAGE ET DIAGNOSTIC
	MAISON D'ARRET ROUEN
	CONSULTATIONS HCN: HEPATO-GASTRO-ENTEROLOGIE
	CARDIOLOGIE CONSULTATIONS
	CONSULTATIONS MEDICALES PÉDIATRIQUES
	DERMATOLOGIE CONSULTATIONS
	CHIRURGIE ORTHOPÉDIQUE ET TRAUMATOLOGIQUE CONSULTATIONS
	CONSULTATIONS DE CHIRURGIE PEDIATRIQUE
	OPHTALMOLOGIE CONSULTATIONS
	CONSULTATIONS CHIRURGIE MAXILLO FACIALE STOMATOLOGIE
	CONSULTATIONS HCN: CHIRURGIE DIGESTIVE
	CEGIDD
	CHIRURGIE VASCULAIRE ET THORACIQUE CONSULTATIONS
	MEDECINE INTERNE CONSULTATIONS
	DEPARTEMENT DE SANTE AU TRAVAIL + HYGIENE + RECHERCHE
	UROLOGIE CONSULTATIONS
CABINETS INFIRMIERS	ENVIRON 15 SUR LE TERRITOIRE 27/76 (projet en cours de développement)
	Autres ponctuellement trouvés par les étudiants pour le stage de fin de Formation

LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DES TERRAINS DE STAGE



TYPE I
Prise en soins d'une personne ou d'un groupe de personnes à tout âge de la vie présentant une altération de l'état de santé, physique ou psychique, en phase aigüe (M.C.O et Admission psychiatrie)

Etablissement	Service	Lieu
CH DIEPPE	DIALYSE CH DIEPPE	DIEPPE
	CHIRURGIE AMBULATOIRE	
	GIE URODIGESTIVE BARIATRIQUE VAS	
	CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE	
	TO / GASTROENTEROLOGIE /ENDOSC	
	IE/OBSTETRIQUE/ORTHOGENIE/CON	
	CHIRURGIE ORL	
	NITE COGNITO COMPORTEMENTA	
	CARDIOLOGIE /USIC	
	BLOC OPERATOIRE/SSPI	
	UFI	
	MEDECINE GERIATRIQUE	
	USC DIEPPE	
	PEDIATRIE/NEO-NAT/CONSULTATIONS	
	MEDECINE-SECTEUR C	
	MEDECINE-SECTEUR B	
	MÉDECINE- SECTEUR A	
	UHA	
	SIU	
	PNEUMOLOGIE NEPHROLOGIE	
	PARCOURS ACTIVITES TRANSVERSALES	
	UHR	
	UMAP	
	NITE DE SOINS INTENSIFS POLYVALENT	
	ONCOLOGIE	
	REANIMATION	
CH Eu	MEDECINE	EU
	ACCUEIL DES URGENCES	
Hospitalier de Neuf	DINS COURTE DUREE NEUFCHATEL EN	Neufchatel
AL LOCAL ASSELIN H	UHR	
	MEDECINE	YVETOT
e Saint Isabelle ABB	DIALYSE	ABBEVILLE
	USC	
	SSPI	
	CHIRURGIE	
	HOSPITALISATION COMPLETE	
	CHIRURGIE AMBULATOIRE	
	1ER ETAGE CHIRURGIE ET USC	
aux Littorale Martin	HAD	MARTIN EGLISE
Clinique des Cèdres	SERVICE DE SURVEILLANCE CONTINUE	BOIS-GUILLAUME
	SERVICE CHIRURGIE AMBULATOIRE	
	SERVICE CHIMIOTHÉRAPIE	
Clinique Mégival	1 ETAGE 1B CHIR AMBU	St Aubin Sur Scie
	1 ETAGE UNITÉ DE SOINS CONTINUS	
	CHIRURGIE POLYVALENTE 2A 2 EME E	
	2 B MEDECINE POLYVALENTE ET GERI	
	SSPI-BLOC	
QUE HEMERA D' YV	BLOC OPERATOIRE-SSPI	YVETOT
	CHIRURGIE AMBULATOIRE	
CMPR Les Herbiers	UNITÉ 500 NEUROLOGIE	BOIS-GUILLAUME
	UNITÉ 400 ORTHO TRAUMATO	
	UNITÉ 100 UNITÉ D'ÉVEIL DE COMA	
	UMATO/BLESSES MEDULAIRES/NEURO	
	UNITE 600/400 / 300	
	UNITÉ D'ÉVEIL DE COMA	
HAD CAUX MARITIM	HAD CAUX MARITIME	Martin Eglise
ETABLISSEMENT PUBLIC	UHR-M BEREGOVOY	GRUGNY

TYPE II
Prise en soins d'une personne ou d'un groupe de personnes à tout âge de la vie présentant une altération de l'état de santé, physique ou psychique , stabilisée (SMR, Psychiatrie long court, psychiatrie extra-hospitalier)

Etablissement	Service	Lieu
OPITALIER DU GRA	FOYER DE VIE MEDICALISE	ST VALERY EN CAUX
	FOYER DE VIE DE LA COTE D'ALBATRE	
	SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION	
E HOSPITALIER DE	LE POLLET	DIEPPE
	WINNICOTT	
	SMR GERIATRIQUE	
	U11	
	U12	
	USLD 1	
	USLD 2	
	MR NEURO-LOCOMOTEUR ET POLYVALEN	
	HDJ CARDIO ET PNEUMO	
TRE HOSPITALIER D	SMR	EU
TALIER DE NEUFCH	A1 SSR	Neufchatel en Bray
HOSPITALIER DE BA	USLD	Barentin
	SSR	
MENT PUBLIC DEPAI	FOYER DE VIE A MARTIN	GRUGNY
	ACCUEIL DE JOUR ALZEIMER	
	MAS HANDICAP	
ANIDER	ANIDER	Dieppe
L LOCAL ASSELIN H	SMR	YVETOT
ENCE LE CHATEAU	SMR	ROUEN
CLINIQUE MEGIVAL	3EME ETAGE SMR	St Aubin sur Scie
SSR CAUX LITTORAL	SSR	Neufchatel en Bray
ONM	HRS CSAPA CAARUD ACCUEIL DE JOI	Martin Eglise
CH DE L AUSTREBER	USLD	ST AUSTREBERTHE

TYPE III

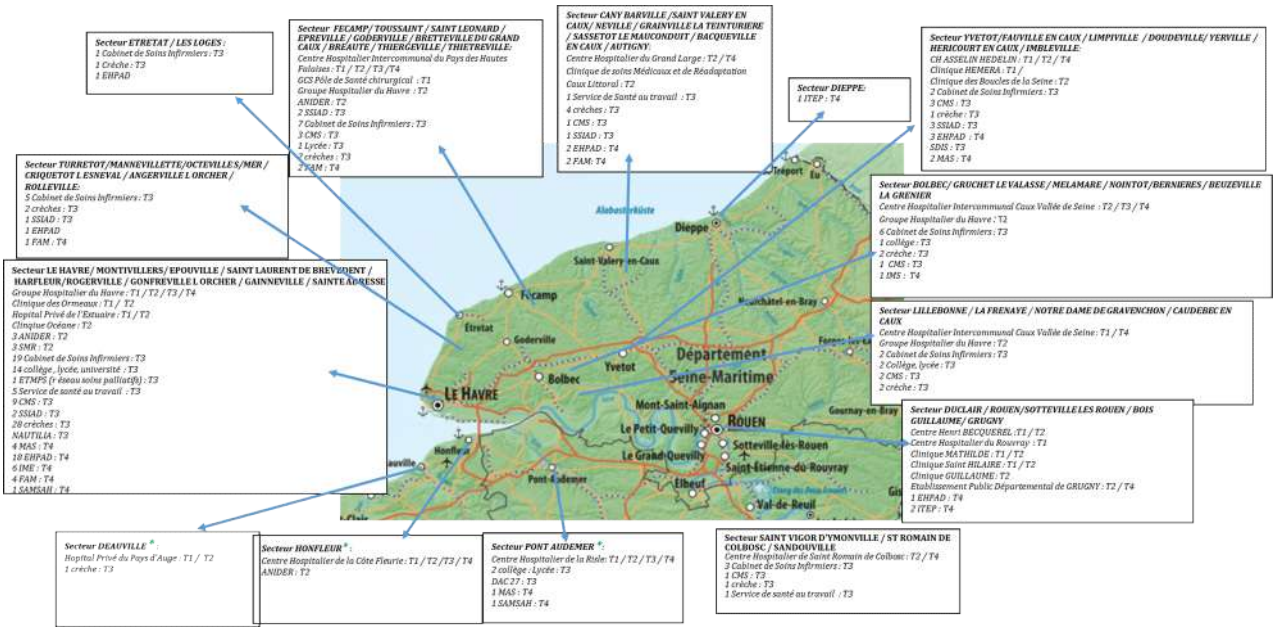
Maintien ou amélioration de l'état de santé d'une personne dans le cadre d'une équipe de soins primaires contribuant à l'offre de premier recours (consultations, activités libérales ou soins à domicile, maison de santé)

Le 1er recours contribue à l'offre de soins ambulatoires en assurant aux patients la prévention, le dépistage, le diagnostic, le traitement, l'orientation et le suivi ainsi que l'éducation pour la santé

Etablissement	Service	Lieu
NTRE HOSPITALIER DIEP	CONSULTATION DE MEDECINE	DIEPPE
	OURS LABORATOIRE RADIOLOGIE STERILIS	
SSIAD BACQUEVILLE EN CAUX	SSIAD	Bacqueville en Caux
ST AUSTREBERTH		ST AUSTREBERTHE
SSIAD OPAD		Dieppe
AUMALE		AUMALE
CH DIEPPE		Dieppe
SSIAD ST VALERY EN CAUX		ST VALERY EN CAUX
SSIAD DOUDEVILLE		Doudeville
Centre Hospitalier de Eu		EU
		YERVILLE
SSIAD YERVILLE		St Crespin
SSIAD		Foucarmont
SSIAD LES RIVIERES		Foucarmont
CABINET DE SOINS ALLIGNY CLOUET GEORGET HAVET	CABINET LIBÉRAL	Bosc Le Hard
CABINET DE SOINS A DOMICILE COQUAIS DIEPPE		
CABINET DE SOINS KARINE DROGUET		
CABINET DE SOINS BITEAU BERGEOT LABOULAIS		
CABINET DE SOINS PANSA-LEGROS SOPHIE, BLIN MARION		
CABINET LIBERAL QUEMIN/ LEMARCHAND/LOUVEL/LEEBVRE		
SOINS INFIRMIERS SOENEN FLORENTINE		
CABINET LIBERAL INFIRMIER MMES MARTIN DUHAMEL DECOURVILLE		
IDEL CONFAIS		INCHEVILLE
CABINET IDEL LECAT/ROUX		LE BOURG DUN
IDE LIBÉRALES MMES HOVINE/ONFFROY		LE BOURG DUN
CABINET LIBÉRAL BOURLET		Londinières
IDEL GODEFROY / DESPORT		LUNERAY
CABINET DE SOINS CREPE/ ROQUIGNY-LECLERC/MORAU		MARTIN EGLISE
CABINET DE SOINS MARTIN EGLISE		Mers Les Bains
CABINET DE SOINS GOSSET CARRE VINCENT		Ouville
CABINET DE SOINS PICHENOT OUVILLE		St Aubin Sur Scie
CABINET INFIRMIER LIBERAL Carpentier		St Aubin Sur Scie
CABINET POIXBLANC / DOLBEC		
CABINET DE SOINS VIMEUX		St Valéry en Caux
CABINET INFIRMIER MALANDAIN, GIFFARD, HERRERA		YERVILLE
SSIAD YERVILLE		Dieppe
CMS CLÉMENCEAU	CMS BACQUEVILLE EN CAUX	
CMS CLÉMENCEAU	UTAS 8 BLANGY	
CMS CLÉMENCEAU	UTAS NEUVILLE	
CMS CLÉMENCEAU	UTAS 8 EU	
CMS CLÉMENCEAU	CMS EU	
CMS CLÉMENCEAU	UTAS 8 NEUFCHATEL	
CMS CLÉMENCEAU	CMS NEUVILLE LES DIEPPE CORMORANS	
CMS CLÉMENCEAU	CMS OFFRANVILLE	
CMS CLÉMENCEAU	UTAS 8 SAINT-SAENS	BOIS GUILLAUME
APPUI SANTÉ	MEDICOBUS	MARTIN EGLISE
	MEDICOBUS	YVETOT
E MÉDICAL DU CNPE DE	CENTRALE	PENLY
QUATRE PATTES ET PETITS PAS	CRECHE	OFFRANVILLE
CHE DE BELLEVILLE SUR		Belleville sur Mer
CRECHES MUNICIPALES VILLE DE DIEPPE		Dieppe
MULTI ACCUEIL LA CAPUCINE		YVETOT
LA HALTE DES LUTINS		Eu
MULTI ACCUEIL LES POUSSINS		BACQUEVILLE EN CAUX
L'île aux enfants		St Nicolas d'Aliermont
I ACCUEIL AU CLAIR DE		GRUCHET ST SIMEON
MC BABY CHOU / BABY KIDS		TORCY LE PETIT
MULTI ACCUEIL LE NOURSERIE		YERVILLE

TYPE IV
Accompagnement d'une personne ou d'un groupe de personnes en situation de vulnérabilité liée à des problèmes de santé, de handicap, de dépendance, d'exclusion sociale
(EHPAD, USLD, Polyhandicap, IME MAS, Assossiation l'Abri)

Etablissement	Service	Lieu
HOPITAL LOCAL ASSELIN HEDELIN	EHPAD	YVETOT
CENTRE HOSPITALIER DE DIEPPE	UNITE DE VIE PROTÉGÉE UVP	DIEPPE
	UNITÉ D'ADDICTOLOGIE	
	DE CRISE POUR MINEUR SUZANNE L	
	EHPAD "LES CONIFERES"	
	EHPAD 2 -BÂTIMENT MIREILLE DARC	
	EHPAD RDC HAUT "MIREILLE DARC"	
	EHPAD 1-BÂTIMENT MIREILLE DARC	
CENTRE HOSPITALIER DE EU	EHPAD	Eu
CH NEUFCHATEL FERDINAND LANGLOIS	A3 EHPAD CH NEUFCHATEL	Neufchatel en Bray
	D1 EHPAD CH NEUFCHATEL	
	D2 EHPAD CH NEUFCHATEL	
	D3 EHPAD CH NEUFCHATEL	
	A2 EHPAD NEUFCHATEL EN BRAY	
EHPAD ANNE FRANCOISE LE BOULTZ	EHPAD ANNE FRANCOISE LE BOULTZ	GRAINVILLE LA TEINTURIERE
MAISON DE RETRAITE MEDICALISEE - LES DAMES BLANCHES	EHPAD	YVETOT
ETABLISSEMENT PUBLIC DÉPARTEMENTAL	FAM	GRUGNY
	EHPAD	
	BATIMENT PLACIDE ALEXANDRE	
	GUSTAVE FLAUBERT EHPAD	
EHPAD LES HORTENSIAS	EHPAD	ABBEVILLE
COLISEE-RESIDENCE DE LA VARENNE		Arques la Bataille
EHPAD JACQUES BONVOISIN		Dieppe
H NEUFCHATEL EN BRA		Neufchatel en Bray
CENTRE HOSPITALIER BARENTIN		Barentin
EHPAD AUMALE		Aumale
EHPAD GILLES MARTIN		Buchy
EHPAD LES TROIS RIVES		GAMACHES
AD Résidence AF LE BO		GRAINVILLE LA TEINTURIERE
EHPAD MASSE DE CORMEILLES		Blangy sur Bresle
VILLAGE OPAD/ SSIAD/EHPAD		Dieppe
EHPAD FORGES LES EAUX		Forges les Eaux
EHPAD LEFEBVRE BLONDEL DUBUS		Gaillefontaine
RESIDENCE CASTEL SAINT JOSEPH - EHPAD		Hodeng au Bosc
EHPAD JEAN FERRAT - LE TREPORT		Le Tréport
EHPAD LE BOIS JOLI		Les Grandes Ventes
EHPAD LUNERAY		Luneray
EHPAD Myosostis		Montville
EHPAD LES 3 HAMEAUX		MORGNY LA POMMERAYE
HPAD LES MATINS BLEU		Belleville en caux
RESIDENCE SAINT JOSEPH		Sotteville Les Roeun
EHPAD ST MARTIN		ST AUSTRBERTHE
EHPAD		St Crespin
EHPAD LA MAISON NORMANDE – ST MARTIN OSMONVILLE		St Martin Osmonville
D RESIDENCE DU VAL F		VAL DE SAANE
EHPAD DE YERVILLE		YERVILLE
EHPAD ASSELIN EDELIN		YVETOT
RESIDENCE LE CHATEAU BLANC		ST ETIENNE DU ROUVRAY
EHPAD LA MADELEINE		PAVILLY
CH DE L AUSTREBERTHE		Barentin
BERCAIL ST DENIS	HANDICAP	HERICOURT EN CAUX
CHANTECLER	FAM	IMBLEVILLE
LA BRECHE		Forges les Eaux
LA MARGOTIERE		ST NICOLAS D'ALIERMONT
LE RONCIER		ST VICTOR L'ABBAYE
LES HAUTES EAUX		AUTIGNY
TAS DIEPPE NEUFCHAT	UTAS	DIEPPE
ONM	RS CSAPA CAARUD ACCUEIL DE JO	Martin Eglise
CH DE L AUSTREBERTHE	USLD	ST AUSTREBERTHE



*** lieux de stage hors département**

TYPE I
Prise en soins d'une personne ou d'un groupe de personnes à tout âge de la vie présentant une altération de l'état de santé, physique ou psychique, en phase aigüe (M.C.O et Admission psychiatrie)

ETABLISSEMENT	VILLE	SERVICE
CENTRE HENRI BECQUEREL	ROUEN	ONCOLOGIE MEDICALE NIVEAU 6
		UNITE DE CHIRURGIE
		UNITE HOSPITALISATION POLYVALENTE
		UNITE PROTEGEE HEMATOLOGIE
		UNITE SOINS INTENSIFS HÉMATOLOGIE
		USC
CENTRE HOSPITALIER ASSELIN-HEDELIN	YVETOT	MEDECINE
CENTRE HOSPITALIER DE LA COTE FLEURIE	HONFLEUR	MEDECINE CARDIOLOGIE
		MEDECINE COURT SEJOUR GERIATRIQUE
		MEDECINE POLYVALENTE
		URGENCES
CENTRE HOSPITALIER DE LA RISLE	PONT AUDEMER	HAD
		MEDECINE AIGUE POST URGENCES
		MEDECINE INTERNE
		MEDECINE - UNITE DE SOINS PALLIATIFS
		URGENCES
CENTRE HOSPITALIER DU ROUVRAY	SOTTEVILLE LES ROUEN	PÔLE 1-2-ADULTES
		PÔLE ENFANTS-ADOLESCENTS
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES	FECAMP	HAD
		MATERNITE
		MEDECINE COURT SEJOUR GERIATRIQUE
		MEDECINE 2
		MEDECINE POLYVALENTE RDC
		PEDIATRIE
		SURVEILLANCE CONTINUE
		UHPU
		URGENCES
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL CAUX VALLEE DE SEINE	LILLEBONNE	GYNECOLOGIE MATERNITE
		HDJ
		MEDECINE
		URGENCES/SMUR
CLINIQUE HEMERA	YVETOT	BLOC OPERATOIRE-SSPI
		CHIRURGIE AMBULATOIRE
		UNITE DE DIALYSE MEDICALISEE
CLINIQUE DES ORMEAUX	LE HAVRE	BLOC OPERATOIRE - ENDOSCOPIE - SSPI
		CHIRURGIE AMBULATOIRE
		CHIRURGIE GENERALE
		MEDECINE ONCOLOGIE
		UNITÉ DE SURVEILLANCE CONTINUE
		URGENCES
CLINIQUE MATHILDE	ROUEN	CHIRURGIE AMBULATOIRE
		CHIRURGIE DIG/ORL/VASC
		CHIRURGIE ORTHO/ESTHETIQUE
		CHIRURGIE PEDIATRIQUE
		CHIRURGIE UROLOGIE ET GYNECOLOGIE
		MATERNITE-NEONATOLOGIE
		MEDECINE ONCOLOGIE
		USC
		BLOC/SSPI/ENDO
		BLOC-SSPI
CLINIQUE SAINT HILAIRE	ROUEN	CHIMIOTHERAPIE
		CHIRURGIE
		MEDECINE CARDIOLOGIQUE
		MEDECINE ONCOLOGIQUE
		MEDECINE POLYVALENTE
		USC
		USIC
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL GUSTAVE FLAUBERT	LE HAVRE	MCO TERRASSES
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL JACQUES MONOD	MONTIVILLIERS	BLOC OPERATOIRE
		SSPI
		CARDIOLOGIE DE SEMAINE - EXPLORATIONS DE CARDIOLOGIE (U64)
		CARDIOLOGIE TRADITIONNELLE (UNITE 63)
		CHIRURGIE AMBULATOIRE
		CHIRURGIE GENERALE (UNITE 21)
		CHIRURGIE GENERALE ET ORL (UNITE 23)
		CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE (UNITÉ 25)
		CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE (UNITE 22)
		CHIRURGIE PEDIATRIQUE TRADITIONNELLE ET AMBULATOIRE
		COURT SEJOUR GERIATRIQUE (UNITE 44) - EQUIPE MOBILE DE GERIATRIE
		GASTRO TRADITIONNELLE
		MEDECINE AIGUE POST URGENCES (UNITE 41)
		MEDECINE AIGUE POLYVALENTE (UNITE 42)
		HOPITAL DE SEMAINE
		MEDECINE DERMATO/RHUMATO
		MEDECINE DIABETOLOGIE ENDOCRINOLOGIE
		MEDECINE ENFANTS ADOLESCENTS
		MEDECINE INTERNE ET MALADIES INFECTIEUSES
		MEDECINE NOURRISSONS - BIBERONNERIE
		MEDECINE ONCO-PEDIATRIE
		NEONATALOGIE UNITE KANGOUROU
		NEUROLOGIE (UNITE 34)
		NEUROLOGIE VASCULAIRE ET SOINS INTENSIFS (UNITE 32)
		HAD
		HEMODIALYSE
		MEDECINE INTERNE NEPHROLOGIE
		PNEUMOLOGIE (UNITE 54) / PLATEAU TECHNIQUE EFR - FIBRO
		PNEUMOLOGIE ONCOLOGIE (UNITE 52)
		RÉA NEONATOLOGIE
		SAMU - SMUR
		SOINS INTENSIFS CARDIOLOGIE
		SOINS INTENSIFS DE GASTROENTEROLOGIE-EXPLORATIONS-HOP SUD
		UNITE DE SOINS PALLIATIFS UNITE 61
		URGENCES ADULTES
		URGENCES PEDIATRIQUES UHTCD UMJ
		URGENCES GYNÉCOLOGIQUES
		REANIMATION MEDICO CHIRURGICALE / SOINS CONTINUS
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL PIERRE JANET	LE HAVRE	UAC/FEROE
G.C.S. POLE DE SANTE CHIRURGICAL	FECAMP	BLOC-SSPI
		CHIRURGIE
HOPITAL PRIVE DE L'ESTUAIRE	LE HAVRE	HAD
		BLOC OPERATOIRE-SALLE DE REVEIL
		CHIMIOTHERAPIE EXTERNE
		CHIRURGIE AMBULATOIRE
		CHIRURGIE DIG--GYNECOLOGIE
		CHIRURGIE ORTHO-OPHT-PLASTIE
		CHIRURGIE VASC-ORL-URO
		HEMODIALYSE
		MEDECINE CARDIO-NEPHRO
		MEDECINE ONCOLOGIE
		MEDECINE POLYVALENTE
		UNITE DE SOINS INTENSIFS DE CARDIOLOGIE (USIC)
		UNITE DE SURVEILLANCE CONTINUE (USC)
		URGENCES
HOPITAL PRIVE DU PAYS D AUGE	DEAUVILLE	BLOC/SSPI
		CHIRURGIE AMBULATOIRE
		CHIRURGIE
		HAD

TYPE II
Prise en soins d'une personne ou d'un groupe de personnes à tout âge de la vie présentant une altération de l'état de santé, physique ou psychique , stabilisée (SMR, Psychiatrie long court, psychiatrie extra-hospitalier)

ETABLISSEMENT	VILLE	SERVICE
ANIDER (CENTRE DE DIALYSE)	EQUEMAUVILLE	ANIDER EQUEMAUVILLE
	FECAMP	ANIDER FECAMP
	LE HAVRE	ANIDER FONTAINE LA MALLET
		ANIDER MASSILLON
		ANIDER UDM PLATEAU
CENTRE DE REEDUCATION FONCTIONNELLE DE LA HEVE	LE HAVRE	SMR
CSSR LA ROSERAIE	SAINTE ADRESSE	SMR
CENTRE DE SOINS DE SUITE, READAPTATION ET NUTRITION LES JONQUILLES	LE HAVRE	SMR
CENTRE HENRI BECQUEREL	ROUEN	HOPITAL DE JOUR
		HOPITAL DE SEMAINE
CENTRE HOSPITALIER ASSELIN HEDELIN	YVETOT	SMR
CENTRE HOSPITALIER DE LA COTE FLEURIE	HONFLEUR	SMR CARDIOLOGIE
		SMR GERIATRIQUE
		SMR NUTRITION
		UNITÉ DE SOINS DE LONGUE DURÉE
CENTRE HOSPITALIER DE LA RISLE	PONT AUDEMER	SMR
		USLD
CENTRE HOSPITALIER DE SAINT ROMAIN DE COLBOSC	SAINT ROMAIN DE COLBOSC	SMR
		USLD
CENTRE HOSPITALIER DU GRAND LARGE	ST VALERY EN CAUX	FOYER DE VIE DE LA COTE D'ALBATRE
		SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL CAUX VALLEE DE SEINE	BOLBEC	SMR
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES	FECAMP	SOINS MEDICAUX DE READAPTATION 1
		SOINS MEDICAUX DE READAPTATION 2
		CENTRE YVON LAMOUR- USLD
CLINIQUE DES BOUCLES DE LA SEINE - CLINEA	YVETOT	SERVICES DE PSYCHIATRIE ADULTES
CLINIQUE DES ORMEAUX	LE HAVRE	HOPITAL DE JOUR CHIMIO
CLINIQUE GUILLAUME	BOIS GUILLAUME	SOINS MEDICAUX ET READAPTATION
CLINIQUE MATHILDE	ROUEN	HDJ CHIMIOTHERAPIE
CLINIQUE OCÉANE	LE HAVRE	HOPITAL DE JOUR
		UNITE D HOSPITALISATION
CLINIQUE SAINT HILAIRE	ROUEN	READAPTATION CARDIAQUE
ETABLISSEMENT PUBLIC DÉPARTEMENTAL	GRUGNY	FAM ANDRE MARTIN
		FAM GERARD DE NERVAL
		FOYER DE VIE A MARTIN
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL GUSTAVE FLAUBERT	LE HAVRE	HDJ
		MEDECINE PHYSIQUE ET READAPTATION - SORET
		SSR GERIATRIE PAVILLON SORET
		USLD - LES TERRASSES DE FLAUBERT
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL JACQUES MONOD	MONTIVILLIERS	HOPITAL DE JOUR (UNITE 51)
		HOPITAL DE JOUR (UNITE 53)
		HOPITAL DE JOUR PEDIATRIQUE
		SSR CARDIOLOGIE - PNEUMOLOGIE (UNITE 31)
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL PIERRE JANET	BOLBEC	HÔPITAL DE JOUR DE PEDO PSYCHIATRIE : "LES LUCIOLES"
		HOPITAL DE JOUR BOLBEC
	FECAMP	LES HALIADES CMP/CATTP ADULTE
		HALIADES HDJ ADULTE
		HOPITAL DE JOUR CALYPSO
		PSYCHIATRIE DE LIAISON
	LILLEBONNE	CMP FUTURA 76
		PSYCHIATRIE DE LIAISON CHI DE LILLEBONNE
	LE HAVRE	ACCUEIL FAMILIAL THERAPEUTIQUE POUR ENFANTS
		AFTA
		ALIZE
		BOREAL
		CARAVELLE
		CHARLES BAUDELAIRE
		DELOS
		EM2R (Equipe Mobile Réinsertion et Réhabilitation)
		EMIC (EQUIPE MOBILE D'INTERVENTION ET DE CRISE)
		EMPPA EQUIPE MOBILE DE PSYCHIATRIE DE LA PERSONNE AGEE
		EQUINOXE
		EQUIPE MOBILE PRÉCARITÉ SANTÉ MENTALE (EMPSM)
		ESPACE RAYMOND QUENEAU (CAA:LE REPERE:SELF ANIMATION)
		EXTRA HOSPITALIER EST
		EXTRA HOSPITALIER OUEST
		HDJ CHARLES BAUDELAIRE
		HDJ DES GRANDS RDC LE PHARE
		HDJ DES PETITS RDC LE PHARE
		HOPITAL DE JOUR EST
		HOPITAL DE JOUR MERE BEBE (PERINATALITE)
		HOPITAL DE JOUR OUEST
		HOPITAL DE JOUR VERDUN
		GUY DE MAUPASSANT
		MAISON DE L'ADOLESCENT
		UNITE SANITAIRE EN MILIEU PENITENTIAIRE (USMP)
		SAR (Service Ambulatoire de Réhabilitation Psycho sociale)
		UNITE SOMATIQUE
		UTHYM
HOPITAL PRIVE DE L'ESTUAIRE	LE HAVRE	HOPITAL DE JOUR READAPTATION CARDIOVASCULAIRE
	HARFLEUR	ETATS VEGETATIFS CHRONIQUES-EVC
		RDC SSR POLYVALENT
		SSR NEUROLOGIE
		SSR POLYVALENT
HOPITAL PRIVE DU PAYS D AUGE	DEAUVILLE	REEDUCATION FONCTIONNELLE
		SSR EN ADDICTOLOGIE
CLINIQUE DE SOINS MEDICAUX ET DE READAPTATION CAUX LITTORAL	NEVILLE	SOINS DE SUITE ET DE READAPTATION

TYPE III
Maintien ou amélioration de l'état de santé d'une personne dans le cadre d'une équipe de soins primaires contribuant à l'offre de premier recours (consultations, activités libérales ou soins à domicile, maison de santé)
Le 1er recours contribue à l'offre de soins ambulatoires en assurant aux patients la prévention, le dépistage, le diagnostic, le traitement, l'orientation et le suivi ainsi que l'éducation pour la santé

ETABLISSEMENT	VILLE	SERVICE
ACOMAD	FECAMP	SSIAD
AFFAIRES MARITIMES : SERVICE DE SANTE DES GENS DE MER(SSGM)	LE HAVRE	SERVICE DE SANTE AFFAIRES MARITIMES
ASSOCIATION LES PITCHOUNS	BREAUTE	LES PITCHOUNS/LA CHAUMIÈRE
	GODERVILLE	CENTRE MULTI ACCUEIL LES PITCHOUNS
CABINET DE SOINS INFIRMIERS AMARIA/RONCIN	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS ANGER/MARRY	LIMPIVILLE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS AUBIN	OCTEVILLE SUR MER	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS BARON/ GENET	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS BELLANGER	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER -BLONDEL-LEFEVRE-SAUTREL-SAVALLE-LEBON-MORFOISSE-PESQUET	ST ROMAIN DE COLBOSC	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS BIGOT/PATTERSON	BOLBEC	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS BOISHUS MELANIE	LILLEBONNE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER COEUR DE CAUX	FAUVILLE EN CAUX	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER COTTIN-BAVILLE	FECAMP	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS CRESSENT DALANCON	TURRETOT	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS DEVAUX / GLOAGUEN	NOINTOT	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER DU CAP FAGNET	FECAMP	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS FECAMP-FAUVEL	FECAMP	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS FEREY	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS GAINCHE/MARILLONNET	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS GAJEWSKI/VIARD	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS GLOAGUEN / FOUACHE	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS HEUZE/BERTIN	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS JONQUET/LEFAY	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER LAIGLE / COULANGE	TOUSSAINT	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER LALEMANT-PALLIER	BRETTEVILLE DU GRAND CAUX	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS LE CAVORZIN A.	OCTEVILLE SUR MER	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS LEBOUIS / SEBBOUH	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER LEVEILLARD / DUDOUIT	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS LHOMME	ANGERVILLE L ORCHER	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS LOUIS BLANC	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS MARCQ/DOARE	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER A MARECHAL	BERNIERES	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS MARTIN/LECOZ	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS ORANGE	BEUZEVILLE LA GRENIER	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS PAIN	MANNEVILLETTE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS PELLETER/AUZOU	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS PERALTA	GRUCHET LE VALASSE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS REGUE/DROUET	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER RIBET -CÉCILE	SAINT VIGOR D'YMONVILLE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER SCM - MAZE / GUERY-MARQUET	FECAMP	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER-SCOLAN-RIBET	SANDOUVILLE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS SENCE	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER SIMON AMELLE	EPREVILLE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER - VAUTELET-CALTOT	LILLEBONNE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET LIBERAL INFIRMIER - VERITE-CHARRON-COUZIN-DORANGE	ETRETAT	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CABINET DE SOINS INFIRMIERS VIMBERT LE CAVORZIN GRIGY	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
CENTRALE EDF PALUEL	CANY BARVILLE	SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
CENTRE HOSPITALIER DE LA COTE FLEURIE	TROUVILLE	SSIAD TROUVILLE
CENTRE HOSPITALIER DE LA RISLE	PONT AUDEMER	CONSULTATIONS EXTERNES
		POLE SANTE PREVENTION
		SSIAD
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL CAUX VALLEE DE SEINE	BOLBEC	SSIAD
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES	FECAMP	CONSULTATIONS SPECIALITES
CENTRE PARAMEDICAL LAFAYETTE	LE HAVRE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
COLLEGE BELLE ETOILE	MONTIVILLIERS	INFIRMERIE
COLLEGE CLAUDE BERNARD	LE HAVRE	INFIRMERIE
COLLEGE DE LA COTE BLANCHE	LILLEBONNE	INFIRMERIE
COLLEGE DE LA HEVE	LE HAVRE	INFIRMERIE
COLLEGE DESCARTES	LE HAVRE	INFIRMERIE
COLLEGE JEAN MOULIN	LE HAVRE	INFIRMERIE
COLLEGE MARCEL PAGNOL	LE HAVRE	INFIRMERIE
COLLEGE PIERRE ET MARIE CURIE	PONT AUDEMER	INFIRMERIE
COLLEGE RAOUL DUFY	LE HAVRE	INFIRMERIE
COLLEGE RONCHEROLLES	BOLBEC	INFIRMERIE
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION FECAMP CAUX LITTORAL	FECAMP	CRECHE FAMILIALE INTERCOMMUNALE RAMPONNEAU
	LES LOGES	CRECHE LE LOGIS DES PETITS
	FROBERVILLE	CRECHE LES JARDINS DES PETITS
	FECAMP	ESPACE MULTI ACCUEIL LEON DUFOUR
	FECAMP	LES MINI BULLES
COMMUNAUTE DE COMMUNES COTE D ALBATRE	SAINT VALERY EN CAUX	CMA LES LUTINS
	CLASVILLE	SMA LA VALLEE
	FONTAINE LE DUN	SMA MERLIN L'ENCHANTEUR
	CANY BARVILLE	STRUCTURE MULTI ACCUEIL
COMMUNAUTE URBAINE DU HAVRE	ST ROMAIN DE COLBOSC	MULTI ACCUEIL LES FARFADETS
CRECHE : ASSOCIATION ADEO MINI-PLANETE	LE HAVRE	MINI-PLANETE
CRECHE : ASSOCIATION ADEO WASHINGTON	LE HAVRE	CRECHE WASHINGTON
CRECHE ARC EN CIEL	OCTEVILLE SUR MER	CRECHE ARC-EN-CIEL
CRÈCHE BULLE D'O	LE HAVRE	CRÈCHE BULLE D'O
CRECHE HOSPITALIERE GHH : KINOKO	LE HAVRE	CRECHE KINOKO
CRECHE INTER ENTREPRISE BABILOU	LE HAVRE	CRECHE BABILOU LE HAVRE ANTILLES
CRECHE L' ILOT CALIN	BOLBEC	CRECHE L' ILOT CALIN
CRÈCHE LES JEUNES POUSSES	SAINT LEONARD	CRECHE
CRECHE LIBERTY	SAINTE ADRESSE	CRECHE LIBERTY
CRÈCHE MULTI-ACCUEIL LA RIBAMBELLE	CRIQUETOT L ESNEVAL	CRECHE MULTI-ACCUEIL LA RIBAMBELLE
DAC 27 OUEST (ASSOCIATION APPUI PARCOURS SANTE)	PONT AUDEMER	DAC 27
DEPARTEMENT DE SEINE MARITIME	BOLBEC	CMS BOLBEC TASSIGNY
	CANY BARVILLE	CMS CANY BARVILLE
	DOUDEVILLE	CMS DOUDEVILLE
	FAUVILLE EN CAUX	CMS FAUVILLE
	FECAMP	CMS DUNANT
	LE HAVRE	CMS HAVRE SAINT JUST
	LE HAVRE	CMS HAVRE BONFAIT
	LE HAVRE	CMS HAVRE CURIE
	LE HAVRE	CMS HAVRE FOSSE
	LILLEBONNE	CMS CLAIRVAL
	MONTIVILLIERS	CMS MONTIVILLIERS
	NOTRE DAME DE GRAVENCHON	CMS NOTRE DAME DE GRAVENCHON
	LE HAVRE	CMS BOIS AU COQ
	HARFLEUR	CMS HARFLEUR
	SAINT ROMAIN DE COLBOSC	CMS SAINT ROMAIN DE COLBOSC
	LE HAVRE	CMS HAVRE CAUCRIAUVILLE
	LE HAVRE	CMS HAVRE VERDUN
	SAINT LEONARD	CMS SAINT LEONARD
	THIERGEVILLE	CMS THIERGEVILLE
	YVETOT	CMS YVETOT
ETMPS SEINE ET MER	LE HAVRE	ETMPS
HAROPA PORT	LE HAVRE	INFIRMERIE
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL GUSTAVE FLAUBERT	LE HAVRE	PERMANENCE D ACCES AUX SOINS
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL JACQUES MONOD	MONTIVILLIERS	CENTRALE DE PRELEVEMENT
		CENTRALE DE PRELEVEMENT- CONSULTATIONS GYNECOLOGIE OBSTETRIQUES
		CONSULTATIONS MULTI DISCIPLINAIRES - HALL NORD
		CONSULTATIONS MEDECINE PEDIATRIQUES
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL PIERRE JANET	ST AUBIN ROUTOT	UNITE SANITAIRE EN MILIEU PENITENTIAIRE (USMP)
HALTE GARDERIE LES PETITS PIEDS	BOLBEC	HALTE GARDERIE
INSTITUTION SAINT JOSEPH	LE HAVRE	INFIRMERIE
LYCEE CLAUDE MONET	LE HAVRE	INFIRMERIE
LYCEE DESCARTES	FECAMP	INFIRMERIE
LYCEE DES METIERS RISLE-SEINE	PONT AUDEMER	INFIRMERIE
LYCEE FRANCOIS 1ER	LE HAVRE	INFIRMERIE
LYCEE FRANCOISE DE GRACE	LE HAVRE	INFIRMERIE
LYCEE GUILLAUME LE CONQUERANT	LILLEBONNE	INFIRMERIE
LYCEE SCHUMAN-PERRET	LE HAVRE	INFIRMERIE
LYCEE TECHNIQUE JEANNE D'ARC	LE HAVRE	INFIRMERIE
MAIRIE DU HAVRE	LE HAVRE	CRECHE MUNICIPALE CHARLES-AUGUSTE MARANDE
		HALTE D'ENFANT "COCCINELLE"
		HALTE D'ENFANTS "LOUIS BLANC"
		MULTI-ACCUEIL "BOITE A CALINS"
		MULTI-ACCUEIL "LES GRAMINIS"
		MULTI-ACCUEIL "POMME DE REINETTE"
		MULTI-ACCUEIL "ROUELLES"
		MULTI-ACCUEIL "TOM POUCE"
		MULTI-ACCUEIL "BOUQUET DE SOLEILS"
		MULTI-ACCUEIL "BRINDEAU"
		MULTI-ACCUEIL "LE TOBOGGAN JAUNE"
		MULTI-ACCUEIL "LES COQUELICOTS"
		MULTI-ACCUEIL "LES NEIGES"
		MULTI-ACCUEIL "LES PETITS LOUPS"
		MULTI-ACCUEIL "PICOTY"
		MULTI-ACCUEIL "SERGENT GOUBIN"
MAIRIE DE LILLEBONNE	LILLEBONNE	CRECHE FAMILIA
		CRECHE LA RIBAMBELLE
MAISON MEDICALE DES POTIERS	MELAMARE	CABINET LIBERAL INFIRMIER
MICRO CRECHE : BEBEBOUX	LE HAVRE	BEBEBOUX
MICRO CRECHE : LA PETITE PRAIRIE	SAINT LAURENT DE BREVEDENT	CRECHE LA PETITE PRAIRIE
MICRO CRECHE : SAS LE MONDE DES PETITS PIEDS	LE HAVRE	MICRO CRECHE : SAS LE MONDE DES PETITS PIEDS
MICRO CRECHE LES ZEBULONS	GAINNEVILLE	MICRO CRECHE LES ZEBULONS
MICRO-CRECHE : MA LITTLE CRECHE	LE HAVRE	MICRO-CRECHE : MA LITTLE CRECHE
MULTI ACCUEIL CAUX'INELLE	RIVES EN SEINE	CRECHE MULTI ACCUEIL CAUX'INELLE
MULTI-ACCUEIL - LA FARANDOLE	LA FRENAYE	MULTI-ACCUEIL - LA FARANDOLE
MULTI ACCUEIL COLLECTIF LA CAPUCINE	YVETOT	MULTI ACCUEIL COLLECTF LA CAPUCINE
OPPELIA - STRUCTURE NAUTILIA	LE HAVRE	NAUTILIA
PEOPLE AND BABY : CRECHE LES VOILES	HARFLEUR	CRECHE PEOPLE & BABY LES VOILES
PLATEFORME DE NORMANDIE-TOTAL ENERGIE	LE HAVRE	SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
RENAULT - USINE DE SANDOUVILLE	SANDOUVILLE	SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
RESIDENCE BOUIC MANOURY	FAUVILLE EN CAUX	SSIAD
SERVICE DEPARTEMENT D'INCENDIE ET DE SECOURS DE SEINE MARITIME	YVETOT	SDIS
SANTRA PLUS	GONFREVILLE L ORCHER	SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
SERVICE UNIVERSITAIRE DE MEDECINE PREVENTIVE ET DE PROMOTION DE LA SANTE (SUMPPS)	LE HAVRE	INFIRMERIE
SSIAD-AMAPA OHSMOSE	HARFLEUR	SSIAD
SSIAD CRIQUETOT L ESNEVAL	CRIQUETOT L ESNEVAL	SSIAD
SSIAD CROIX ROUGE	NOTRE DAME DE GRAVENCHON	SSIAD
	GODERVILLE	SSIAD
	SAINT VALERY EN CAUX	SSIAD
	YERVILLE	SSIAD
SSIAD : UNA SOLIDARITE NORMANDE	LE HAVRE	SSIAD
SSIAD YVETOT-SPASAD CCAS YVETOT	YVETOT	SSIAD
TOURRES ET CIE SAVERGLASS (VERRERIE DE GRAVILLE)	LE HAVRE	SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
UC-INSTITUT REGIONAL POUR LA SANTE (IRSA)	LE HAVRE	INFIRMERIE
VILLE DE DEAUVILLE	DEAUVILLE	CRECHE MUNICIPALE

TYPE IV
Accompagnement d'une personne ou d'un groupe de personnes en situation de vulnérabilité liée à des problèmes de santé, de handicap, de dépendance, d'exclusion sociale (EHPAD, USLD, Polyhandicap, IME MAS, Assossiation l'Abri)

ETABLISSEMENT	VILLE	SERVICE
ASSOCIATION DES FONDATIONS DU DR GIBERT	HERICOURT EN CAUX	BERCAIL SAINT DENIS ENFANTS
		BERCAIL SAINT DENIS ADULTES
ASSOCIATION DES FONDATIONS DU DR GIBERT	LE HAVRE	CENTRE RAYMOND LERCH
ASSOCIATION POUR L'ANIMATION DES FONDATIONS DR GIBERT	IMBLEVILLE	FOYER ACCUEIL MEDICALISE CHANTECLER
CCAS GONFREVILLE L ORCHER	GONFREVILLE L ORCHER	EHPAD LES CHARMETTES
CENTRE HOSPITALIER ASSELIN-HEDELIN	YVETOT	EHPAD
		ACCUEIL DE JOUR/UHR/UP
CENTRE HOSPITALIER DE LA COTE FLEURIE	HONFLEUR	EHPAD DE LA COTE FLEURIE
		EHPAD MONT JOLY TROUVILLE
CENTRE HOSPITALIER DE LA RISLE	PONT AUDEMER	ESPACE GERONTOLOGIQUE "LES 4 SAISONS"
		EHPAD LES FRANCHES TERRES
CENTRE HOSPITALIER DE SAINT ROMAIN DE COLBOSC	SAINT ROMAIN DE COLBOSC	EHPAD
CENTRE HOPITALIER DU GRAND LARGE	SAINT VALERY EN CAUX	EHPAD
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL CAUX VALLEE DE SEINE	LILLEBONNE	CSAPA
		EHPAD - ROSENBERG
		UNITE SPECIFIQUE ALZHEIMER
		ACCUEIL DE JOUR
	BOLBEC	EHPAD LES CYCLADES
		EHPAD LES TOPAZES
		SERVICE BOHEME
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DU PAYS DES HAUTES FALAISES	FECAMP	ACCUEIL DE JOUR CYL
		CENTRE YVON LAMOUR- EHPAD
		CSAPA
		EHPAD BOIS MARTEL
		EHPAD MOULINS AU ROY
		EHPAD SHAMROCK
		PSYCHOGERIATRIE BOIS MARTEL
		PSYCHOGERIATRIE MOULINS AU ROY
		UHR (UNITE D'HOSPITALISATION RENFORCEE) SHAMROCK
CENTRE JEAN VANIER - ASSOCIATION LA POMMERAIE-JEAN VANIER	ROLLEVILLE	FOYER DE VIE
EHPAD ASSOCIATION DES AMIS DE LA POMMERAIE	CRIQUETOT L ESNEVAL	EHPAD
EHPAD LA MAISON DU TELHUET	NOTRE DAME DE GRAVENCHON	EHPAD
EHPAD ANNE FRANCOISE LE BOULTZ	GRAINVILLE LA TEINTURIERE	EHPAD
EHPAD DE LA CROIX ROUGE FRANCAISE	LE HAVRE	EHPAD
EHPAD ETOILE DU MATIN	ETRETAT	EHPAD
EHPAD KORIAN LES HAUTS DE L'ABBAYE	MONTIVILLIERS	EHPAD
EHPAD KORIAN PORTE OCEANE	LE HAVRE	EHPAD
EHPAD L'ARCHIPEL	DUCLAIR	EHPAD
EHPAD LA BELLE ETOILE	MONTIVILLIERS	EHPAD
EHPAD LA ROSERAIE	SAINTE ADRESSE	EHPAD
EHPAD LA VILLA SAINT NICOLAS	LE HAVRE	EHPAD
EHPAD LES BRUYERES	YERVILLE	EHPAD
EHPAD LES DAMES BLANCHES	YVETOT	EHPAD
EHPAD LES PAQUERETTES	SASSETOT LE MAUCONDUIT	EHPAD
EHPAD MAURICE COLLET	CAUDEBEC EN CAUX	EHPAD
		PSYCHOGERIATRIE
EHPAD PETITES SOEURS DES PAUVRES	LE HAVRE	EHPAD MA MAISON
EHPADS PUBLICS LES ESCALES	LE HAVRE	EHPAD DESAINT-JEAN
		EHPAD DESAINT-JEAN UHR
		EHPAD GUILLAUME LE CONQUERANT
		EHPAD LA TRANSAT
		EHPAD LA TRANSAT UHR
		EHPAD SANVIC
		EHPAD SANVIC UHR
		LES COLIBRIS-EHPAD
		LES COLIBRIS-UHR
		LES IRIS
EHPAD SAINT JUST	LE HAVRE	EHPAD
EPIFAJ-FOYER DE VIE	BACQUEVILLE EN CAUX	EPIFAJ-FOYER DE VIE
ETABLISSEMENT POUR ENFANTS ET ADOLESCENTS POLYHANDICAPES	HARFLEUR	LES MYOSOTIS
ETABLISSEMENT PUBLIC AUTONOME HELEN KELLER	LE HAVRE	EPA HELEN KELLER
		IME JULES GUESDE
ETABLISSEMENT PUBLIC DÉPARTEMENTAL	GRUGNY	ACCUEIL DE JOUR ALZHEIMER
		EHPAD
		UHR-M BEREGOVOY
FONDATION DE L'ARMEE DU SALUT- LE PHARE	LE HAVRE	FAM
FOYER LES COURLIS	FECAMP	LES COURLIS
FOYER LES GOELANDS	FECAMP	LES GOELANDS
FOYER LES HAUTES EAUX AUTIGNY	AUTIGNY	POLYHANDICAPES ADULTES
GROUPE HOSPITALIER DU HAVRE - HOPITAL GUSTAVE FLAUBERT	LE HAVRE	UNITE COGNITIVO COMPORTEMENTALE (UCC)
		UNITE D HOSPITALISATION RENFORCEE LES TERRASSES
GROUPE SOS SENIORS : EHPAD DU BOIS DE BLEVILLE	LE HAVRE	EHPAD
INSTITUT MEDICO EDUCATIF PAUL DURAND VIEL	SAINT MARTIN DU BEC	IME
INSTITUT MEDICO-EDUCATIF LA PARENTELE	MONTIVILLIERS	IMPRO
INSTITUTION MEDICO SOCIALE BOLBEC	BOLBEC	IMS
ITEP L'ECLAIRCIE ADPEP	BARENTIN	ITEP BARENTIN
	DIEPPE	ITEP DIEPPE
	ROUEN	ITEP ROUEN
ITEP UGECAM LES HOGUES	SAINT LEONARD	ITEP
LA LIGUE HAVRAISE	LE HAVRE	MAS LE MANOIR D EPREMESNIL
		MAS LES CONSTELLATIONS
		FAM LA SALAMANDRE
		IMPRO LA RENAISSANCE
		FAM - LE PERREY
		SAMSAH
LOGIS SAINT FRANCOIS	THIETREVILLE	ITEP
MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE (MAS) "LES PAPILLONS BLANCS"	PONT AUDEMER	MAS
MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE MAGDALA-JOHN BOST	EPOUVILLE	MAS
MAISON SAINT JOSEPH	ROGERVILLE	EHPAD
RESIDENCE APF J.MARIE BARBIER	LE HAVRE	FAM
RESIDENCE BOUIC MANOURY	FAUVILLE EN CAUX	ACCUEIL DE JOUR
		EHPAD
		UNITE PROTEGEE
RESIDENCE "LES JARDINS D'ELODIE"	LE HAVRE	CENTRE D'ACCUEIL ET D'HEBERGEMENT
SAMSAH PONT AUDEMER	PONT AUDEMER	SAMSAH

Outil de suivi des points de blocage

Réingénierie de la formation infirmière — mise en œuvre à la rentrée de septembre 2026

Document de travail collaboratif des équipes pédagogique des Institut de formation en soins infirmiers Croix-Rouge Bois-Guillaume, Dieppe, Évreux, Fécamp, Le Havre, Saint-Etienne du Rouvray, Rouen

Université Rouen Normandie

Mode d'emploi

Ce document est destiné à être partagé sur le Drive de l'université dans la rubrique équipe pédagogique. Il est à compléter au fil de l'eau par l'ensemble des formateurs.

- **Objectif :**

Tracer les points de blocage rencontrés dans la mise en œuvre du nouveau référentiel, domaine par domaine, et de suivre leur traitement jusqu'à résolution.

- **Principes d'utilisation**
  - Une ligne = un point de blocage ou une question. Rester synthétique : le détail peut être renvoyé vers un document ou un compte rendu associé.
  - Chaque formateur peut ajouter une ligne dans le tableau du domaine concerné (clic droit sur la dernière ligne → Insérer → Ligne en dessous).
  - La colonne « État de la demande » est mise à jour par le pilote du domaine ou le référent pédagogique désigné, au fur et à mesure du traitement : Non résolu / En cours / Traité.
  - Un code couleur est appliqué manuellement à la cellule « État » : rouge clair (non résolu), orange clair (en cours), vert clair (traité) — voir légende ci-dessous.

Non résolu	En cours	Traité

  - La colonne « Piste d'amélioration » permet de capitaliser sur chaque point traité : elle alimentera le bilan de fin d'année et les ajustements de maquette pour la promotion suivante.

Domaine A — Sciences infirmières et raisonnement clinique

Unités d'enseignement du domaine : A.1 Fondements des sciences infirmières et raisonnement clinique — A.2 Législation, déontologie, éthique

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

** Initiales du formateur

Date	IFSI*/ Initiales**	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Domaine B — Pratiques cliniques infirmières, qualité et gestion des risques

Unités d'enseignement du domaine : B.1 Sciences biomédicales — B.2 Sciences humaines et sociales — B.3 Pratiques et interventions infirmières — B.4 Démarche qualité et gestion des risques

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration
29/07/2026	CRC	B1	Est ce qu'il serait utilie de mettre des sous domaines dans la maquette de formeis pour avoir une vue sur les systèmes ?			
12/08/2026	D	B1	Comment intègre-t-on la pharmaco dans les CM en infectiologie dont le volume horaire est de 20h alors que les capsules de pharmaco correspondantes ont un volume de 20 H à elles-seules ?	Pour l'infectiologie, la totalité des CM (pathos comme pharmaco) est intégrée dans 20.65 heures. Le tableau récapitulatif est disponible dans le drive.		
12/08/2026	D	B1	Toujours pour les thérapeutiques, les antico pourraient être divisés en fonction de leur action ? (cardio, orthopédie, broncho...)			
26/08/2026	E	B1	Inquiétude des formateurs référents de cette UE concernant l'enregistrement des podcasts non finalisés, notamment ceux concernant les fondamentaux (cellues et en anatomie) qui sont essentiels à la compréhensions des autres systèmes du B1 de semestre 1 ?			

Domaine C — Prévention et promotion de la santé

Unités d'enseignement du domaine : C.1 Santé publique, promotion de la santé et prévention, éducation thérapeutique — C.2 Santé environnementale et transition écologique

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Domaine D — Communication, travail en équipe et leadership

Unités d'enseignement du domaine : D.1 Savoir-être, communication professionnelle et leadership — D.2 Coordination des activités et des soins et gestion d'une structure — D.3 Formation, développement des compétences et analyse des pratiques professionnelles — D.4 Numérique en santé

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Domaine E — Démarche scientifique, initiation à la recherche et méthodologie

Unités d'enseignement du domaine : E.1 Recherche, méthodes, analyse critique et données probantes — E.2 Langue vivante étrangère — E.3 Méthodes de travail et aide à la réussite

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Points transversaux (cadre de consolidation, stages, organisation générale)

Pour les points ne relevant pas d'un domaine unique.

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Outil de suivi des points de blocage

Réingénierie de la formation infirmière — mise en œuvre à la rentrée de septembre 2026

Document de travail collaboratif des équipes pédagogique des Institut de formation en soins infirmiers Croix-Rouge Bois-Guillaume, Dieppe, Évreux, Fécamp, Le Havre, Saint-Etienne du Rouvray, Rouen

Université Rouen Normandie

Mode d'emploi

Ce document est destiné à être partagé sur le Drive de l'université dans la rubrique équipe pédagogique. Il est à compléter au fil de l'eau par l'ensemble des formateurs.

- **Objectif :**

Tracer les points de blocage rencontrés dans la mise en œuvre du nouveau référentiel, domaine par domaine, et de suivre leur traitement jusqu'à résolution.

- **Principes d'utilisation**
  - Une ligne = un point de blocage ou une question. Rester synthétique : le détail peut être renvoyé vers un document ou un compte rendu associé.
  - Chaque formateur peut ajouter une ligne dans le tableau du domaine concerné (clic droit sur la dernière ligne → Insérer → Ligne en dessous).
  - La colonne « État de la demande » est mise à jour par le pilote du domaine ou le référent pédagogique désigné, au fur et à mesure du traitement : Non résolu / En cours / Traité.
  - Un code couleur est appliqué manuellement à la cellule « État » : rouge clair (non résolu), orange clair (en cours), vert clair (traité) — voir légende ci-dessous.

Non résolu	En cours	Traité

  - La colonne « Piste d'amélioration » permet de capitaliser sur chaque point traité : elle alimentera le bilan de fin d'année et les ajustements de maquette pour la promotion suivante.

Domaine A — Sciences infirmières et raisonnement clinique

Unités d'enseignement du domaine : A.1 Fondements des sciences infirmières et raisonnement clinique — A.2 Législation, déontologie, éthique

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

** Initiales du formateur

Date	IFSI*/ Initiales**	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Domaine B — Pratiques cliniques infirmières, qualité et gestion des risques

Unités d'enseignement du domaine : B.1 Sciences biomédicales — B.2 Sciences humaines et sociales — B.3 Pratiques et interventions infirmières — B.4 Démarche qualité et gestion des risques

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration
29/07/2026	CRC	B1	Est ce qu'il serait utilie de mettre des sous domaines dans la maquette de formeis pour avoir une vue sur les systèmes ?			
12/08/2026	D	B1	Comment intègre-t-on la pharmaco dans les CM en infectiologie dont le volume horaire est de 20h alors que les capsules de pharmaco correspondantes ont un volume de 20 H à elles-seules ?	Pour l'infectiologie, la totalité des CM (pathos comme pharmaco) est intégrée dans 20.65 heures. Le tableau récapitulatif est disponible dans le drive.		
12/08/2026	D	B1	Toujours pour les thérapeutiques, les antico pourraient être divisés en fonction de leur action ? (cardio, orthopédie, broncho...)			
26/08/2026	E	B1	Inquiétude des formateurs référents de cette UE concernant l'enregistrement des podcasts non finalisés, notamment ceux concernant les fondamentaux (cellues et en anatomie) qui sont essentiels à la compréhensions des autres systèmes du B1 de semestre 1 ?			

Domaine C — Prévention et promotion de la santé

Unités d'enseignement du domaine : C.1 Santé publique, promotion de la santé et prévention, éducation thérapeutique — C.2 Santé environnementale et transition écologique

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Domaine D — Communication, travail en équipe et leadership

Unités d'enseignement du domaine : D.1 Savoir-être, communication professionnelle et leadership — D.2 Coordination des activités et des soins et gestion d'une structure — D.3 Formation, développement des compétences et analyse des pratiques professionnelles — D.4 Numérique en santé

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Domaine E — Démarche scientifique, initiation à la recherche et méthodologie

Unités d'enseignement du domaine : E.1 Recherche, méthodes, analyse critique et données probantes — E.2 Langue vivante étrangère — E.3 Méthodes de travail et aide à la réussite

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

Points transversaux (cadre de consolidation, stages, organisation générale)

Pour les points ne relevant pas d'un domaine unique.

*Code IFSI : CR (Croix-Rouge Bois-Guillaume) - D (Dieppe) – E (Evreux) – F (Fécamp) – LH (Le Havre) – CHR (Rouvray) – CHU (Rouen)

Date	IFSI*/ Initiale	UE	Problème / question soulevée	Modalités de traitement / réponse apportée	État de la demande	Piste d'amélioration

ACADÉMIE
DE NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE

Convention cadre relative à la mise en œuvre du service sanitaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 4383-2 du code de la santé publique et du décret n° 2018-472 du 12 juin 2018, le service sanitaire des étudiantes et des étudiants en santé vise à initier tous les étudiants en santé aux enjeux de la prévention et de la promotion de la santé. Ce dispositif, copiloté par l'ARS et l'académie de Normandie, prévoit pour les étudiantes et les étudiants en santé un temps de formation et un temps d'intervention pratique auprès d'un public cible. La présente convention cadre définit les modalités de partenariat entre les directrices et directeurs académique des services de l'éducation nationale et les organismes de formation afin d'assurer l'organisation, l'accueil et le suivi des étudiantes et des étudiants dans les établissements scolaires relevant de l'académie.

Cette convention-cadre tient lieu de convention individuelle pour chaque étudiante et étudiant. L'organisme de formation doit transmettre aux structures d'accueil de l'Éducation nationale la liste des étudiantes et étudiants qu'elles recevront.

Entre

L'UFR Santé de Caen, représentée par son directeur, Monsieur Paul MILLIEZ, situé 2 rue des Rochambelles 14000 CAEN.

L'UFR Santé de Rouen, représentée par son directeur, Monsieur Benoit VEBER, situé 22 boulevard Gambetta 76000 ROUEN.

L'IFSI de Caen, représenté par sa directrice, Madame Sylvie PEZERIL, situé 2 rue des Rochambelles 14000 CAEN.

L'IFSI de Vire représenté par sa directrice, Madame Sandrine CHAUVEL, situé 1A rue Georges Fauvel 14504 VIRE.

L'IFSI de Falaise représenté par sa directrice, Madame Géraldine BROCQ, situé boulevard des Bercagnes 14700 FALAISE.

L'IFSI de Cherbourg représenté par sa directrice, Madame Isabelle DERRIEN, situé rue du Trottebecq 50102 CHERBOURG-EN-COTENTIN.

L'IFSI d'Alençon représenté par sa directrice, Madame Clarisse RUGARD-CARNIER, situé 5 rue du Gué de Gesnes 61000 ALENCON.

L'IFSI de Saint-Lô représenté par son directeur, Monsieur Philippe THEVENON, situé Esplanade Jean Patounas 50000 SAINT-LÔ.

L'IFSI de Granville représenté par sa directrice, Madame Muriel BOUILLON, situé 849 rue des Menneries 50400 GRANVILLE.

L'IFPS de Lisieux représenté par sa directrice, Madame Stéphanie FIAULT, situé centre hospitalier Robert Bisson 14100 LISIEUX.

L'IFSI de Flers représenté par sa directrice, Madame Sandrine CHAUVEL, situé 23 rue du Dr Maubert 61100 FLERS.

L'IFSI de l'Aigle représenté par sa directrice, Madame Claire HELIE, situé 10 rue du Dr Frinault 61300 L'AIGLE.

L'IFMK d'Alençon représenté par son directeur, Monsieur Julian PAN, situé au pôle universitaire de Montfoulon 61250 DAMIGNY.

L'IFP d'Alençon représenté par son directeur, Monsieur Julian PAN, situé 25 rue Balzac 61000 ALENCON.

L'IFE d'Alençon représenté par son directeur, Monsieur Julian PAN, situé 25 rue Balzac 61000 ALENCON.

L'IFPP d'Alençon représenté par son directeur, Monsieur Julian PAN, situé 25 rue Balzac 61000 ALENCON.

L'IFPE d'Evreux représenté par sa directrice, Madame Florence RAGUENES, situé 2 bis rue Buzot 27015 EVREUX.

L'IFSI du Rouvray représenté par sa directrice, Madame Carole LESTER, situé 4 rue Paul Eluard 76300 SOTTEVILLE LES ROUEN.

L'IFP du Havre représenté par sa directrice, Madame Catherine MARILLONNET, situé 28 rue Foubert 76600 LE HAVRE.

L'IFSI du CHU de Rouen représenté par sa directrice, Madame Hélène LE NORET, situé 14 rue du Professeur W-M Stewart 76000 ROUEN.

L'IFPS de Fécamp représenté par sa directrice, Madame Jacqueline RENKES, situé 5 rue Saint-Nicolas 76400 FECAMP.

L'IFSI de Dieppe représenté par sa directrice Florence LEVASSEUR, situé avenue Pasteur 76200 DIEPPE.

L'IFSI Croix-Rouge Bois Guillaume représenté par sa directrice Anne VAESKEN, situé chemin de la Bretèque 76230 BOIS-GUILLAUME.

L'IFMK du CHU de Rouen représenté par son directeur Stéphane PARCAY, situé 14 rue du Professeur W-M Stewart 76000 ROUEN.

L'IFMK La Musse représenté par sa directrice Michèle GODIGNON, situé allée Louis Martin 27180 SAINT SÉBASTIEN DE MORSENT.

ACADÉMIE DE NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE

Et

La DSDEN du Calvados est représentée par Madame FELLAHI, Inspectrice d'académie, Directrice académique des services de l'éducation nationale, 2 place de l'Europe, 14200 HÉROUVILLE SAINT CLAIR pour les écoles publiques du département.

La DSDEN de la Manche est représentée par Monsieur Stéphane VAUTIER, Inspecteur d'académie, Directeur académique des services de l'éducation nationale, 5 bis rue des prés 50000 SAINT LÔ pour les écoles publiques du département.

La DSDEN de l'Orne est représentée par Monsieur Jean-Luc LEGRAND, Inspecteur d'académie, Directeur académique des services de l'éducation nationale, place du général Jean Bonnet 61000 ALENCON, pour les écoles publiques du département.

La DSDEN de Seine Maritime est représentée par Madame Dominique FIS, Inspectrice d'académie, Directrice académique des services de l'éducation nationale, 5 place des Faïenciers 76037 ROUEN, pour les écoles publiques du département.

La DSDEN de l'Eure est représentée par Madame Françoise MONCADA, Inspectrice d'académie, Directrice académique des services de l'éducation nationale, 24 boulevard Georges Chauvin 27022 EVREUX, pour les écoles publiques du département.

- Vu le décret no 2018-472 du 12 juin 2018 relatif au service sanitaire des étudiants en santé,
- Vu le décret no 2020-821 du 29 juin 2020 modifiant le décret no 2018-472 du 12 juin 2018 relatif au service sanitaire des étudiants en santé,
- Vu le décret no 2020-1667 du 22 décembre 2020 modifiant le décret no 2018-472 du 12 juin 2018 relatif au service sanitaire des étudiants en santé,
- Vu l'arrêté du 12 juin 2018 relatif au service sanitaire pour les étudiants en santé,
- Vu l'arrêté du 29 juin 2020 modifiant l'arrêté du 12 juin 2018 relatif au service sanitaire pour les étudiants en santé,
- Vu l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 12 juin 2018 modifié relatif au service sanitaire pour les étudiants en santé,
- Vu l'instruction SG/DGOS/DGS/DGESCO/DGESIP/2018/260 du 27 novembre 2018 relative au suivi du service sanitaire des étudiants en santé (SSES),
- Vu l'instruction SG/Pôle santé ARS/DGOS/RH1/DGS/SP/DGESIP/2020/216 du 27 novembre 2020 relative aux principes et aux modalités d'organisation du service sanitaire des étudiants en santé (SSES) à partir de la rentrée universitaire 2020/2021,

Il est convenu comme suit :

Article 1 - Objet

La présente convention a pour objet d'encadrer la coopération entre la DSDEN 14, la DSDEN 50, la DSDEN 61, la DSDEN 27, la DSDEN 76 et chaque organisme de formation cité ci-dessus, pour la mise en œuvre du service sanitaire des étudiants en santé dans les établissements scolaires.

Article 2 · Engagements des DSDEN :

- Identifier et proposer les établissements scolaires d'accueil ;
- Assurer la coordination du dispositif au niveau départemental ;
- Informer et mobiliser les équipes éducatives concernées ;
- Faciliter l'accès aux locaux et moyens nécessaires aux interventions des étudiants ;
- Assurer, en lien avec les organismes de formation, le suivi du déroulement des actions,
- Donner les moyens aux référents de proximité de pouvoir bénéficier de la formation proposée par Promotion Santé Normandie

Article 3 · Engagements de l'organisme de formation

- Préparer pédagogiquement les étudiantes et les étudiants aux actions de prévention et de promotion de la santé ;
- Désigner un référent ou une référente pédagogique chargé de suivre et d'accompagner les étudiants ;
- Garantir la couverture assurantielle des étudiantes et des étudiants conformément à la législation ;
- Mettre en œuvre les procédures de déclaration d'accident du travail, en lien avec les établissements d'accueil.
- Évaluer théoriquement les étudiantes et les étudiants avant le départ en stage
- Veiller au bon comportement des étudiantes et des étudiants pendant la durée du stage

Chaque étudiante et étudiant a l'obligation de signer la charte d'engagement.

Article 4 · Conditions d'accueil dans les établissements scolaires

La DSDEN 14, la DSDEN 50, la DSDEN 61, la DSDEN 27, la DSDEN 76 s'assurent que les établissements scolaires s'engagent à :

- Mettre à disposition les moyens nécessaires à la réalisation des interventions (salle, accès wifi, accès à la documentation) ;
- Désigner un référent ou une référente au sein de l'équipe éducative pour faciliter la mise en œuvre ;
- Respecter les objectifs pédagogiques fixés et signaler toute difficulté au rectorat, à l'organisme de formation et à la référente régionale ;
- Remplir la grille d'évaluation des étudiantes et des étudiants sur la qualité des actions menées et le savoir-être, savoir-faire.

Article 5 · Durée du stage

La durée du stage est de 30h/semaine pendant quinze jours.

Article 6 · Suivi et évaluation

Chacune des parties doit participer aux différentes réunions proposées par la référente régionale du service sanitaire afin d'assurer le pilotage, le suivi qualitatif et quantitatif et l'évaluation du dispositif.

Article 7 · Discipline, devoir de réserve et confidentialité

Pendant la durée du stage, les étudiantes et les étudiants accueillis respectent le règlement intérieur et les règles en vigueur dans les établissements scolaires, notamment en matière de sécurité, de neutralité et de respect des valeurs de la République.

Ils sont tenus au devoir de réserve et à la confidentialité des informations auxquelles ils pourraient avoir accès.

Article 8 · Durée et résiliation

La présente convention est conclue pour une durée de 3 années scolaires, à compter de sa signature.

Elle est renouvelable par tacite reconduction pour une durée de 3 ans, sauf dénonciation par l'une des parties avec un préavis d'un mois.

En cas de manquement grave aux obligations prévues, elle peut être résiliée après mise en demeure restée infructueuse.

Article 9 · Transports et avantages sociaux

L'étudiant(e) en santé bénéficie de la prise en charge des frais de déplacement par l'organisme de formation, dans les conditions définies à l'article D. 4071-6 du code de la santé publique.

Dès l'arrivée de l'étudiant(e) en santé sur le lieu d'accueil, il ou elle n'est plus autorisé(e) à utiliser son véhicule personnel. Si besoin, les déplacements se font par tout autre moyen (à pied ou transports en commun).

La structure d'accueil détermine les conditions d'accueil favorisant la réalisation de l'action concrète du service sanitaire.

Article 10 · Responsabilité et assurance

L'étudiante ou l'étudiant en santé et l'établissement d'accueil déclarent être garantis au titre de la responsabilité civile et/ou professionnelle.

Article 11 · Congés – Interruption de l'action

Pour toute absence temporaire de l'étudiant(e) en santé (maladie ou absence injustifiée...), la structure d'accueil en avertit l'organisme de formation.

Toute interruption par l'étudiant(e) en santé de la réalisation de l'action de prévention est signalée aux autres parties de la convention et au référent pédagogique de l'organisme de formation.

Une modalité de validation est mise en place par l'organisme de formation.

Article 12 · Déclaration et accident de travail

En cas d'accident survenant aux étudiants en santé pendant l'action du service sanitaire ou sur le trajet, la structure d'accueil devra faire parvenir toute déclaration dans les 48 heures au directeur de l'établissement de formation, charge pour celui-ci de remplir les formalités qui en découlent.

Article 13 · Dispositions finales

La présente convention constitue le cadre général de partenariat pour le dispositif du service sanitaire des étudiantes et étudiants en santé.

Des conventions ou annexes nominatives pourront être établies pour préciser les modalités pratiques relatives à chaque promotion d'étudiants ou chaque établissement d'accueil.

ACADÉMIE
DE NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE

Fait à [ville], le [date] Pour la DSDEN 14 : Nom : Fonction :	Signature
Fait à [ville], le [date] Pour la DSDEN 50 : Nom : Fonction :	Signature
Fait à [ville], le [date] Pour la DSDEN 61 : Nom : Fonction :	Signature
Fait à [ville], le [date] Pour la DSDEN 27 : Nom : Fonction :	Signature
Fait à [ville], le [date] Pour la DSDEN 76 : Nom : Fonction :	Signature
Fait à [ville], le [date] Pour l'UFR Santé de Caen : Nom : Fonction :	Signature
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFPS de Lisieux : Nom :	

ACADÉMIE
DE NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE

Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Caen : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Vire : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Falaise : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI d'Alençon : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Granville: Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Saint-Lô : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Flers : Nom : Fonction :	

ACADÉMIE
DE NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE

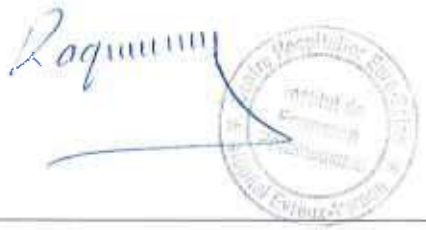
ACADÉMIE
DE NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE

Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de l'Aigle : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Cherbourg : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFP d'Alençon : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFMK d'Alençon : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFE d'Alençon : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFPP d'Alençon : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'UFR Santé de Rouen : Nom : Fonction :	

ACADÉMIE DE NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE

Fait à EVREUX, le 04.12.2025 **Pour l'IFSI d'Evreux :** **Nom : RAGUENES Florence** **Fonction : Directrice IFPE**	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI du Rouvray : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFP du Havre : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de CHU de Rouen : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Dieppe : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFSI de Croix Rouge Bois Guillaume : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFPS de Fécamp : Nom : Fonction :	

ACADÉMIE
DE NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE

Fait à [ville], le [date] Pour l'IFMK du CHU de Rouen : Nom : Fonction :	
Fait à [ville], le [date] Pour l'IFMK La Musse : Nom : Fonction :	

CONVENTION - SERVICE SANITAIRE - entre les soussignés

1- **L'organisme de formation**	2- **La structure d'accueil du service sanitaire – École**
NOM : Institut de Formation en Soins Infirmiers du Rouvray Adresse : 4 Rue Paul Eluard BP 45 76301 SOTTEVILLE LES ROUEN CEDEX Téléphone : 02.32.95.11.98 Représenté par : Qualité du représentant : Mail : Téléphone : 02.32.95.11.98 N° SIRET : 26760217500023	Académie de Normandie 25, rue de Fontenelle 76037 Rouen Cedex 1 <u>Lieu du stage</u> Nom : Adresse : Mail : Téléphone : <u>Représenté par l'IEN de circonscription</u> Coordonnées du lieu de ou des interventions de promotion de la santé (si différentes de celle de l'établissement support) : Lieu : N° SIRET :

Le référent pédagogique de l'étudiant	**Le référent de proximité de la structure d'accueil**
Nom et prénom : Fonction : Cadres de Santé Formatrices Mail : Tél. :	Nom et prénom : Fonction : Mail : Tél. :

2-L'étudiant en santé
Nom :
Prénom :
Intitulé de la formation : SOINS INFIRMIERS

3- La réalisation de la période du déroulement de l'action concrète de prévention
«DATE_STAGE»
Soit une moyenne de 30 heures par semaine soit un total de 60 heures

La présente convention constitue le cadre de référence de réalisation de l'action concrète devant être réalisée dans les conditions prévues aux articles D. 4071-1 du code de la santé publique et suivants.

Article 1er : Objet de la convention
La présente convention règle les rapports entre la structure d'accueil où l'action de prévention est réalisée, l'organisme de formation concerné ainsi que l'étudiant(e) en santé.

Article 2 : Objectifs
A l'issue d'une formation à la prévention –promotion de la santé (contenu commun en e-learning) et travaux dirigés, l'étudiant(e) en santé réalise des actions concrètes de prévention primaire participant à la politique de prévention et de lutte contre les inégalités sociales et territoriales d'accès à la santé.
A l'issue de la réalisation de l'action de prévention, l'étudiant(e) en santé aura acquis les compétences définies à l'annexe I de l'arrêté du 12 juin 2018 relatif au service sanitaire pour les étudiants en santé et aura mis en œuvre les acquis de sa formation.

Article 3 : Accueil et encadrement de l'étudiant(e) en santé
La structure d'accueil désigne un référent de proximité, chargé d'assurer le suivi de l'étudiant(e) en santé et d'optimiser les conditions de réalisation de l'action conformément aux objectifs pédagogiques définis. Il convient, autant que faire se peut, de mettre à disposition, pour le groupe d'étudiants accueillis, un local et des moyens matériels en lien avec la réalisation de leurs interventions auprès du public cible. Toute difficulté survenue dans la réalisation et le déroulement de l'action doit être portée à la connaissance du référent pédagogique noté ci-dessus.

Article 4 : Transports et avantages sociaux
L'étudiant(e) en santé bénéficie de la prise en charge des frais de déplacement par l'organisme de formation, dans les conditions définies à l'article D. 4071-6 du code de la santé publique.
Dès l'arrivée de l'étudiant(e) en santé sur le lieu d'accueil, il ou elle n'est plus autorisé(e) à utiliser son véhicule personnel. Les déplacements se font par tout autre moyen (à pied, transports en commun ou dans un véhicule de la structure d'accueil).
La structure d'accueil détermine les conditions d'accueil et les avantages offerts aux étudiants(es) qui peut comprendre la restauration, l'hébergement ou tout autre avantage favorisant la réalisation de l'action concrète du service sanitaire.

Article 5 : Responsabilité et assurance
L'étudiant en santé et l'établissement d'accueil déclarent être garantis au titre de la responsabilité civile.

Le Centre Hospitalier du Rouvray souscrit pour chaque étudiant des assurances qui couvrent l'ensemble des activités liées au stage (risques professionnels, accidents de travail, responsabilité civile, trajet).

L'étudiant n'est pas autorisé à utiliser son propre véhicule pour nécessité de service, ni pour se rendre au domicile des patients.

Tout accident ou incident survenu pendant les horaires de stage ou à l'occasion du trajet doit être signalé à la Direction de l'Institut.

En cas d'accident, une déclaration d'accident doit être établie et transmise, au plus tard dans les 48 heures, au secrétariat de l'I.F.S.I. chargé de la gestion du dossier. Chaque étudiant dispose en permanence d'un formulaire de déclaration d'accident.

Article 6 : Discipline - Règlement intérieur
L'étudiant(e) en santé est soumis(e) à la discipline et aux clauses du règlement intérieur qui lui sont applicables et qui sont portées à sa connaissance avant le début de la réalisation de l'action, notamment en ce qui concerne :
- les horaires
- les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans la structure d'accueil dont les mesures barrières en lien avec la situation sanitaire.
- les principes de neutralité philosophique, politique, religieuse, commerciale ;
- le principe de laïcité et les valeurs de la République.

L'étudiant(e) en santé est soumis(e) aux exigences de fonctionnement de la structure d'accueil, ce qui peut comprendre la production de justificatifs spécifiques avant la date de début de réalisation de l'action de prévention.
Toute sanction disciplinaire ne peut être décidée que par le responsable de l'organisme de formation. Dans ce cas, la structure d'accueil informe le référent pédagogique et l'organisme de formation des manquements et fournit les éléments constitutifs. En cas de manquement particulièrement grave à la discipline, la structure d'accueil se réserve le droit de mettre fin à l'action de prévention.

Article 7 : Congés - Interruption de l'action
Pour toute absence temporaire de l'étudiant(e) en santé (maladie ou absence injustifiée…), la structure d'accueil en avertit l'organisme de formation.
Toute interruption par l'étudiant(e) en santé de la réalisation de l'action de prévention est signalée aux autres parties de la convention et au référent pédagogique de l'organisme de formation.
Une modalité de validation est mise en place par l'organisme de formation.

Article 8 : Devoir de réserve et confidentialité
Le devoir de réserve est de rigueur absolue et apprécié par la structure d'accueil compte-tenu de ses spécificités. L'étudiant en santé prend donc l'engagement de n'utiliser en aucun cas les informations recueillies ou obtenues par lui pour en faire publication, communication à des tiers sans accord préalable de la structure d'accueil. Cet engagement vaut non seulement pour la durée de l'action mais également après son expiration. L'étudiant en santé s'engage à ne conserver, emporter, ou prendre copie d'aucun document ou logiciel, de quelque nature que ce soit, appartenant à la structure d'accueil, sauf accord de ce dernier.

Article 9 : Déclaration et accident du travail
En cas d'accident survenant aux étudiants en santé pendant l'action du service sanitaire ou sur le trajet, la structure d'accueil devra faire parvenir toute déclaration dans les 48 heures au directeur de l'établissement de formation, charge pour celui-ci de remplir les formalités qui en découlent.

Article 10 : Evaluation
La structure d'accueil renseigne une fiche d'évaluation de la qualité de l'action réalisée par l'étudiant(e) en santé qu'elle remet à l'étudiant(e) en santé qui est chargé(e) de la retourner au référent pédagogique de l'organisme de formation (datée, signée avec tampon de la **structure).**

Article 11 : Durée et résiliation
La présente convention produit ses effets dans la période de réalisation de l'action concrète de prévention.
Toute modification de la présente convention ou de l'une de ses clauses fait l'objet d'un avenant conclu entre les parties.

Article 12 : Charte d'engagement de l'étudiant en santé dans un établissement d'enseignement de l'éducation nationale
Lorsque le service sanitaire est réalisé dans un établissement d'enseignement, le chef d'établissement et les étudiants s'engagent à signer la charte d'engagement ci jointe.

Fait à, le
pour la structure d'accueil du service sanitaire
Pour le DASEN et par délégation
Nom et signature du représentant de la structure d'accueil

Fait à, Sotteville-lès-Rouen, le 06/02/2025
Pour l'organisme de formation
Nom et signature du représentant de l'organisme de formation

Carole LE STER

Fait à, Sotteville-lès-Rouen, le 11/02/2025
Nom et signature de l'étudiant en santé réalisant l'action concrète de prévention

LE SERVICE SANITAIRE

CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS

INSPECTEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

CHARTE D'ENGAGEMENT DE L'ÉTUDIANT EN SERVICE SANITAIRE DANS UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

Lors de ses interventions auprès d'élèves dans un établissement d'enseignement, l'étudiant en service sanitaire s'engage à garder une posture neutre et éducative, à développer sa capacité d'écoute et à ne pas faire référence à ses expériences personnelles.

Dans le cadre d'une intervention réalisée auprès d'élèves, l'attention de l'étudiant sera portée sur les points suivants :

- s'assurer de la cohérence de l'intervention dans le cadre de la politique éducative de santé inscrite dans le projet d'école ou d'établissement ;
- intervenir en binôme avec un membre de l'équipe éducative ;
- avoir préparé en amont l'intervention en lien avec son binôme de l'équipe éducative, tant sur les contenus et outils pédagogiques que sur les modalités de la co-animation ;
- adapter l'intervention à l'âge et à la maturité des élèves ;
- réaliser un retour d'expérience auprès du chef d'établissement ou de l'I.E.N afin de réajuster les modalités d'interventions futures.

Lors de son intervention auprès d'élèves, l'étudiant doit veiller à :

- instaurer et assurer dans le groupe un climat de confiance ;
- inviter les élèves à respecter la parole de chacun, tant durant la séance qu'à son issue ;
- encourager les échanges et l'élaboration commune des réponses à partir des préoccupations des jeunes ;
- respecter chacun, autant dans la prise de parole que dans le silence ;
- permettre aux enfants et aux jeunes de repérer ce qui relève de la sphère privée et de la sphère publique, et maintenir les échanges dans la sphère publique : ce qui est débattu dans le groupe doit pouvoir être entendu par tous dans l'institution ;
- assurer le relais auprès d'un adulte de l'école ou établissement en cas de révélation par un élève d'une difficulté, d'une souffrance, voire d'une maltraitance ;
- s'appuyer sur les valeurs laïques et humanistes et les lois qui en découlent.

Il ne s'agit ni de travailler « pour » ou « sur » les élèves mais « avec » eux dans une démarche basée sur la confiance dans leurs compétences, visant à développer l'estime de soi et la capacité à faire des choix personnels.

Clause d'honorabilité

L'étudiant s'engage à respecter cette charte et déclare sur l'honneur n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation privative de droits ou de libertés. Il s'engage à répondre à toute demande des autorités académiques concernant la communication d'un extrait du bulletin n° 3 de son casier judiciaire (télé service accessible sur : https://www.cjn.justice.gouv.fr/cjn/b3/eje20).

Date
Signature du responsable de la structure
Chef d'établissement

Date 11/02/2025
L'étudiant en santé

Institut de Formation en Soins Infirmiers du Rouvray
avec le soutien de la Région Normandie

CONVENTION - SERVICE SANITAIRE - entre les soussignés

1- **L'organisme de formation**	2- **La structure d'accueil du service sanitaire**
NOM : **Institut de Formation en Soins Infirmiers du Rouvray** Adresse : **4 Rue Paul Eluard** **BP 45** **76301 SOTTEVILLE LES ROUEN CEDEX** Téléphone : 02.32.95.11.98 Représenté par : Qualité du représentant : Mail : secretariatifsi@ch-lerouvray.fr N° SIRET : 26760217500023	NOM : Adresse : Téléphone : Représenté par : Qualité du représentant : Mail : Tel. : Coordonnées du lieu de ou des interventions de promotion de la santé (si différentes de celle de l'établissement support) : Lieu : N° SIRET :

Le référent pédagogique de l'étudiant	**Le référent de proximité de la structure d'accueil**
Nom et prénom : Fonction : Cadres de Santé Formatrices Mail :	Nom et prénom : Fonction : Mail : Tel :

3- L'étudiant en santé

Nom :
Adresse mail :
Intitulé de la formation : SOINS INFIRMIERS

La réalisation de la période du déroulement de l'action concrète de prévention

Du 23/03 au 03/04/2026

Soit une moyenne de 30 heures par semaine soit un total de 60 heures

La présente convention constitue le cadre de référence de réalisation de l'action concrète devant être réalisée dans les conditions prévues aux articles D. 4071-1 du code de la santé publique et suivants.

Article 1er : Objet de la convention

La présente convention règle les rapports entre la structure d'accueil où l'action de prévention est réalisée, l'organisme de formation concerné ainsi que l'étudiant(e) en santé.

Article 2 : Objectifs

A l'issue d'une formation à la prévention –promotion de la santé (contenu commun en e-learning) et travaux dirigés, l'étudiant(e) en santé réalise des actions concrètes de prévention primaire participant à la politique de prévention et de lutte contre les inégalités sociales et territoriales d'accès à la santé. A l'issue de la réalisation de l'action de prévention, l'étudiant(e) en santé aura acquis les compétences définies à l'annexe I de l'arrêté du 12 juin 2018 relatif au service sanitaire pour les étudiants en santé et aura mis en œuvre les acquis de sa formation.

Article 3 : Accueil et encadrement de l'étudiant(e) en santé

La structure d'accueil désigne un référent de proximité, chargé d'assurer le suivi de l'étudiant(e) en santé et d'optimiser les conditions de réalisation de l'action conformément aux objectifs pédagogiques définis. Il convient, autant que faire se peut, de mettre à disposition, pour le groupe d'étudiants accueillis, un local et des moyens matériels en lien avec la réalisation de leurs interventions auprès du public cible. Toute difficulté survenue dans la réalisation et le déroulement de l'action doit être portée à la connaissance du référent pédagogique noté ci-dessus.

Article 4 : Transports et avantages sociaux

L'étudiant(e) en santé bénéficie de la prise en charge des frais de déplacement par l'organisme de formation, dans les conditions définies à l'article D. 4071-6 du code de la santé publique.
Dès l'arrivée de l'étudiant(e) en santé sur le lieu d'accueil, il ou elle n'est plus autorisé(e) à utiliser son véhicule personnel. Les déplacements se font par tout autre moyen (à pied, transports en commun ou dans un véhicule de la structure d'accueil).
La structure d'accueil détermine les conditions d'accueil et les avantages offerts aux étudiants(es) qui peut comprendre la restauration, l'hébergement ou tout autre avantage favorisant la réalisation de l'action concrète du service sanitaire.

Article 5 : Responsabilité et assurance

L'étudiant en santé et l'établissement d'accueil déclarent être garantis au titre de la responsabilité civile.

Le Centre Hospitalier du Rouvray souscrit pour chaque étudiant des assurances qui couvrent l'ensemble des activités liées au stage (risques professionnels, accidents de travail, responsabilité civile, trajet).
L'étudiant n'est pas autorisé à utiliser son propre véhicule pour nécessité de service, ni pour se rendre au domicile des patients.
Tout accident ou incident survenu pendant les horaires de stage ou à l'occasion du trajet doit être signalé à la Direction de l'Institut. En cas d'accident, une déclaration d'accident doit être établie et transmise, au plus tard dans les 48 heures, au secrétariat de l'I.F.S.I. chargé de la gestion du dossier. Chaque étudiant dispose en permanence d'un formulaire de déclaration d'accident.

Article 6 : Discipline - Règlement intérieur

L'étudiant(e) en santé est soumis(e) à la discipline et aux clauses du règlement intérieur qui lui sont applicables et qui sont portées à sa connaissance avant le début de la réalisation de l'action, notamment en ce qui concerne :
- les horaires
- les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans la structure d'accueil dont les mesures barrières en lien avec la situation sanitaire.
- les principes de neutralité philosophique, politique, religieuse, commerciale ;
- le principe de laïcité et les valeurs de la République.

L'étudiant(e) en santé est soumis(e) aux exigences de fonctionnement de la structure d'accueil, ce qui peut comprendre la production de justificatifs spécifiques avant la date de début de réalisation de l'action de prévention.
Toute sanction disciplinaire ne peut être décidée que par le responsable de l'organisme de formation. Dans ce cas, la structure d'accueil informe le référent pédagogique et l'organisme de formation des manquements et fournit les éléments constitutifs. En cas de manquement particulièrement grave à la discipline, la structure d'accueil se réserve le droit de mettre fin à l'action de prévention.

Article 7 : Congés - Interruption de l'action
Pour toute absence temporaire de l'étudiant(e) en santé (maladie ou absence injustifiée…), la structure d'accueil en avertit l'organisme de formation.
Toute interruption par l'étudiant(e) en santé de la réalisation de l'action de prévention est signalée aux autres parties de la convention et au référent pédagogique de l'organisme de formation.
Une modalité de validation est mise en place par l'organisme de formation.

Article 8 : Devoir de réserve et confidentialité
Le devoir de réserve est de rigueur absolue et apprécié par la structure d'accueil compte-tenu de ses spécificités. L'étudiant en santé prend donc l'engagement de n'utiliser en aucun cas les informations recueillies ou obtenues par lui pour en faire publication, communication à des tiers sans accord préalable de la structure d'accueil. Cet engagement vaut non seulement pour la durée de l'action mais également après son expiration. L'étudiant en santé s'engage à ne conserver, emporter, ou prendre copie d'aucun document ou logiciel, de quelque nature que ce soit, appartenant à la structure d'accueil, sauf accord de ce dernier.

Article 9 : Déclaration et accident du travail
En cas d'accident survenant aux étudiants en santé pendant l'action du service sanitaire ou sur le trajet, la structure d'accueil devra faire parvenir toute déclaration dans les 48 heures au directeur de l'établissement de formation, charge pour celui-ci de remplir les formalités qui en découlent.

Article 10 : Evaluation
La structure d'accueil renseigne une fiche d'évaluation de la qualité de l'action réalisée par l'étudiant(e) en santé qu'elle remet à l'étudiant(e) en santé qui est chargé(e) de la retourner au référent pédagogique de l'organisme de formation (datée, signée avec tampon de la **structure).**

Article 11 : Durée et résiliation
La présente convention produit ses effets dans la période de réalisation de l'action concrète de prévention.
Toute modification de la présente convention ou de l'une de ses clauses fait l'objet d'un avenant conclu entre les parties.

Fait à, le
pour la structure d'accueil du service sanitaire
Nom et signature du représentant de la structure d'accueil

Fait à Sotteville-lès-Rouen, le 6 septembre 2026
Pour l'organisme de formation
Nom et signature du représentant de l'organisme de formation

Fait à Sotteville-lès-Rouen, le
Nom et signature de l'étudiant en santé réalisant l'action concrète de prévention

SUBDIVISION CAENNAISE			
Organisme de formation	**Nom**	**Prénom**	**Mail**
Maïeutique	BOURAI BENNIA	Saïda	bouraibennia-s@chu-caen.fr
	BRIELLE	Nathalie	brielle-n@chu-caen.fr
Médecine	VAN DER SCHUEREN	Marie	marie.vanderschueren@unicaen.fr
	CANTAT	Laurine	laurine.cantat@unicaen.fr
Pharmacie	LECHEVREL	Mathilde	mathilde.lechevrel@unicaen.fr
	SCHUMANN-BARD	Pascale	pascale.schumann-bard@unicaen.fr
	CLEMENT	Marie	marie.clement@unicaen.fr
Odontologie	CONSTANCE	Ambroise	constance.ambroise@unicaen.fr
	MERCIER	Jessica	jessica.mercier@unicaen.fr
IFMK Alençon	MERCIER	Sandrine	s.mercier@ifres-alencon.com
	VAAST	Céline	c.vaast@ifres-alencon.com
	HUET	Annie	a.huet@ifres-alencon.com
IFMEM	LENGLINE	Christopher	lengline-c@chu-caen.fr
	DURAND	Magalie	durand-m@chu-caen.fr
IFPP	DELAIR	Anne-Sophie	dirpedagopodologie@ifres-alencon.com
IFE	LANFONTAINE	Alice	a.lafontaine@ifres-alencon.com
	LEGENTIL	Gabrielle	g.legentil@ifres-alencon.com
IFP	HELFER	Florence	f.helfer@ifres-alencon.com
IFSI Caen	LEBRETON	Sandrine	lebreton-s@chu-caen.fr
	HIBERT	Delphine	hibert-d@chu-caen.fr
	BEAUMET	Astrid	beaumet-a@chu-caen.fr
	BIDART	Eve	bidart-e@chu-caen.fr
IFSI Falaise	MERIAU	Bruno	bruno.meriau@ch-falaise.fr
	BROCQ	Géraldine	geraldine.brocq@ch-falaise.fr

SUBDIVISION CAENNAISE			
Organisme de formation	**Nom**	**Prénom**	**Mail**
	GUILLEMOT	Hélène	helene.guillemot@ch-falaise.fr
IFSI Vire	MAUPAS	Hélène	helene.maupas@ght-cdn.fr
	BATAILLE	Yolande	yolande.bataille@ght-cdn.fr
	LOIVET	Magalie	magalie.loivet@ght-cdn.fr
IFSI Lisieux	ROSE	Mélanie	m.rose@ch-lisieux.fr
	ALLEAUME	Céline	c.alleaume@ch-lisieux.fr
IFSI Aigle	FAUVEL	Caroline	caroline.fauvel@ch-laigle.fr
	RENARD	Sophie	sophie.renard@ch-laigle.fr
IFSI Granville	LAVANDIER	Sylvie	sylvie.lavandier@ch-avranches-granville.fr
	BOUILLON	Muriel	muriel.bouillon@ch-avranches-granville.fr
IFSI Cherbourg	LELOY	Nadine	nadine.leloy@ch-cotentin.fr
	FEIGNON	Eléonore	eleonore.feignon@ch-cotentin.fr
IFSI Alençon	LEBOSQ	Delphine	delphine.lebosq@croix-rouge.fr
	TASSIN	Carole	carole.tassin@croix-rouge.fr
IFSI Saint Lô	YON	Nathalie	nathalie.yon@ch-stlo.fr

SUBDIVISION ROUENNAISE			
Organisme de formation	**Nom**	**Prénom**	**Mail**
Maïeutique	DARCET	Fabienne	fabienne.darcet@chu-rouen.fr
	MAHIEU	Céline	celine.mahieu@chu-rouen.fr
IFMK Rouen	GONZALEZ	Matthias	matthias.gonzalez@chu-rouen.fr
IFMK La Musse	SIEFEN	Guillaume	g.siefen@iflrs-lamusse.net
IFSI Evreux	PANNIER	Marie	marie.pannier@ch-eureseine.fr
	ZANON	Stéphanie	stephanie.zanon@ch-eureseine.fr
	DE PAEPE	Edwige	edwige.de-paepe@ch-eureseine.fr
	DUHAMEL	Carine	carine.duhamel@ch-eureseine.fr
	RAGUENES	Florence	florence.raguenes@ch-eureseine.fr
IFSI Le Havre	LE BIHAN	Laurence	laurence.lebihan@ch-havre.fr
	BLACTOT	Sandrine	sandrine.blactot@ch-havre.fr
	PERCHEPIED	Marie	marie.perchepied@ch-havre.fr
	CORRE	Juliette	juliette.corre@ch-havre.fr
	MASQUEREL	Katy	katy.masquerel@ch-havre.fr
	ZEGGAI	Fatiha	fatiha.zeggai@ch-havre.fr
	MARILLONNET	Catherine	catherine.marillonnet@ch-havre.fr
IFSI Dieppe	CHARLES	Sylvie	scharles@ch-dieppe.fr
	BURON	Delphine	dburon@ch-dieppe.fr
	BOUTTE	Delphine	dboutte@ch-dieppe.fr
IFSI Fécamp	RENKES	Jacqueline	jacqueline.renkes@ch-fecamp.fr
	MEPLOND	Fabienne	fabienne.meplond@ch-fecamp.fr
	GAIGNE	Isabelle	isabelle.gaigne@ch-fecamp.fr
IFSI Bois Guillaume	CASSIAU	Florence	florence.cassiau@croix-rouge.fr
	PRADELLE	Sébastien	sebastien.pradelle@croix-rouge.fr

SUBDIVISION ROUENNAISE			
Organisme de formation	**Nom**	**Prénom**	**Mail**
IFSI CHU Rouen	DUHAMEL	Stéphanie	stephanie.duhamel@chu-rouen.fr
	HENRY	Gaelle	gaelle.henry@chu-rouen.fr
IFSI du Rouvray	HOPSORT	Mélanie	melanie.hopsort@ch-lerouvray.fr
	LESEIGNEUR	Carole	carole.leseigneur@ch-lerouvray.fr
Médecine	LADNER	Joël	joel.ladner@univ-rouen.fr
	JUMEL	Hervé	herve.jumel@univ-rouen.fr
	TAVOLACCI	Marie-Pierre	marie-pierre.tavolacci@chu-rouen.fr
	MURRAY	Angelina	angelina.murray@univ-rouen.fr
Pharmacie	BELLIEN	Jérémy	jeremy.bellien@univ-rouen.fr
	LE GUELLEC	Léa	lea.le-guellec1@univ-rouen.fr
	CONCE-CHEMTOB	Marie-Charlotte	marie-catherine.chemtob@univ-rouen.fr
Odontologie	BAS	Anne-Charlotte	anne-charlotte.bas@univ-rouen.fr
	PRIEUR	Karine	karine.prieur@univ-rouen.fr

ANNÉE UNIVERSITAIRE

2025-2026



PRÉSENTATION DU SSES

SERVICE SANITAIRE DES ÉTUDIANT.E.S EN SANTÉ

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

ars Agence Régionale de Santé Normandie

UNICAEN UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Promotion Santé Normandie

SOMMAIRE

PARTIE 01

LE SERVICE SANITAIRE EN NORMANDIE 02
› OBJECTIFS ET PRINCIPES DU SERVICE SANITAIRE 02
› QUELLES THÉMATIQUES ? 02
› CONSTRUIRE UN PROJET 02

PARTIE 02

LES CRITÈRES D'ACCUEIL 03
› CRITÈRES DE RECEVABILITÉ 03
› CRITÈRES DE NON-RECEVABILITÉ 03

PARTIE 03

RÔLES ET MISSIONS DU RÉFÉRENT DE PROXIMITÉ 04
› ACCUEIL DANS LA STRUCTURE D'ACCUEIL 04
› ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS DANS LEUR APPRENTISSAGE 04
› ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS 04

PARTIE 04

COMMENT S'INSCRIRE ? 05
› INSCRIPTIONS · 14, 50 ET 61 05
› INSCRIPTIONS · 27 ET 76 05

OBJECTIFS ET PRINCIPES DU SERVICE SANITAIRE

Le service sanitaire sanitaire vise à permettre à tous les étudiantes et les étudiants en santé de Normandie d'acquérir les connaissances liées aux enjeux de promotion et prévention de la santé (PPS) et de construire un projet d'éducation pour la santé auprès de publics divers notamment fragiles vis à vis de la santé (enfants, personnes en situation de handicap, de précarité, âgées ...)

Chaque étudiant en santé, en groupe interprofessionnel (en soins infirmiers, masseur-kinésithérapie, psychomotricité, ergothérapie, pédicurie-podologie, étudiants manipulateurs en électroradiologie médicale, étudiants en médecine, pharmacie, odontologie et sage-femme), aura à construire un projet d'éducation pour la santé encadrée par des professionnels au cours d'un accueil d'une durée de 2 semaines :

PÉRIODE 1 : du 9 au 20 mars 2026

PÉRIODE 2 : du 23 mars au 3 avril 2026

Le service sanitaire répond à plusieurs objectifs

- **Initier tous les futurs professionnels de santé** aux enjeux de la prévention primaire.
- **Permettre la réalisation d'actions concrètes** de prévention primaire participant à la politique de prévention mise en place par la stratégie nationale de santé.
- **Favoriser l'inter-professionnalité et l'interdisciplinarité** de l'apprentissage des professionnels de santé.
- **Favoriser l'apprentissage du travail** en mode projet, outil indispensable au travail en équipe.
- **Contribuer à lutter contre les inégalités** sociales et territoriales d'accès à la santé.

À cet égard, le service sanitaire permettra, à court terme, la réalisation de prévention pour les publics cibles et à moyen terme, l'intégration de la prévention dans les pratiques des professionnels de santé.

CONSTRUIRE UN PROJET

Les étudiantes et les étudiants en santé doivent construire un projet d'éducation pour la santé dans le respect des différentes étapes de la démarche de projet, en complémentarité des actions existantes :

- Réalisation d'un diagnostic (à minima auprès du public ciblé et des professionnels de la structure). Il est indispensable que les étudiantes et les étudiants en santé puissent réaliser une phase de diagnostic pour adapter, tant dans le fond que dans la forme, leur(s) intervention(s).
- Construction et animation d'une à deux séances d'intervention. Ces séances seront adaptées aux connaissances, savoir-faire et savoir-être des publics ciblés. Une progression pédagogique, entre les séances, sera construite. Le périmètre de l'action ne pourra pas être un forum santé ou une action de type « événementiel » par exemple.
- Animation des séances d'intervention auprès du public ciblé. Le public cible devra être relativement homogène, et ne pourra pas se composer de l'ensemble des élèves de l'école/des usagers de la structure par exemple
- Évaluation du projet

SUR QUELLES THÉMATIQUES ?

Le groupe d'étudiantes et d'étudiants interviennent sur une, et une seule thématique, parmi les 9 régionales : alimentation, activités physiques et sportives, pratiques addictives, compétences psychosociales, sommeil, hygiène corporelle y compris bucco-dentaire, usage raisonné des écrans, vie affective et santé sexuelle, promotion de la vaccination.

PARTIE 02· LES CRITÈRES D'ACCUEIL

CRITÈRES DE RECEVABILITÉ

LA QUALITÉ DE L'ACCUEIL ET DE L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS EN SANTÉ

La structure d'accueil désigne une référente ou un référent de proximité, une ou un titulaire et si possible une suppléante ou un suppléant, qui sont chargés d'assurer l'encadrement, c'est-à-dire l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation, du groupe interprofessionnel d'étudiantes et d'étudiants en santé. Il a en charge d'optimiser les conditions de réalisation du projet d'éducation pour la santé, en partageant avec les étudiantes et les étudiants sa connaissance dès la structure, du public, des ressources du territoire.
La référente ou le référent de proximité doit disposer de suffisamment de temps pour encadrer les étudiantes et les étudiants.

LA QUALITÉ DU PROJET

La construction du projet doit suivre les différentes étapes de la démarche de projet.
L'action du SSES doit s'inscrire en complémentarité d'actions de prévention (et non en substitution) et être réalisée dans le cadre d'un programme. Ce programme est structuré et s'inscrit dans la durée.

LE NOMBRE D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS ACCUEILLIS

Un groupe est constitué d'un minimum de 4 étudiant.es afin de garantir l'interprofessionnalité

CRITÈRES DE NON-RECEVABILITÉ

- Les actions de communications ponctuelles et de préparation d'événement
- Les interventions individuelles réalisées en face-à-face
- La réalisation d'actions autres que des actions de prévention universelle (exemples : toilettes de résidents en EHPAD, examens cliniques, actes techniques de dépistage et de vaccination…)
- Les étudiantes et les étudiants remplaçant du personnel de la structure d'accueil.

Au cours des deux semaines d'accueil, les étudiantes et étudiants interviendront auprès d'un seul groupe de personnes relativement homogène (ex : les élèves d'une même classe) en prenant en compte leurs spécificités.

Dans le cadre du Service Sanitaire, les étudiantes et étudiants, en cours d'initiation à la prévention et à la promotion de la santé, n'ont pas vocation à intervenir auprès de publics différents ou d'élèves de classes différentes. Le référent ou la référente de proximité du lieu d'accueil doit s'assurer que les étudiants et étudiantes du SSES respectent la totalité des étapes de la démarche de projet : du diagnostic à l'évaluation.



QUEL EST RÔLE D'UN RÉFÉRENT DE PROXIMITÉ?

La ou le référent de proximité n'est pas nécessairement un professionnel de santé. Elle ou il organise le planning du groupe des étudiantes et des étudiants, planifie leurs interventions et informe les responsables des lieux d'intervention.

ACCUEIL DANS LA STRUCTURE D'ACCUEIL

Afin de permettre l'intégration des étudiantes et des étudiants au sein d'une équipe professionnelle, il est d'usage qu'à l'arrivée des étudiantes et des étudiants, le ou la responsable de la structure ou la référente ou le référent de proximité, présente la structure, ses missions et activités, les membres de l'équipe et les moyens logistiques mis à disposition des étudiantes et des étudiants.
La référente ou le référent de proximité présente le programme dans lequel s'inscrit l'action du SSES (contexte, partenaires, public visé par l'action, diagnostic.s existant.s, objectifs du stage, autres actions, ...).

ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS DANS LEUR APPRENTISSAGE

La référente ou le référent de proximité est une personne ressource pour les étudiantes et les étudiants en santé. Tout au long de l'accueil, il/elle est source d'information et d'aide, il/elle assure le relais vers le ou les professionnels partenaires du projet en capacité de renseigner les étudiantes et les étudiants.
Le référent de proximité doit faire preuve de disponibilités et organiser régulièrement des temps d'échanges avec les étudiant.es afin de favoriser leur implication et leur travail en interprofessionnalité et interdisciplinarité et enfin apprécier l'état d'avancement du projet.
Avant que les étudiant.es n'interviennent auprès du public, le référent de proximité s'assure qu'ils sont suffisamment préparés, qu'ils aient les informations et connaissances du public cible, qu'ils ont travaillé eux-mêmes leurs représentations, qu'ils utilisent les outils adaptés aux spécificités du public, qu'ils aient les compétences relationnelles suffisantes pour s'adresser au public.

La référente ou le référent de proximité et/ou tout professionnel impliqué dans le projet est présent lors des interventions afin de garantir la qualité de celles-ci auprès du public et la sécurité des étudiantes et des étudiants accueillis.
L'accompagnement doit aussi permettre aux étudiantes et aux étudiants de s'approprier le travail en interdisciplinarité, de mobiliser leurs savoirs et de développer les compétences en PPS en s'initiant à la démarche projet.
En cas de difficultés, d'absences d'étudiantes ou d'étudiants ou pour toute question, la référente ou le référent de proximité sera le relais principal vers la référente régionale et les référents pédagogiques des organismes de formation des étudiantes et étudiants accueillis.

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS

Au terme de ces 2 semaines d'accueil, la référente ou le référent de proximité évalue les compétences acquises en PPS et en démarche de projet mises en œuvre. Pour cela, la référente ou le référent de proximité renseigne la grille d'évaluation des compétences acquises par les étudiantes et les étudiants accueillis.

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

En tant que référente ou référent de proximité vous pouvez bénéficier d'une formation de trois heures en e-learning et/ou d'une formation d'une demi-journée en présentiel. Celles-ci sont sur la base du volontariat, mais elles sont fortement conseillées.
Vous pouvez également être accompagné par une coordinatrice ou un coordinateur de territoire santé.



COMMENT S'INSCRIRE ?

Les inscriptions se font exclusivement en ligne, en complétant un questionnaire disponible du 1er septembre au 3 octobre 2025 inclus.



Attention : remplir ce questionnaire équivaut à déposer une candidature, mais ne garantit pas automatiquement que votre proposition sera retenue. Une sélection sera effectuée parmi l'ensemble des candidatures reçues. Celle-ci pourra notamment prendre en compte la thématique de votre projet ainsi que votre secteur géographique.

La répartition des étudiantes et étudiants sur les différents lieux d'accueil sera assurée par les organismes de formation.

INSCRIPTIONS 14, 50 ET 61

INSCRIPTIONS 27 ET 76

Effectif attendu (nouvelle formation)	0
Effectif au 15/01/2026	0

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

S1

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	VOLUMES HORAIRES — Heures présentielles CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s) CM	TD	TP	Heures distancielles CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s) CM	TD	TP	TOTAL	Accompagnement (Projet ARE) CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s) CM	TD	TP	Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu — CM/TD Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	TP / Stage / Projet / Mémoire Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Examen terminal Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Session de rattrapage Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Sciences infirmières et raisonnement clinique**	-	**C**	**Non**	**35,50**	**34,50**	**0,00**	**70,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**70,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**70,00**	**4**	**4**										
A1	*Obligatoire*	*Sc IDE et RCI*	*Français*	*C*	*Non*	*17,5*	*24,5*		*42,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*42,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*42,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*		
A2	*Obligatoire*	*Législation, Déontologie, Ethique*	*Français*	*C*	*Non*	*18*	*10*		*28,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*28,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*28,00*	*2*	*2*						*100%*		*100%*	
	UE2	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq**	-	**C**	**Non**	**87,00**	**139,00**	**0,00**	**226,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**226,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**226,00**	**12**	**12**										
B1	*Obligatoire*	*Sciences Biomédicales*	*Français*	*C*	*Non*	*61,5*	*24,5*		*86,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*86,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*86,00*	*5*	*5*					*100%*		*100%*		
B2	*Obligatoire*	*Sciences Humaines et Sociales*	*Français*	*C*	*Non*	*25,5*	*14,5*		*40,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*40,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*40,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*		
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM*	*Français*	*C*	*Non*		*100*		*100,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*100,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*100,00*	*5*	*5*					*25%*	*75%*	*25%*	*75%*	
	UE3	**Prévention et promotion de la santé**	-	**C**	**Non**	**26,00**	**24,00**	**0,00**	**50,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**50,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**50,00**	**4**	**4**										
C1	*Obligatoire*	*Santé publique : Prévention et ETP*	*Français*	*C*	*Non*	*15*	*15*		*30,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*30,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*30,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*		
C2	*Obligatoire*	*Santé Environnement et transition*	*Français*	*C*	*Non*	*11*	*9*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*20,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*		
	UE4	**Communication, travail en équipe et leadership**	-	**C**	**Non**	**7,00**	**28,00**	**0,00**	**35,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**35,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**35,00**	**3**	**3**										
D1	*Obligatoire*	*Savoir-être : Communication et Leadership **	*Français*	*C*	*Non*	*7*	*20,5*		*27,50*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*27,50*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*27,50*	*2*	*2*						*100%*		*100%*	
D1	*Obligatoire*	*Savoir-être : Communication et Leadership ***	*Français*	*C*	*Non*		*7,5*		*7,50*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*7,50*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*7,50*	*1*	*1*						*100%*		*100%*	
	UE5	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**7,00**	**32,00**	**0,00**	**39,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**39,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**39,00**	**1**	**1**										
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*	*7*	*3*		*10,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*10,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*10,00*												
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante*	*Anglais*	*C*	*Non*		*14*		*14,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*14,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*14,00*	*1*	*1*					*100%*		*100%*		
E3	*Obligatoire*	*Méthodes travail, aide à la réussite*	*Français*	*C*	*Non*		*15*		*15,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*15,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*15,00*												
	UE6	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**210,00**	**210,00**	**6**	**6**									**VAL**		**VAL**	
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*210*	*210,00*	*6*												
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**162,50**	**257,50**	**0,00**	**420,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**420,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**210,00**	**630,00**	**30**	**30**												

** : Cadre national*

*** : Cadre de consolidation*

Effectif attendu (nouvelle formation)	0
Effectif au 15/01/2026	0

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

S2

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	VOLUMES HORAIRES — Heures présentielles							Heures distancielles							TOTAL	Accompagnement (Projet ARE)							Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu				Examen terminal		Session de rattrapage		
						CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)			CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)				CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)									CM/TD		TP / Stage / Projet / Mémoire							
										CM	TD	TP					CM	TD	TP						CM	TD	TP							Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Sciences infirmières et raisonnement clinique**	-	**C**	**Non**	**9,00**	**19,00**	**0,00**	**28,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**28,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**28,00**	**2**	**2**										
A1	*Obligatoire*	*Sc IDE et RCI*	*Français*	*C*	*Non*	*9*	*19*		*28,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*28,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*28,00*	*2*	*2*					*50%*	*50%*	*50%*	*50%*		
	UE2	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq**	-	**C**	**Non**	**98,50**	**190,50**	**0,00**	**289,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**289,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**289,00**	**15**	**15**										
B1	*Obligatoire*	*Sciences Biomédicales*	*Français*	*C*	*Non*	*60,5*	*36,5*		*97,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*97,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*97,00*	*5*	*5*					*100%*		*100%*			
B2	*Obligatoire*	*Sciences Hulaines et Sociales **	*Français*	*C*	*Non*	*16*	*14*		*30,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*30,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*30,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*			
B2	*Obligatoire*	*Sciences Hulaines et Sociales ***	*Français*	*C*	*Non*	*10*	*15*		*25,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*25,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*25,00*	*2*	*2*						*100%*		*100%*		
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM **	*Français*	*C*	*Non*		*115*		*115,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*115,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*115,00*	*4*	*4*					*25%*	*75%*	*25%*	*75%*		
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM ***	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*												
B4	*Obligatoire*	*Qualité - Gestion des risques*	*Français*	*C*	*Non*	*12*	*10*		*22,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*22,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*22,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*			
	UE3	**Prévention et promotion de la santé**	-	**C**	**Non**	**10,00**	**20,00**	**0,00**	**30,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**30,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**30,00**	**2**	**2**										
C1	*Obligatoire*	*Santé publique : Prévention et ETP ***	*Français*	*C*	*Non*	*10*	*20*		*30,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*30,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*30,00*	*2*	*2*					*50%*	*50%*	*50%*	*50%*		
	UE4	**Communication, travail en équipe et leadership**	-	**C**	**Non**	**13,00**	**15,00**	**0,00**	**28,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**28,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**28,00**	**2**	**2**										
D4	*Obligatoire*	*Numérique en santé*	*Français*	*C*	*Non*	*13*	*15*		*28,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*28,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*28,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*			
	UE5	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**14,00**	**31,00**	**0,00**	**45,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**45,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**45,00**	**3**	**3**										
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*	*14*	*6*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*20,00*	*1*	*1*					*100%*		*100%*			
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante*	*Anglais*	*C*	*Non*		*15*		*15,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*15,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*15,00*	*1*	*1*					*100%*		*100%*			
E3	*Obligatoire*	*Méthodes travail, aide à la réussite*	*Français*	*C*	*Non*		*10*		*10,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*10,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*10,00*	*1*	*1*										
	UE6	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**210,00**	**210,00**	**6**	**6**					**VAL**		**VAL**			
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*210*	*210,00*	*6*											
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**144,50**	**275,50**	**0,00**	**420,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**420,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**210,00**	**630,00**	**30**	**30**										

** : Cadre national*

*** : Cadre de consolidation*

Effectif attendu (nouvelle formation)	**0**
Effectif au 15/01/2026	**0**

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

S3

| | | | | | | VOLUMES HORAIRES | | | | | |

Effectif attendu (nouvelle formation)	0
Effectif au 15/01/2026	0

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

S4

VOLUMES HORAIRES

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	Heures présentielles							Heures distancielles							TOTAL	Accompagnement (Projet ARE)							Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu				Examen terminal		Session de rattrapage		
						CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)			CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)				CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)									CM/TD		TP / Stage / Projet / Mémoire							
										CM	TD	TP					CM	TD	TP						CM	TD	TP							Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Sciences infirmières et raisonnement clinique**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**14,00**	**0,00**	**14,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**14,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**14,00**	**1**	**1**									
A1	*Obligatoire*	*Sc IDE et RCI*	*Français*	*C*	*Non*		*14*		*14,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*14,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*14,00*	*1*	*1*								
	UE2	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**76,00**	**0,00**	**76,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**76,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**76,00**	**5**	**5**									
B1	*Obligatoire*	*Sciences Biomédicales*	*Français*	*C*	*Non*		*38*		*38,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*38,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*38,00*	*2*	*2*								
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM **	*Français*	*C*	*Non*		*38*		*38,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*38,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*38,00*	*3*	*3*								
	UE3	**Prévention et promotion de la santé**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**55,00**	**0,00**	**55,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**55,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**55,00**	**6**	**6**									
C1	*Obligatoire*	*Santé publique : Prévention et ETP **	*Français*	*C*	*Non*		*55*		*55,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*55,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*55,00*	*6*	*6*								
	Nb Choix	*UE Libre : 1 choix parmi x*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*										
	Choix	*UEL n°1*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*										
	Choix	*UEL n°2*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*										
	Choix	*etc ...*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*										
	UE4	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**35,00**	**0,00**	**35,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**35,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**35,00**	**4**	**4**									
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*		*25*		*25,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*25,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*25,00*	*2*	*2*								
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante*	*Anglais*	*C*	*Non*		*5*		*5,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*5,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*5,00*	*1*	*1*								
E3	*Obligatoire*	*Méthodes travail, aide à la réussite **	*Français*	*C*	*Non*		*5*		*5,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*5,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*5,00*	*1*	*1*								
	UE5	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**14**	**14**									
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*	*14*									
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**0,00**	**180,00**	**0,00**	**180,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**180,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**180,00**	**30**	**30**									

*** : Cadre de consolidation*

Effectif attendu (nouvelle formation)	**0**
Effectif au 15/01/2026	**0**

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

S5

VOLUMES HORAIRES

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	Heures présentielles							Heures distancielles							TOTAL	Accompagnement (Projet ARE)							Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu				Examen terminal		Session de rattrapage		
						CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)			CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)				CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)									CM/TD		TP / Stage / Projet / Mémoire							
										CM	TD	TP					CM	TD	TP						CM	TD	TP							Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Sciences infirmières et raisonnement clinique**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**34,00**	**0,00**	**34,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**34,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**34,00**	**4**	**4**									
A1	*Obligatoire*	*Sc IDE et RCI*	*Français*	*C*	*Non*		*14*		*14,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*14,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*14,00*	*2*	*2*									
A2	*Obligatoire*	*Législation, Déontologie, Ethique ***	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*20,00*	*2*	*2*									
	UE2	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**117,00**	**0,00**	**117,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**117,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**117,00**	**7**	**7**									
B1	*Obligatoire*	*Sciences Biomédicales ***	*Français*	*C*	*Non*		*50*		*50,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*50,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*50,00*	*3*	*3*									
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM ***	*Français*	*C*	*Non*		*67*		*67,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*67,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*67,00*	*4*	*4*									
	UE3	**Communication, travail en équipe et leadership**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**20,00**	**0,00**	**20,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**20,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**20,00**	**2**	**2**									
D2	*Obligatoire*	*Coordinations des soins - gestion structurelle*	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*20,00*	*2*	*2*									
	UE4	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**69,00**	**0,00**	**69,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**69,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**69,00**	**5**	**5**									
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*		*45*		*45,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*45,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*45,00*	*3*	*3*									
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante*	*Anglais*	*C*	*Non*		*10*		*10,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*10,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*10,00*	*1*	*1*									
E3	*Obligatoire*	*Méthodes travail, aide à la réussite ***	*Français*	*C*	*Non*		*14*		*14,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*14,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*14,00*	*1*	*1*									
	UE5	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**12**	**12**									
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*	*12*										
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**0,00**	**240,00**	**0,00**	**240,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**240,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**240,00**	**30**	**30**									

*** : Cadre de consolidation*

Effectif attendu (nouvelle formation)	**0**
Effectif au 15/01/2026	**0**

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

S6

VOLUMES HORAIRES

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	Heures présentielles							Heures distancielles							TOTAL	Accompagnement (Projet ARE)							Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu				Examen terminal		Session de rattrapage		
						CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)			CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)				CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)									CM/TD		TP / Stage / Projet / Mémoire							
										CM	TD	TP					CM	TD	TP						CM	TD	TP							Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq.**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**20,00**	**0,00**	**20,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**20,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**20,00**	**1**	**1**									
B4	*Obligatoire*	*Qualité - Gestion des risques ** *	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*20,00*	*1*	*1*									
	UE2	**Prévention et promotion de la santé**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**20,00**	**0,00**	**20,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**20,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**20,00**	**2**	**2**									
C2	*Obligatoire*	*Santé Environnement et transition ** *	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*20,00*	*2*	*2*									
	UE3	**Communication, travail en équipe et leadership**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**35,00**	**0,00**	**35,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**35,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**35,00**	**3**	**3**									
D1	*Obligatoire*	*Savoir-être : Communication et Leadership ** *	*Français*	*C*	*Non*		*15*		*15,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*15,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*15,00*	*1*	*1*									
D3	*Obligatoire*	*Form. Devpt comp. APP ** *	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*20,00*										
	UE4	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**45,00**	**0,00**	**45,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**45,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**45,00**	**8**	**8**									
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*		*35*		*35,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*35,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*35,00*	*6*	*6*									
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante ** *	*Anglais*	*C*	*Non*		*10*		*10,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*10,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*10,00*	*2*	*2*									
	Nb Choix	*UE Libre : 1 choix parmi x*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*										
	Choix	*UEL n°1*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*										
	Choix	*UEL n°2*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*										
	Choix	*etc ...*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*										
	UE5	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**0,00**	**16**	**16**									
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*	*16*									
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**0,00**	**120,00**	**0,00**	**120,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**120,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**		**0,00**	**120,00**	**30**	**30**									

*** : Cadre de consolidation*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Agence Régionale de Santé Normandie

Caen, jeudi 3 septembre 2026

Affaire suivie par Thierry Zanone
Conseiller pédagogique régional
DAMTN
Mél : thierry.zanone@ars.sante.fr
Tél. : 07.62.36.83.83

Nos réf. : TZ/PT/MO/2026_003

Université de Rouen Normandie
UFR Santé
Pr Rachel Marion-Lettellier
Vice-Présidente CFVU, Formation et Accompagnement à la réussite étudiante
22 boulevard Gambetta
76 183 ROUEN Cedex

Objet : Avis de l'ARS Normandie sur la demande d'accréditation de l'Université de Rouen Normandie pour délivrer le diplôme d'État d'infirmier

Madame,

Dans le cadre de la demande d'accréditation de l'Université de Rouen Normandie pour délivrer le diplôme d'État d'infirmier, l'Agence régionale de santé Normandie est sollicitée afin de rendre un avis sur l'articulation du projet pédagogique avec les priorités du projet régional de santé Normandie 2023-2028.

Après analyse des éléments transmis, l'ARS relève que le projet présente une articulation cohérente avec les orientations du PRS. Le présent avis porte exclusivement sur cette articulation.

Le dossier précise que le groupement réunit sept instituts de formation en soins infirmiers : l'IFSI Croix-Rouge de Bois-Guillaume et les IFSI de Dieppe, d'Évreux, de Fécamp, du Havre, de Rouen et du Rouvray, pour un total de 946 étudiants par année de formation. Cette organisation territoriale est cohérente avec la priorité 10 du PRS, qui vise à renforcer l'offre de formation au plus près des territoires ainsi que l'attractivité des métiers de la santé et la fixation des professionnels.

La gouvernance décrite associe l'UFR Santé et les sept directions d'IFSI. Le dossier fait état d'un travail préparatoire conduit par domaines et sous-domaines, de référents universitaires désignés pour l'ensemble des domaines et de réunions de coordination destinées à co-construire les enseignements, harmoniser les modalités d'évaluation et définir les outils d'organisation. Un comité de suivi mensuel est prévu à compter de la rentrée de septembre. Ces modalités rejoignent les orientations du PRS relatives aux coopérations et à l'universitarisation des formations paramédicales.

Le dossier indique que le cadre de consolidation a été élaboré en s'appuyant sur les priorités du PRS. Pour chaque unité d'enseignement de consolidation, deux thématiques communes sont proposées par le groupement et une troisième peut être définie par chaque IFSI en lien avec son projet pédagogique. L'exemple présenté porte notamment sur la communication avec une personne âgée en perte d'autonomie et sur la gestion du stress au titre des compétences psychosociales. Cette construction établit un lien explicite entre la déclinaison pédagogique et les priorités régionales de santé.

Les dispositifs d'aide à la réussite présentés comprennent, au niveau des IFSI, le suivi pédagogique individuel et collectif, le repérage des risques de rupture de parcours, les contrats pédagogiques, les temps de remédiation, le soutien méthodologique et l'accompagnement des étudiants en situation de

handicap. Au niveau universitaire, le dossier présente également des dispositifs de tutorat, de remédiation, d'accompagnement à l'écrit et des ateliers de la réussite. Pour les IFSI, il mentionne la possibilité de répondre à des appels à projets du CROUS destinés à améliorer les conditions d'étude et de vie. Ces éléments s'inscrivent dans la priorité 10.1 du PRS, relative aux conditions de formation, à l'accompagnement pédagogique et à la qualité de vie des étudiants en santé.

Le projet s'appuie par ailleurs sur les équipements de simulation des sept IFSI et sur des formateurs ayant suivi, pour certains, des formations certifiantes ou universitaires dans ce domaine. Il prévoit aussi l'intégration de modules de santé numérique et s'inscrit dans un environnement universitaire comprenant un maître de conférences en sciences infirmières et des travaux de recherche consacrés aux formations en santé, à la simulation, à l'universitarisation et à la collaboration interprofessionnelle. Ces éléments sont cohérents avec la priorité 10.3 du PRS, qui identifie la formation, l'universitarisation et la recherche comme des leviers d'évolution des pratiques, ainsi qu'avec l'orientation relative au virage numérique.

Le service sanitaire est intégré au projet et les conventions transmises prévoient la réalisation d'actions concrètes de prévention primaire participant à la lutte contre les inégalités sociales et territoriales d'accès à la santé. Cette dimension rejoint les priorités du PRS relatives à la prévention et à l'action sur les déterminants de santé.

En matière de stages, le dossier présente une répartition des périodes sur les six semestres et indique que les lieux d'accueil sont identifiés au regard des quatre typologies du référentiel, avec des ressources en santé de l'enfant et en psychiatrie. Ces éléments sont cohérents avec la priorité 10.1 du PRS, qui met l'accent sur la qualité des contenus et de l'encadrement des stages. Leur mise en œuvre appelle toutefois une vigilance particulière, sans que le présent avis ne porte sur l'organisation opérationnelle ou l'affectation des terrains de stage.

Enfin, le dossier prévoit un conseil de perfectionnement annuel réunissant des représentants de la formation, de l'université, de la scolarité, de l'ingénierie pédagogique et des étudiants. Il prévoit également un comité de suivi mensuel et une évaluation systématisée fondée sur une grille commune, tant sur le plan théorique que clinique, par semestre et par domaine. Ces modalités offrent un cadre de suivi et d'amélioration continue du projet.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'Agence régionale de santé Normandie émet un avis favorable quant à l'articulation du projet pédagogique présenté avec les priorités du PRS Normandie 2023-2028.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de notre considération distinguée.

Mathias OTT

Pierre TSUJI
ARS Normandie
Directeur de l'attractivité des métiers
et de la transformation numérique
du système de santé

Directeur général

Effectif attendu (nouvelle formation)	0
Effectif au 15/01/2026	0

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

S1

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	VOLUMES HORAIRES — Heures présentielles CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s) CM	TD	TP	Heures distancielles CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s) CM	TD	TP	TOTAL	Accompagnement (Projet ARE) CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s) CM	TD	TP	Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu — CM/TD Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	TP / Stage / Projet / Mémoire Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Examen terminal Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Session de rattrapage Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Sciences infirmières et raisonnement clinique**	-	**C**	**Non**	**35,50**	**34,50**	**0,00**	**70,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**70,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**70,00**	**4**	**4**										
A1	*Obligatoire*	*Sc IDE et RCI*	*Français*	*C*	*Non*	*17,5*	*24,5*		*42,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*42,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*42,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*		
A2	*Obligatoire*	*Législation, Déontologie, Ethique*	*Français*	*C*	*Non*	*18*	*10*		*28,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*28,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*28,00*	*2*	*2*						*100%*		*100%*	
	UE2	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq**	-	**C**	**Non**	**87,00**	**139,00**	**0,00**	**226,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**226,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**226,00**	**12**	**12**										
B1	*Obligatoire*	*Sciences Biomédicales*	*Français*	*C*	*Non*	*61,5*	*24,5*		*86,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*86,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*86,00*	*5*	*5*					*100%*		*100%*		
B2	*Obligatoire*	*Sciences Humaines et Sociales*	*Français*	*C*	*Non*	*25,5*	*14,5*		*40,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*40,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*40,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*		
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM*	*Français*	*C*	*Non*		*100*		*100,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*100,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*100,00*	*5*	*5*					*25%*	*75%*	*25%*	*75%*	
	UE3	**Prévention et promotion de la santé**	-	**C**	**Non**	**26,00**	**24,00**	**0,00**	**50,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**50,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**50,00**	**4**	**4**										
C1	*Obligatoire*	*Santé publique : Prévention et ETP*	*Français*	*C*	*Non*	*15*	*15*		*30,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*30,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*30,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*		
C2	*Obligatoire*	*Santé Environnement et transition*	*Français*	*C*	*Non*	*11*	*9*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*20,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*		
	UE4	**Communication, travail en équipe et leadership**	-	**C**	**Non**	**7,00**	**28,00**	**0,00**	**35,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**35,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**35,00**	**3**	**3**										
D1	*Obligatoire*	*Savoir-être : Communication et Leadership **	*Français*	*C*	*Non*	*7*	*20,5*		*27,50*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*27,50*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*27,50*	*2*	*2*						*100%*		*100%*	
D1	*Obligatoire*	*Savoir-être : Communication et Leadership ***	*Français*	*C*	*Non*		*7,5*		*7,50*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*7,50*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*7,50*	*1*	*1*						*100%*		*100%*	
	UE5	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**7,00**	**32,00**	**0,00**	**39,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**39,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**39,00**	**1**	**1**										
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*	*7*	*3*		*10,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*10,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*10,00*												
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante*	*Anglais*	*C*	*Non*		*14*		*14,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*14,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*14,00*	*1*	*1*					*100%*		*100%*		
E3	*Obligatoire*	*Méthodes travail, aide à la réussite*	*Français*	*C*	*Non*		*15*		*15,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*15,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*15,00*												
	UE6	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**210,00**	**210,00**	**6**	**6**									**VAL**		**VAL**	
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*210*	*210,00*	*6*												
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**162,50**	**257,50**	**0,00**	**420,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**420,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**210,00**	**630,00**	**30**	**30**												

** : Cadre national*

*** : Cadre de consolidation*

Effectif attendu (nouvelle formation)	0
Effectif au 15/01/2026	0

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

S2

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	VOLUMES HORAIRES — Heures présentielles							Heures distancielles							TOTAL	Accompagnement (Projet ARE)							Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu				Examen terminal		Session de rattrapage		
						CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)			CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)				CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)									CM/TD		TP / Stage / Projet / Mémoire							
										CM	TD	TP					CM	TD	TP						CM	TD	TP							Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Sciences infirmières et raisonnement clinique**	-	**C**	**Non**	**9,00**	**19,00**	**0,00**	**28,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**28,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**28,00**	**2**	**2**										
A1	*Obligatoire*	*Sc IDE et RCI*	*Français*	*C*	*Non*	*9*	*19*		*28,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*28,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*28,00*	*2*	*2*					*50%*	*50%*	*50%*	*50%*		
	UE2	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq**	-	**C**	**Non**	**98,50**	**190,50**	**0,00**	**289,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**289,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**289,00**	**15**	**15**										
B1	*Obligatoire*	*Sciences Biomédicales*	*Français*	*C*	*Non*	*60,5*	*36,5*		*97,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*97,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*97,00*	*5*	*5*					*100%*		*100%*			
B2	*Obligatoire*	*Sciences Hulaines et Sociales **	*Français*	*C*	*Non*	*16*	*14*		*30,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*30,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*30,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*			
B2	*Obligatoire*	*Sciences Hulaines et Sociales ***	*Français*	*C*	*Non*	*10*	*15*		*25,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*25,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*25,00*	*2*	*2*						*100%*		*100%*		
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM **	*Français*	*C*	*Non*		*115*		*115,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*115,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*115,00*	*4*	*4*					*25%*	*75%*	*25%*	*75%*		
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM ***	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*												
B4	*Obligatoire*	*Qualité - Gestion des risques*	*Français*	*C*	*Non*	*12*	*10*		*22,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*22,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*22,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*			
	UE3	**Prévention et promotion de la santé**	-	**C**	**Non**	**10,00**	**20,00**	**0,00**	**30,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**30,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**30,00**	**2**	**2**										
C1	*Obligatoire*	*Santé publique : Prévention et ETP ***	*Français*	*C*	*Non*	*10*	*20*		*30,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*30,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*30,00*	*2*	*2*					*50%*	*50%*	*50%*	*50%*		
	UE4	**Communication, travail en équipe et leadership**	-	**C**	**Non**	**13,00**	**15,00**	**0,00**	**28,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**28,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**28,00**	**2**	**2**										
D4	*Obligatoire*	*Numérique en santé*	*Français*	*C*	*Non*	*13*	*15*		*28,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*28,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*28,00*	*2*	*2*					*100%*		*100%*			
	UE5	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**14,00**	**31,00**	**0,00**	**45,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**45,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**45,00**	**3**	**3**										
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*	*14*	*6*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*20,00*	*1*	*1*					*100%*		*100%*			
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante*	*Anglais*	*C*	*Non*		*15*		*15,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*15,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*15,00*	*1*	*1*					*100%*		*100%*			
E3	*Obligatoire*	*Méthodes travail, aide à la réussite*	*Français*	*C*	*Non*		*10*		*10,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*10,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*10,00*	*1*	*1*										
	UE6	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**210,00**	**210,00**	**6**	**6**					**VAL**		**VAL**			
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*210*	*210,00*	*6*											
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**144,50**	**275,50**	**0,00**	**420,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**420,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**210,00**	**630,00**	**30**	**30**										

** : Cadre national*

*** : Cadre de consolidation*

Effectif attendu (nouvelle formation)	**0**
Effectif au 15/01/2026	**0**

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

S3

| | | | | | | VOLUMES HORAIRES | | | | | |

Effectif attendu (nouvelle formation)	0
Effectif au 15/01/2026	0

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

S4

VOLUMES HORAIRES

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	Heures présentielles							Heures distancielles							TOTAL	Accompagnement (Projet ARE)							Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu				Examen terminal		Session de rattrapage		
						CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)			CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)				CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)									CM/TD		TP / Stage / Projet / Mémoire							
										CM	TD	TP					CM	TD	TP						CM	TD	TP							Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Sciences infirmières et raisonnement clinique**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**14,00**	**0,00**	**14,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**14,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**14,00**	**1**	**1**									
A1	*Obligatoire*	*Sc IDE et RCI*	*Français*	*C*	*Non*		*14*		*14,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*14,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*14,00*	*1*	*1*								
	UE2	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**76,00**	**0,00**	**76,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**76,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**76,00**	**5**	**5**									
B1	*Obligatoire*	*Sciences Biomédicales*	*Français*	*C*	*Non*		*38*		*38,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*38,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*38,00*	*2*	*2*								
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM **	*Français*	*C*	*Non*		*38*		*38,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*38,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*38,00*	*3*	*3*								
	UE3	**Prévention et promotion de la santé**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**55,00**	**0,00**	**55,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**55,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**55,00**	**6**	**6**									
C1	*Obligatoire*	*Santé publique : Prévention et ETP **	*Français*	*C*	*Non*		*55*		*55,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*55,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*55,00*	*6*	*6*								
	Nb Choix	*UE Libre : 1 choix parmi x*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*										
	Choix	*UEL n°1*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*										
	Choix	*UEL n°2*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*										
	Choix	*etc ...*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*										
	UE4	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**35,00**	**0,00**	**35,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**35,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**35,00**	**4**	**4**									
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*		*25*		*25,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*25,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*25,00*	*2*	*2*								
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante*	*Anglais*	*C*	*Non*		*5*		*5,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*5,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*5,00*	*1*	*1*								
E3	*Obligatoire*	*Méthodes travail, aide à la réussite **	*Français*	*C*	*Non*		*5*		*5,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*5,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*5,00*	*1*	*1*								
	UE5	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**14**	**14**									
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*	*14*									
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**0,00**	**180,00**	**0,00**	**180,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**180,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**180,00**	**30**	**30**									

*** : Cadre de consolidation*

Effectif attendu (nouvelle formation)	**0**
Effectif au 15/01/2026	**0**

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

S5

VOLUMES HORAIRES

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	Heures présentielles							Heures distancielles							TOTAL	Accompagnement (Projet ARE)							Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu				Examen terminal		Session de rattrapage		
						CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)			CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)				CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)									CM/TD		TP / Stage / Projet / Mémoire							
										CM	TD	TP					CM	TD	TP						CM	TD	TP							Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Sciences infirmières et raisonnement clinique**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**34,00**	**0,00**	**34,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**34,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**34,00**	**4**	**4**									
A1	*Obligatoire*	*Sc IDE et RCI*	*Français*	*C*	*Non*		*14*		*14,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*14,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*14,00*	*2*	*2*									
A2	*Obligatoire*	*Législation, Déontologie, Ethique ***	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*20,00*	*2*	*2*									
	UE2	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**117,00**	**0,00**	**117,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**117,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**117,00**	**7**	**7**									
B1	*Obligatoire*	*Sciences Biomédicales ***	*Français*	*C*	*Non*		*50*		*50,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*50,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*50,00*	*3*	*3*									
B3	*Obligatoire*	*Pratiques IDE : AFGSU et PSSM ***	*Français*	*C*	*Non*		*67*		*67,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*67,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*67,00*	*4*	*4*									
	UE3	**Communication, travail en équipe et leadership**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**20,00**	**0,00**	**20,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**20,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**20,00**	**2**	**2**									
D2	*Obligatoire*	*Coordinations des soins - gestion structurelle*	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*20,00*	*2*	*2*									
	UE4	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**69,00**	**0,00**	**69,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**69,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**69,00**	**5**	**5**									
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*		*45*		*45,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*45,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*45,00*	*3*	*3*									
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante*	*Anglais*	*C*	*Non*		*10*		*10,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*10,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*10,00*	*1*	*1*									
E3	*Obligatoire*	*Méthodes travail, aide à la réussite ***	*Français*	*C*	*Non*		*14*		*14,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*14,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*14,00*	*1*	*1*									
	UE5	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**12**	**12**									
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*		*0,00*	*12*										
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**0,00**	**240,00**	**0,00**	**240,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**240,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**240,00**	**30**	**30**									

*** : Cadre de consolidation*

Effectif attendu (nouvelle formation)	**0**
Effectif au 15/01/2026	**0**

Normes groupes	CM	TD	TD(L)	TP
Présentiel :	400	36	24	18
A distance :	400	36	24	18
Accompagnement :	400	36	24	18

MODALITES DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Mise en place de la seconde chance : **Non**

Dispositions particulières :

INFORMATIONS

Champ disicplinaire : Chimie, Biologie, Santé	Type de diplôme : Diplôme d'Etat
Domaine de formation : Sciences, Technologies, Santé	Année de formation : 1ère année
Composante : UFR Santé	Année universitaire : Année universitaire 2026-2027
Intitulé de la mention : **IFSI**	

S6

VOLUMES HORAIRES

	Nature	Intitulé de l'élément constitutif	Langue Enseignement	NC	Comodalité	Heures présentielles							Heures distancielles							TOTAL	Accompagnement (Projet ARE)							Volume horaire étudiant (Stage, projet tutoré, mémoire, ...) A déclarer en heures (1 semaine = 35h)	TOTAL	ECTS	COEF	Contrôle continu				Examen terminal		Session de rattrapage		
						CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)			CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)				CM	TD	TP	Total	Mutualisation(s)									CM/TD		TP / Stage / Projet / Mémoire							
										CM	TD	TP					CM	TD	TP						CM	TD	TP							Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves Ecrites	Epreuves Orales	Epreuves TP
	UE1	**Pratiques cliniques infir., quali. et gestion des risq.**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**20,00**	**0,00**	**20,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**20,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**20,00**	**1**	**1**									
B4	*Obligatoire*	*Qualité - Gestion des risques ** *	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*20,00*	*1*	*1*									
	UE2	**Prévention et promotion de la santé**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**20,00**	**0,00**	**20,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**20,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**20,00**	**2**	**2**									
C2	*Obligatoire*	*Santé Environnement et transition ** *	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*20,00*	*2*	*2*									
	UE3	**Communication, travail en équipe et leadership**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**35,00**	**0,00**	**35,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**35,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**35,00**	**3**	**3**									
D1	*Obligatoire*	*Savoir-être : Communication et Leadership ** *	*Français*	*C*	*Non*		*15*		*15,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*15,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*15,00*	*1*	*1*									
D3	*Obligatoire*	*Form. Devpt comp. APP ** *	*Français*	*C*	*Non*		*20*		*20,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*20,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*20,00*										
	UE4	**Démarche scientifique, initiation à la recher et méthodo**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**45,00**	**0,00**	**45,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**45,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**45,00**	**8**	**8**									
E1	*Obligatoire*	*Recherche méthodologique, analyse critique*	*Français*	*C*	*Non*		*35*		*35,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*35,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*35,00*	*6*	*6*									
E2	*Obligatoire*	*Langue vivante ** *	*Anglais*	*C*	*Non*		*10*		*10,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*10,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*10,00*	*2*	*2*									
	Nb Choix	*UE Libre : 1 choix parmi x*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*										
	Choix	*UEL n°1*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*										
	Choix	*UEL n°2*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*										
	Choix	*etc ...*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*										
	UE5	**Environnement professionnel**	-	**C**	**Non**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**				**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**					**0,00**	**0,00**	**16**	**16**									
	Stage	*Stage (dont 1 semaine de simulation)*	*Français*	*C*	*Non*				*0,00*	*1*	*1*	*1*				*0,00*	*1*	*1*	*1*	*0,00*				*0,00*	*1*	*1*	*1*			*0,00*	*16*									
	TOTAL VOLUME HORAIRE ENSEIGNEMENT				**0**	**0,00**	**120,00**	**0,00**	**120,00**	**0**	**0**	**0**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**120,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0**	**0**	**0**		**0,00**	**120,00**	**30**	**30**									

*** : Cadre de consolidation*