

Compte-rendu de la Commission de la Stratégie Internationale

Jeudi 5 mars 2026

Étaient présents :

Véronique Blanquet
Saïd Ouaked
Laurent Bourdier
Florence Degomme
Vincent Riffaud
Laurent Billonnet
Séverine Nadaud
Jean-François Brocard
Emilie Auditeau
Lisa Sharman
Bruno Mazières
Alan Keromnès
Ruth Tacneng
Chantal Damia
Malgorzata Grybos
Choukri Ben Ayed
Emmanuelle Nys
Jean-René Duclère

Étaient excusés :

Jean-François Faucher
Stéphane Mandigout
Samir Adly
Agnès Germot
Moulay Barkatou
Inès Tall
Anne Massoni



Ordre du jour

- Bilan 2025 de l'International et actions 2026
- Internationalisation des formations
- Présentation labellisation HR Excellence in Research (anciennement HRS4R)
- Mobilité sortante :
 - Mobilités étudiantes Erasmus+
 - Cartographie des mobilités
- Point du partenariat Udm par le coordinateur Unilim Patrick Fauchère
- Programme préliminaire du « Printemps de l'international »
- Divers

Bilan 2025 de l'International et actions 2026

Rappel de notre vision pour l'internationalisation d'Unilim

Leviers déterminants pour rester « concurrentiel »

- Développer /Amplifier des partenariats internationaux inscrits dans notre stratégie internationale
- Promouvoir les coopérations en réseau
- Internationaliser les formations
- Renforcer la coordination formation-recherche à l'international
- Augmenter durablement la participation des acteurs d'Unilim aux projets européens et internationaux labellisés
- Participer activement au renforcement de la qualité et de la compétitivité de l'enseignement supérieur européen au travers de l'alliance européenne *EUPeace*
- Attirer des talents

Une structuration pour gagner en efficacité

Suite à un diagnostic de notre capacité d'internationalisation (en interne/ externe)

- Avoir une boîte à outils pour notre stratégie

Les outils nécessaires



Tour de table

Jean-René Duclère rappelle que la Région Nouvelle Aquitaine peut soutenir nos actions par des co-financements mais la demande doit être faite au nom d'Unilim et pas individuellement. L'AAP de la Région sort en octobre pour rappel.

Bilan 2025 pour consolider la boîte à outils

Positionnement de l'International dans le projet Etablissement

➤ Promotion d'une culture qui positionne l'international comme un élément cardinal de la politique universitaire

→ Autour de **six** axes (et non 5) :

- Gouvernance et organisation
- Recherche et innovation
- **International**
- Formation
- Développement durable et responsabilité sociétale
- Bien-être et Vie de campus

➤ Inscription de l'International dans le COMP
(Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performances)

Une méthode de travail basée sur une plus grande proximité avec les acteurs

- Une proximité renforcée entre les vice-présidences International / Recherche / Formation
- Une plus grande proximité avec les composantes, UR/IR
 - Début de rencontres (EUR TACTIC, FDSE)
- Participation au réseau des VP-RI
 - Intégrer des GT du réseau
 - Interactions plus fortes entre réseau VP-RI et France Université
- Un plan d'actions avec la Région Nouvelle Aquitaine
- Redynamisation de la CAP et évolution de celle-ci

--> travail en équipes-projets

Ressources financières pérennes pour l'International

Ressources : AOI, AC131 (Programme Erasmus+ mobilités d'études);
AC171(MIC sur groupes pays, AAP *EUPeace*, AAP ULIMA)

- Evolution du dispositif AOI basée sur une augmentation du budget AOI (100k€→ 150k€)
 - budget dédié à l'International → en 2025 = 80k€
 - financement obtenu en 2025 sur le programme AC131 : 558k€
 - financement obtenu en 2025 sur le programme AC171 (Balkans) : 700k€

Politique incitative et valorisation des actions

- Suspension des droits différenciés
 - Cartographie des dispositifs d'internationalisation des formations
 - Premières discussions pour valoriser l'investissement de l'ensemble des personnels dans la dynamique internationale (EC, ESAS, BIATSS)
 - Recrutements futurs (EC, ESAS, BIATSS)
- premières discussions pour intégrer la dimension internationale dans les fiches de poste

Communication ambitieuse

- 1^{ère} édition du Printemps de l'International (24, 27 & 28/04/2026)
 - Evolution en cours du site Internet du Pôle International
 - Etablissement en cours d'une cartographie dynamique des projets internationaux de recherche et de formation ayant bénéficié de financements
 - Développer un programme « Ambassadeur Unilim International » en coordination avec les VP CFVU et VP Vie étudiante
- valoriser l'engagement des étudiants dans la vie internationale de l'université

Outils de pilotage et de système d'information

- déploiement de MobilityOnLine
→ Phase de test à la FLSH
- Dispositif type « Dade » pour mobilité entrante à Unilim

Bilan 2025

- Partenariats stratégiques
 - i. Cartographie Actions GP Maroc Tunisie & Québec → Renforcement des actions en vue de nouvelles synergies
 - ii. Structuration de partenariats avec l'Asie (Vietnam, Corée du Sud)
- Réactivation du leadership d'UNILIM en matière de francophonie (action 8 dans la CCT-NA)
- EUPeace* : déploiement et appropriation du projet à l'échelle de l'établissement en fonction de sa stratégie
 - CA Thématique dédié à l'Alliance européenne et accessible à toute la communauté (6/06/2025)
- Augmentation des demandes de mobilités des personnels
- Travail de structuration d'une cellule d'appui en direction des équipes pédagogiques pour internationalisation des formations (en coordination avec VP CFVU)

Actions 2026

□ Partenariats stratégiques

- Dépôts de 2 dossiers MIC AC171 (Maroc & Québec)
- Structuration d'un GP Vietnam
- Organisation d'un séminaire avec les partenaires d'un GP (Maroc...)
- Feuille de route finalisée partenariat Unilim/UdM
- Partenariat Inde
- Internationalisation des formations
- Rédiger une plaquette décrivant les modes d'internationalisation
- Créer une cellule d'appui aux projets d'internationalisation des formations à la MDL en coordination avec le Pôle Formation : actions de sensibilisation, ingénierie pédagogique, montée en compétences (pédagogie, langues étrangères)

□ Participation des acteurs d'UL aux projets européens et internationaux labellisés

- Dépôt d'un projet COFUND (7 Avril 2026)
- Réponse à un AMI 2026 pour des événements ERC (20 Février 2026) dans le cadre PCN ERC
→ Organiser un atelier ERC (minimum 15 Participants) fin Mai, fin Juin ou début Septembre 2026 (sera probablement la semaine du 20 Octobre...)
- Dépôt d'un Erasmus Mundus FDSE déposé en février 2026, résultat en juillet 2026 : l'EMDM déposé est le projet InterZooMaster avec l'Université de Wolverhampton (UK) en coordinatrice et les universités de Naples et Bologne.

□ Renforcer la culture internationale de l'UL

- Travail au plus près des composantes
- Événements : Printemps de l'International
- Diffusion de témoignages

□ Positionner UL comme un acteur de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation au niveau européen (international) et améliorer l'attractivité d'UL

- Poursuivre le déploiement et l'appropriation de l'Alliance par la communauté UNILIM
→ Mise en place d'un COPIL interne
- Faire évoluer l'indicateur « nombre de dépôts de projets européens »

Internationalisation des formations

Définition

L'internationalisation des formations est une démarche intentionnelle et stratégique dont le but est d'améliorer la qualité, la visibilité et l'attractivité des cursus ainsi que l'insertion professionnelle des étudiants. Elle décrit tout processus visant à incorporer dans un cursus des contenus, des méthodes et des objectifs à dimension internationale.

Même sans mobilité à l'étranger, faire que tous les étudiants puissent vivre une expérience internationalisée via des contenus, des activités, des pédagogies, des interactions interculturelles internes au campus.

Objectifs

Améliorer la qualité, la visibilité et l'attractivité des cursus ainsi que l'insertion professionnelle des étudiants.

Elle encourage, sans s'y limiter, un ou plusieurs des éléments suivants :

- la mobilité internationale (entrante et sortante) ;
- la coopération internationale (double-diplômes, partenariats...) ;
- les interactions régulières avec un public (enseignant et étudiant) international (mobilité entrante, profs invités...) ;
- des enseignements favorisant des contenus internationaux (ex. : corpus d'étude internationaux, sujets et terrains d'étude hors de France, techniques et modes d'évaluation propres à un pays étranger, etc.) ;
- des compétences linguistiques et interculturelles avancées (certification > B1) ;
- le montage de projets étudiants internationaux (projets tutorés, stages...) ;
- les interactions avec des équipes pédagogiques à l'étranger (montage du cursus, jury de soutenance en master, etc.)

→ Projets labellisés = visibilité + attractivité + insertion professionnelle

Dispositifs existants

Composantes	Dispositifs
IUT	"modules" en anglais, mobilité classique (stage, études)
IAE	2 double-diplômes niveau M (Québec, Maroc), mobilité classique (stages, études)
FST	1 Erasmus Mundus, 6 double-diplômes niveau M (Québec, Tunisie, Maroc, Grèce, Colombie, Allemagne), 6 double-diplômes niveau L (Tunisie, Liban, Maroc, UDM, Vietnam), 3 parcours internationaux en M (semestre/stage à l'étranger obligatoire)

FDSE	1 Master 100% anglais, 4 parcours internationaux en L (2 avec mobilité obligatoire, 2 parcours ens. spécifiques = 30%) + 2 projets en M (1 Mundus + 1 EUP); D.U. « European Studies »
ENSIL-ENSCI	mobilité (16 sem.) et certification obligatoires (stage ou semestre), modules en anglais (mob. entrante), (accords de DD « entrants » avec 19 étabs (82 spé.), passerelles avec 17 étabs,; projet de Master EUP + EU Track
FLSH	2 parcours internationaux en L (Géo, Anglais), 4 double-diplômes niveau M (Chine, Russie, USA, Hongrie), D.U. European Studies, cours en langue étrangère (ouverture en L1/L2, obligatoire en L3), 1 formation en L et M avec séjour obligatoire (stage ou études); 2 projets en M (Mundus et EUP) et 1 en L
Pharmacie	stages hospitaliers ou professionnels en 5ème année sur certaines destinations
ILFOMER	stages

Freins identifiés à UNILIM

Type de difficulté	Description	Solutions possibles
Barrière linguistique	Auto-évaluation négative du niveau linguistique	Dispositifs de (re)mise en confiance; recrutements futurs, co-enseignement, profs invités
Manque de formation du personnel	Enseignants et administratifs pas toujours préparés à gérer des publics internationaux ou à favoriser l'internationalisation des formations	Mieux accompagner le personnel (diversité culturelle, outils numériques collaboratifs, pédagogie): mentorat, formation des pers. (BIATS, doctorants, néo-MCF)
Coordination institutionnelle	Stratégies internationales manquant de cohérence entre les différents niveaux (université, facultés, services)	Cellule de coordination au pôle (ingénierie projet et pédago., plateforme langues)
Valorisation de l'engagement international	Etudiants : crédits ou compétences acquis pas toujours validés dans le cursus; personnels : valorisation insuffisante	Etudiants : U.E. « engagement international » ; « Ambassadeurs » Personnels : reconnaissance dans la carrière
Disponibilité des équipes	Enseignants : dispositifs chronophages (préparation cours, traduction supports...)	CPP fléchés

Tour de table :

Choukri Ben Ayed s'interroge sur le rajout dans les fiches de poste des personnels d'une dimension internationale.

Véronique Blanquet précise que certains pensent qu'il y a un risque d'attirer moins de candidats en rajoutant l'international dans les fiches de poste car Limoges serait peu attractive. Au contraire, il faut visibiliser l'international. Intégrer la dimension internationale dans la fiche de poste est primordial.

Pour rappel, la Maison des Langues offre des formations en langues avec différents ateliers proposés. Les mobilités à l'international peuvent se faire sous différentes formes : échanges de bonnes pratiques, visite d'un partenaire pour pratiquer la langue...

Choukri Ben Ayed fait remarquer qu'il n'est pas facile de savoir qui fait quoi à l'international. Véronique Blanquet précise que c'est la raison pour laquelle une cartographie des dispositifs d'internationalisation des formations est en cours (voir plus haut).

Selon Choukri Ben Ayed, il manque une aide à l'appui technique pour le montage des conventions à l'international et que les délais de traitement sont trop longs. Pour rappel il existe une procédure sur le site Unilim pour la mise en place de partenariats internationaux (<https://www.unilim.fr/international/observatoire-des-partenaires-2/etablir-un-partenariat/la-procedure-de-depot/>) – des délais incompressibles existent (envoi au MESRI 1 mois et passage en CFVU) – Toutes les conventions sont sur le site de l'Observatoire des partenariats pour rappel (<https://observ-inter.unilim.fr/conventions-accords-cadres/>)

Présentation labellisation HR Excellence in Research (anciennement HRS4R)



 **Université de Limoges**

Votre engagement est essentiel pour faire de cette démarche **un levier structurant** au service de l'attractivité, de la qualité de vie au travail et du développement des carrières de recherche à l'Université de Limoges.

 Vous souhaitez intégrer la démarche ? 

Connectez-vous sur [Unilim'HR Excellence](#)



vise à **améliorer** les pratiques des établissements en matière de recrutement, de conditions de travail et de développement de carrière des chercheurs



s'appuie sur deux textes fondateurs de la Commission européenne :

- la Charte européenne des chercheurs,
 - Principes généraux définissant les droits et devoirs des chercheurs, des employeurs et des bailleurs de fonds
 - ⇒ Reconnaissance de la profession
 - ⇒ Évolution et attractivité des carrières
 - ⇒ Valorisation des mobilités
- le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs
 - Principes généraux définissant les bonnes pratiques en termes de recrutement des chercheurs
 - ⇒ Principe de recrutement
 - ⇒ Critères de sélection



attribué par la Commission européenne aux établissements qui s'engagent formellement dans cette démarche et démontrent la mise en œuvre progressive des 20 principes de la Charte et du Code.

L'Université de Limoges s'était engagée dans cette démarche jusqu'en 2018, avant une interruption du projet.



01

INTÉRÊTS POUR L'UL ET SES PERSONNELS

Université
de Limoges

- ✓ Un marqueur fort d'attractivité académique (reconnu par : la Commission européenne, les partenaires internationaux, de nombreux financeurs)
- ✓ Un levier pour les projets et financements européens (Crédibilise les projets et Renforce la position d'Unilim dans les consortiums)
- ✓ Une mise en cohérence des pratiques internes (Donne une colonne vertébrale commune)
- ✓ Une université qui se projette (engage l'université sur la qualité de ses pratiques, la responsabilité sociale et la durabilité des carrières scientifiques)



- ✓ Des règles plus claires et plus équitables avec des procédures plus lisibles (recrutement, évaluation, progression)
- ✓ Une reconnaissance de toutes les dimensions du métier (encadrement doctoral, de la science ouverte, de l'interdisciplinarité, de l'engagement collectif et institutionnel)
- ✓ De meilleures conditions de travail et d'environnement scientifique (Réflexion structurée sur l'accueil et l'intégration, l'équilibre vie professionnelle / personnelle, l'accompagnement des carrières)
- ✓ Une capacité à faire remonter les réalités du terrain (repose sur l'auto-diagnostic)



02

OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE



La démarche HR vise à :

- démontrer l'alignement des pratiques de l'Université de Limoges avec les principes de la Charte et du Code ;
- valoriser les carrières des chercheurs à toutes les étapes de leur parcours ;
- structurer une démarche d'amélioration continue des politiques RH appliquées à la recherche ;
- renforcer la lisibilité et la transparence des procédures de recrutement.

Ce que ne doit pas être cette démarche :

- ✗ Ce n'est pas un exercice RH isolé
- ✗ Ce n'est pas un audit descendant
- ✗ Ce n'est pas un document à produire pour « produire »

Un projet de transformation collective, fondé sur :

- ✓ l'auto-diagnostic,
- ✓ l'amélioration continue,
- ✓ la co-construction avec la communauté,
- ✓ la crédibilité des engagements pris.



La démarche HR est une démarche qualité appliquée à la recherche

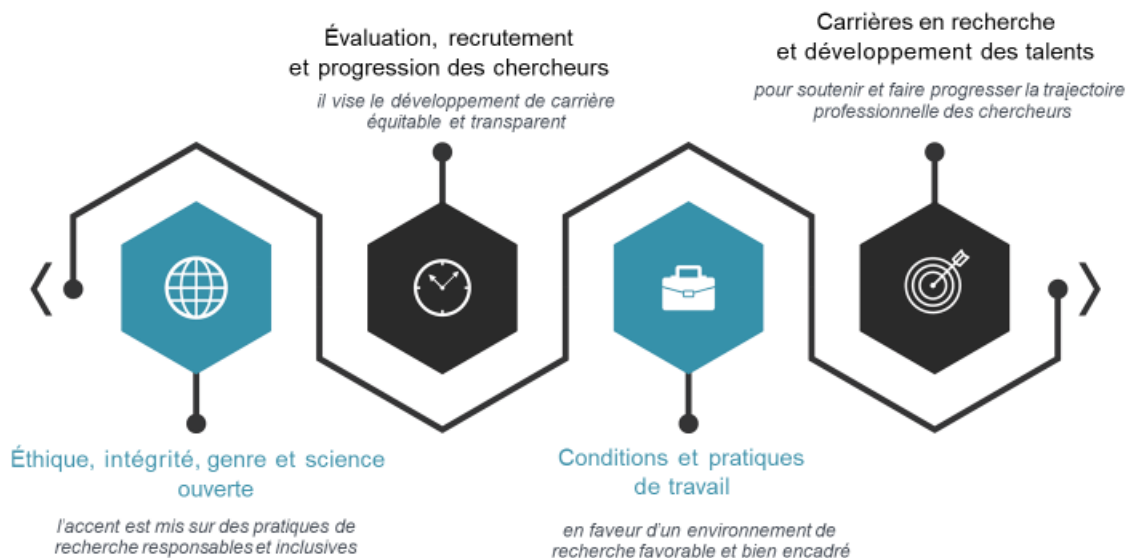
Une démarche qualité n'est ni un contrôle, ni une normalisation.

C'est une méthode, s'appuyant sur un cadre collectif (20 principes regroupés en 4 grands axes), pour prendre du recul sur ce que nous faisons déjà, identifier ce qui fonctionne, ce qui peut être amélioré, et décider ensemble de priorités réalistes

- Elle s'inscrit intrinsèquement dans une logique transversale
- Elle ne vise pas à alourdir les organisations existantes
- Elle valorise les pratiques déjà en place
- Elle favorise la coopération interservices
- Elle fluidifie les circuits de décision, dans une approche pleinement collaborative et respectueuse des expertises de chacun.

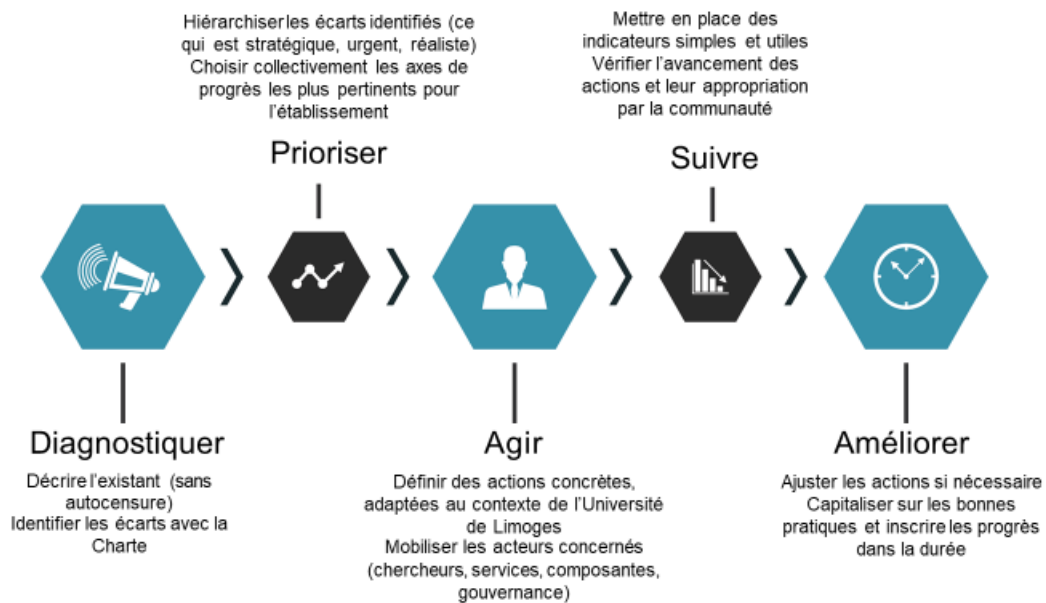


La démarche repose sur 20 principes regroupés en 4 grands axes :





Éthique, intégrité, genre et science ouverte 8 principes	Évaluation, recrutement et progression des chercheurs 4 principes	Conditions et pratiques de travail 4 principes	Carrières en recherche et développement des talents 4 principes
1- ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DE LA RECHERCHE	9- ÉVALUATION DES CHERCHEURS	13- CONDITIONS DE TRAVAIL, FINANCEMENT ET SALAIRES	17- VALORISER LA DIVERSITÉ DES CARRIÈRES DE RECHERCHE
2- LIBERTÉ DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE			
3- SCIENCE OUVERTE	10- RECRUTEMENT	14- STABILITÉ DE L'EMPLOI	18- DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET CONSEILS
4- ÉGALITÉ DES GENRES	11- SÉLECTION		19- DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU
5- FAVORISER LA DIVERSITÉ	12- ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	15- OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET LÉGALES	20- SUPERVISION ET MENTORAT
6- LE CHERCHEUR		16- DIFFUSION ET EXPLOITATION DES RÉSULTATS	
7- LIBRE CIRCULATION DES CHERCHEURS			
8- DURABILITÉ DE LA RECHERCHE			





La procédure comprend 3 phases principales :



Phase initiale
12 mois

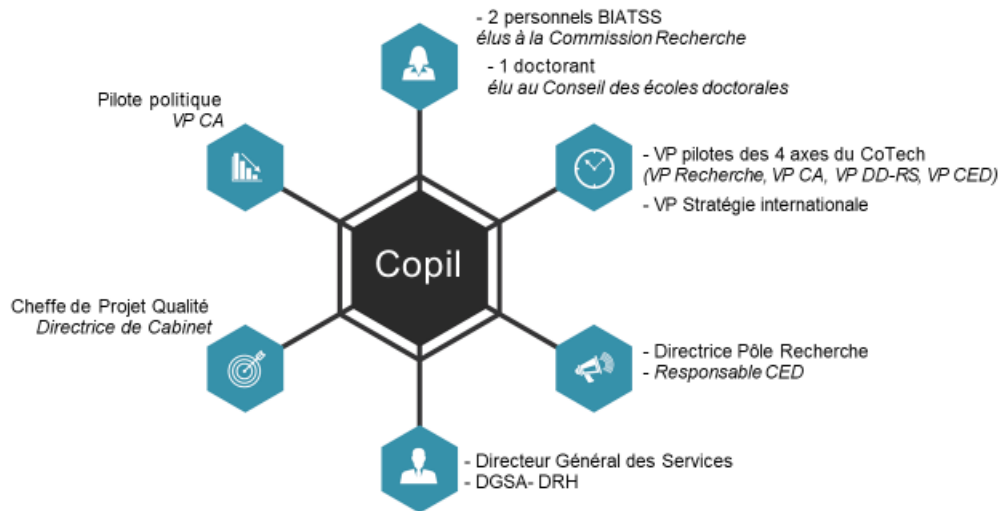
Une phase initiale, consistant en la préparation et la soumission d'un dossier de candidature. Cette phase dure 12 mois à compter de l'engagement officiel dans la démarche.

Phase intermédiaire
24 mois

Une phase de mise œuvre des actions et engagements pris auprès de la Commission européenne lors de la phase de candidature. Cette étape s'étale sur cinq ans (deux années de mise en œuvre du plan d'action qui débouchent sur une évaluation, et trois années de mise en œuvre du plan d'action ajusté lors de l'évaluation).

Phase de renouvellement
36 mois

Une phase de renouvellement permettant à l'université de formaliser une demande de renouvellement du label auprès de la Commission européenne, attestant de la continuité de la démarche. Cette phase se produit tous les trois ans et implique une visite sur site une fois sur deux par les experts de la Commission européenne.



GOVERNANCE DU PROJET

Pilote politique: VP-CA

Cheffe de projet :
Directrice de cabinet

Le pilotage politique garantit la cohérence des actions engagées, le suivi des objectifs et l'ancrage durable des principes européens pour les chercheurs dans nos pratiques.

La cheffe de projet est en charge de piloter et d'organiser la démarche HR. Elle veille à la coordination, la diffusion de l'information et au bon fonctionnement des circuits de décisions entre le Copil et le Cotech Elle assure le lien avec les directions fonctionnelles, les instances et la Commission européenne.

COMITÉ DE PILOTAGE (Copil)

- Vice-présidence Recherche, international, RS et CED
- Direction générale des services,
- DRH – Enseignants,
- Pôle Recherche,
- Représentants des laboratoires et personnels BIATSS.

Le Copil s'assure du respect des engagements et prend connaissance de l'avancement du plan d'action, en lien avec la stratégie RH. Il arbitre les propositions du comité technique. Il veille à la cohérence et l'articulation avec les grandes orientations de l'UGA et facilite la mise en œuvre des actions.

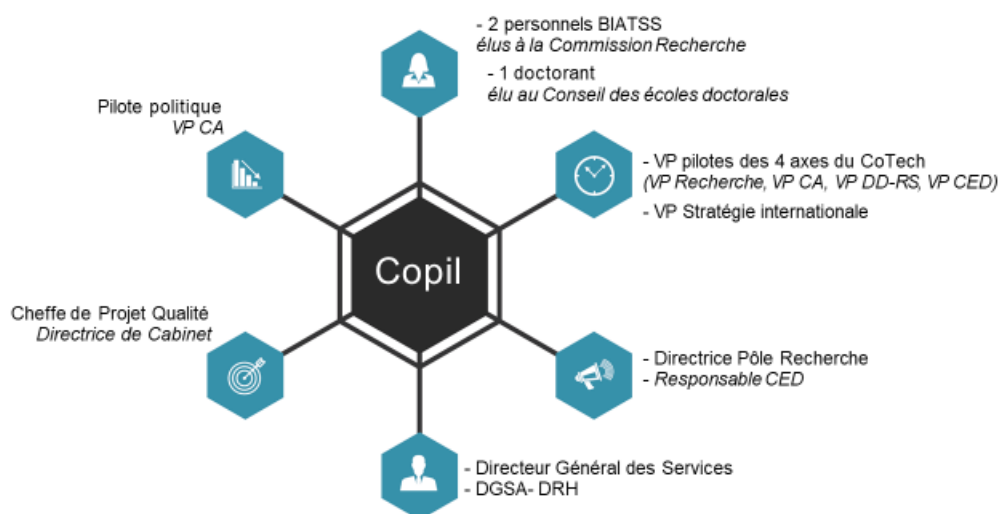
COMITÉ TECHNIQUE (Cotech)

4 groupes de travail correspondant aux 4 axes, associant:

- enseignants-chercheurs,
- chercheurs,
- personnels BIATSS,
- doctorants.

Le Cotech rassemble les porteurs d'une ou plusieurs actions. Ces derniers

- sont responsables de la mise en œuvre des actions (diagnostic et priorisation) des actions dans le respect du calendrier,
- font le lien avec les acteurs de terrain,
- rassemble les données,
- proposent des éléments au (Copil).



GT1 : Aspects éthiques et professionnels	GT2 : Recrutement et sélection + OTM-R	GT3 : Conditions de travail et sécurité sociale	GT4 : Formation et développement de carrière
Pilote : VP recherche	Pilote : VP-CA	Pilote : VP déléguée RS	VP délégué École doctorale
- 2 doctorants (R1) - 1 postdoc ou 1 ATER (R2) - 2 enseignants-chercheurs ou chercheurs (R3)	- 2 doctorants (R1) - 1 postdoc ou 1 ATER (R2) - 2 enseignants-chercheurs ou chercheurs (R3)	- 2 doctorants (R1) - 1 postdoc ou 1 ATER (R2) - 2 enseignants-chercheurs ou chercheurs (R3)	- 3 doctorants (R1) - 1 postdoc ou 1 ATER (R2) - 2 enseignants-chercheurs ou chercheurs (R3)
-- 2 directeurs d'unités de recherche ou professeurs d'université (R4) - 1 BIATSS recherche - 1 responsable administratif - 1 représentant des OS	-- 2 directeurs d'unités de recherche ou professeurs d'université (R4) - 1 BIATSS recherche - 1 responsable administratif - 1 représentant des OS	-- 2 directeurs d'unités de recherche ou professeurs d'université (R4) - 1 BIATSS recherche - 1 responsable administratif - 1 représentant des OS	-- 2 directeurs d'unités de recherche ou professeurs d'université (R4) - 1 BIATSS recherche - 1 responsable administratif - 1 représentant des OS
- 1 membre pôle recherche/valorisation - 1 membre de la DRH Ens - 1 membre du pôle international	- 1 membre pôle recherche/valorisation - 1 membre de la DRH Ens - 1 membre du pôle international	- 1 membre pôle recherche/valorisation - 1 membre de la DRH Ens - 1 membre du pôle international	- 1 membre pôle recherche/valorisation + 1 membre CED - 1 membre de la DRH Ens - 1 membre du pôle international
- 1 référent intégrité scientifique	- 2 membres de direction d'écoles doctorales	- 1 membre de la direction développement durable et responsabilité sociale	- 1 chargée de mission RH



Présidence
19 rue de l'Université
BP 23204 - 87023 Limoges cedex 01
T. 05 45 14 11 11
F. 05 45 14 11 11
@unilim.fr



Limoges, Monday, 19th of December 2025

Dr. Vincent Jolivet
President of the University of Limoges

To
The European Commission

Subject: Declaration of Endorsement and Commitment of the European Charter for Researchers

The University of Limoges, represented by its president, Vincent JOLIVET, declares its full adherence to the 20 principles of the European Charter for Researchers, as adopted by the Council Recommendation of 20 December 2023.

Many of these principles are already applied at the University of Limoges, in its human resources policies as well as in its practices regarding recruitment, working conditions, career development and the research environment.

The University of Limoges hereby is committed to continuing and strengthening the implementation of all the principles of the European Charter for Researchers in all the phases of the process of obtaining and maintaining the "HR Excellence in Research" label, in a spirit of continuous concerted and transparent improvement.

Through this commitment, the University of Limoges affirms its desire to develop an attractive, open and responsible research environment conducive to scientific excellence, the professional fulfillment of researchers and the international attractiveness of the institution, with the European Research Award beyond.

The University of Limoges considers this approach to be a strategic lever for the quality of research, innovation and the recognition of its scientific communities.

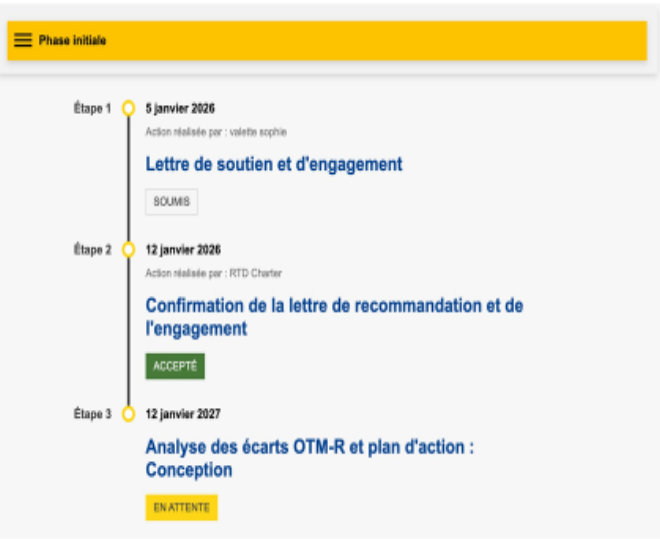
Yours faithfully,

Vincent Jolivet
President of Limoges' University

Présidence

Téléphone : 05 45 14 11 11
presidence@unilim.fr

Mél : 236 - 1254 - 15122025



Votre engagement est essentiel pour faire de cette démarche un levier structurant au service de l'attractivité, de la qualité de vie au travail et du développement des carrières de recherche à l'Université de Limoges.



Vous souhaitez intégrer la démarche ?

Connectez-vous sur [Unilim'HR Excellence](#)



Point mobilité sortante des étudiants



Prise en charge des mobilités étudiantes hors-Europe

Le projet de mobilités AC131+ peut être utilisé pour financer de la mobilité « internationale » sortante (vers les pays tiers non associés), à hauteur de 20 % du budget total du projet au maximum

→ cibler certaines destinations/flux hors-Europe considérés comme stratégiques.

A envisager : appel à candidatures pour des mobilités prévues en 2026/2027

→ les composantes font remonter leurs propositions de mobilités au Pôle,

→ la décision de financement par Erasmus+ étant prise en central au regard des priorités stratégiques de la gouvernance

Outre les zones géographiques actuellement prioritaires, prise en compte des partenariats qui montent en puissance.

Une clé de répartition entre composantes sera à définir.

Rappel : pour les mobilités d'études, la prise en charge par le programme n'est possible que dans le cadre d'un accord bilatéral Erasmus+ préalablement signé avec l'établissement d'accueil.

☞ **Flux les plus significatifs vers des EES « non Erasmus » (mobilités longues - années 2024/2025 et 2025/2026) :**

Séjours d'études :

- Canada (Univ. du Québec à Chicoutimi, Univ. du Québec à Trois-Rivières, ETS Montreal, Université Laval, Cégeps)
- Corée du S. (Université Nationale de Séoul, Université de Kyung Hee), Japon (Okayama University)
- Mexique (Univ. Techn. Metropolitana Merida), Etats-Unis (Okhlahoma)
- Argentine (Université Nationale du Littoral Santa Fe)

Stages :

- Japon (Institut Technologique de Nagoya)
- Nouvelle-Zélande (Université d'Auckland), Australie (Deakin University)
- Canada (Université Laval, Universités du Québec à Trois-Rivières et de Sherbrooke, Cégeps)
- Bénin (Fac. des Sciences de la Santé Cotonou), Bolivie (Univ. Católica Boliviana San Pablo)

Financements (2024/2025) :

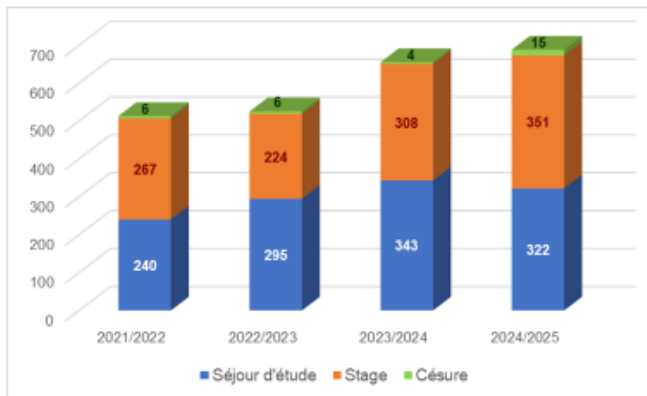
AMI :13 % / Région : 32 % / Demande Région refusée : 3 % / Pas de financement identifié : 51 %

Cartographie des mobilités

(Source : DADE traitées sur la période 2021-2025)

Mobilité des étudiants

Mobilité étudiante : évolution globale et par type de mobilité

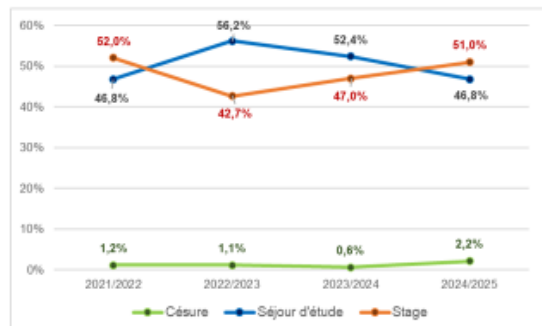


	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Total mobilités	513	525	655	688
Evolution				
Global		2,3%	24,8%	5,0%
Séjour d'étude		22,9%	16,3%	-6,1%
Stage		-16,1%	37,5%	14,0%

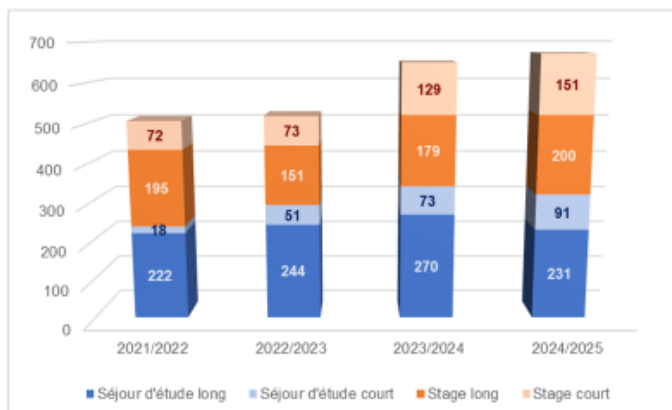
La mobilité étudiante sous toutes ses formes affiche une **hausse de 34 %** entre 2021 et 2025

Pour mémoire : 694 mobilités en 2017/2018
669 en 2018/2019
345 en 2019/2020
319 en 2020/2021

Part de chaque type de mobilité



Mobilité étudiante par durée



Mobilité longue = 2 mois et plus

Mobilité courte = moins de 2 mois

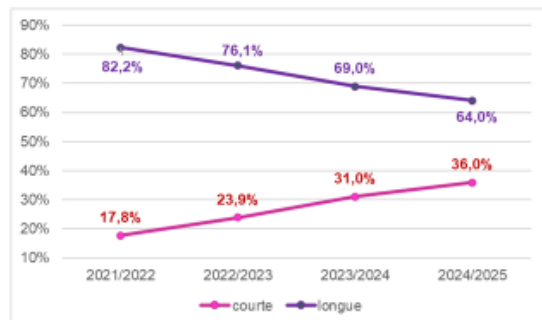
	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
mob. longues	417	395	449	431
mob. courtes	90	124	202	242

Chiffres hors césures

Evolution entre 2021 et 2025 :

- . mobilités longues : + 3,5%
- . mobilités courtes : + 169%

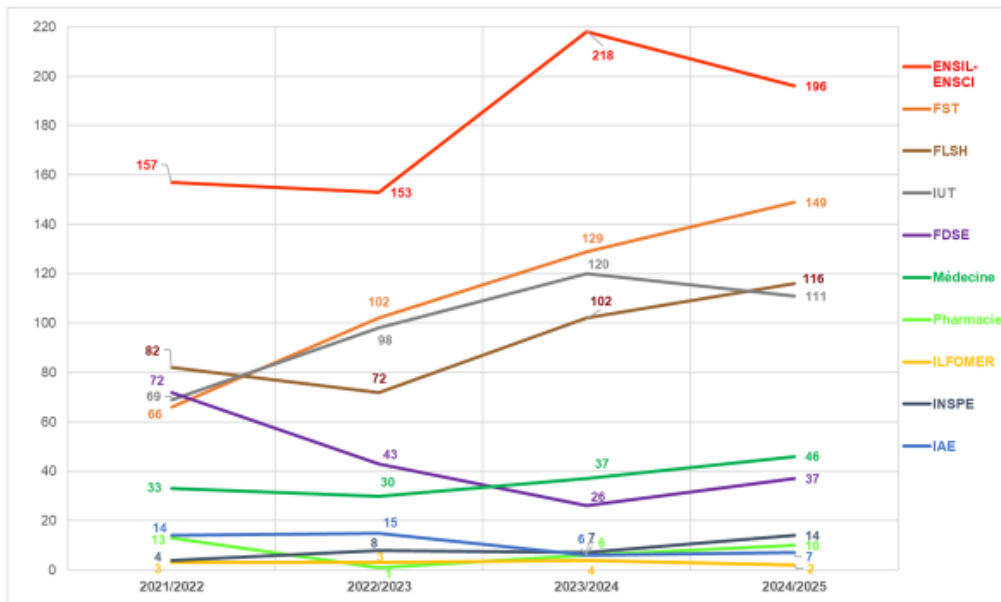
Répartition des mobilités selon la durée



Part des mobilités courtes dans...

	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
les séjours d'étude	7,5%	17,3%	21,3%	28,3%
les stages	27,0%	32,6%	41,9%	43,0%

Mobilité étudiante par composante



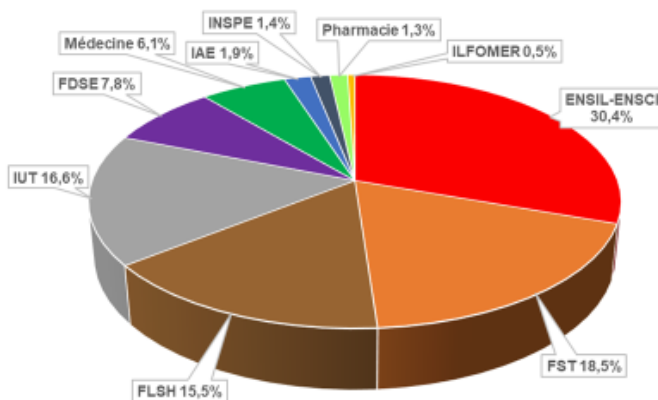
Evolution sur la période :

ENSIL-ENSCI	+ 25%
FST	+ 126%
FLSH	+ 41%
IUT	+ 61%
Médecine	+ 39%
FDSE	- 49%
INSPE	+ 250%
Pharmacie	- 23%
IAE	- 50%
ILFOMER	- 33%

47

Mobilité étudiante par composante

Répartition par composante : moyenne sur la période 2021-2025

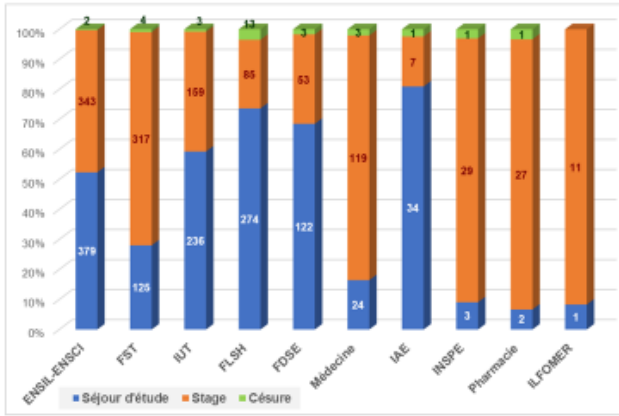


	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
ENSIL-ENSCI	30,6%	29,1%	33,3%	28,5%
FST	13,1%	19,4%	19,7%	21,7%
FLSH	16,0%	13,7%	15,6%	16,9%
IUT	13,5%	18,7%	18,3%	16,1%
FDSE	13,8%	8,2%	4,0%	5,4%
Médecine	6,4%	5,7%	5,6%	6,7%
IAE	2,7%	2,9%	0,9%	1,0%
INSPE	0,8%	1,5%	1,1%	2,0%
Pharmacie	2,5%	0,2%	0,9%	1,5%
ILFOMER	0,6%	0,6%	0,6%	0,3%

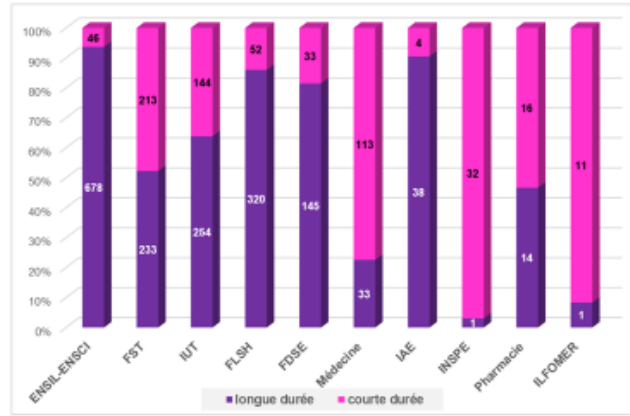
48

Mobilité étudiante par composante et par type / durée

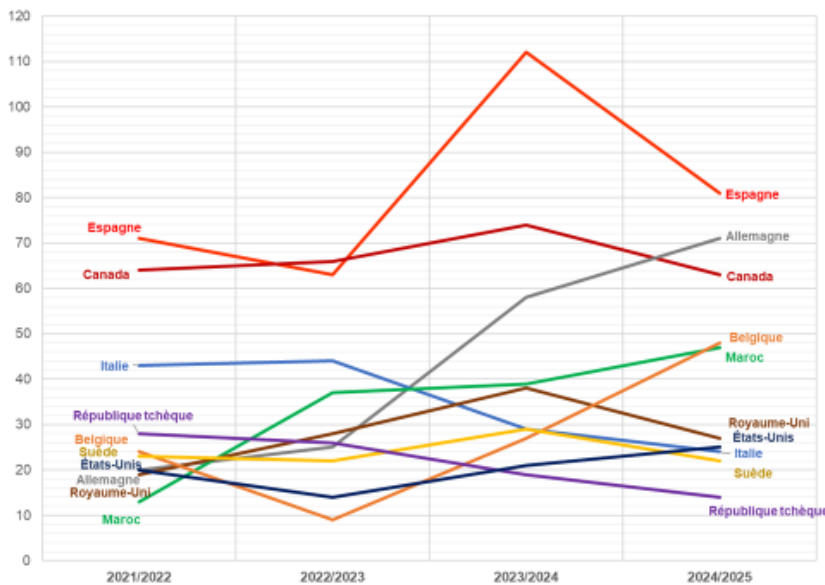
Répartition par type de mobilité



Répartition par durée



Mobilité étudiante par destination

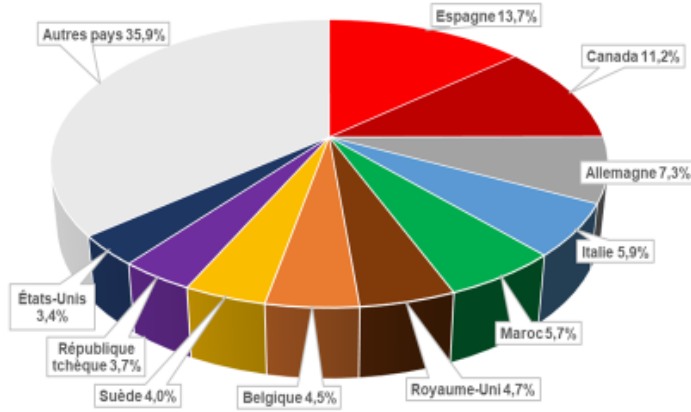


Principaux pays de destination

	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Espagne	71	63	112	81
Canada	64	66	74	63
Allemagne	20	25	58	71
Italie	43	44	29	24
Maroc	13	37	39	47
Royaume-Uni	19	28	38	27
Belgique	24	9	27	48
Suède	23	22	29	22
Rép.tchèque	28	26	19	14
États-Unis	20	14	21	25

Mobilité étudiante par destination

Répartition par pays : moyenne sur la période 2021-2025



	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Espagne	13,8%	12,0%	17,1%	11,8%
Canada	12,5%	12,6%	11,3%	9,2%
Allemagne	3,9%	4,8%	8,9%	10,3%
Italie	8,4%	8,4%	4,4%	3,5%
Maroc	2,5%	7,0%	6,0%	6,8%
Royaume-Uni	3,7%	5,3%	5,8%	3,9%
Belgique	4,7%	1,7%	4,1%	7,0%
Suède	4,5%	4,2%	4,4%	3,2%
Rép. tchèque	5,5%	5,0%	2,9%	2,0%
États-Unis	3,9%	2,7%	3,2%	3,6%
Autres pays	36,6%	36,4%	31,9%	38,7%

Mobilité étudiante par destination

Principaux pays selon le type de mobilité

Séjours d'étude :	% du total
Espagne	18,5%
Canada	12,3%
Italie	9,1%
Suède	7,0%
Rep. Tchèque	6,4%
Royaume-Uni	4,8%
Etats-Unis	4,6%
Allemagne	4,0%
Pologne	3,9%
Maroc	3,5%

Stages :	% du total
Allemagne	10,9%
Canada	10,0%
Espagne	9,0%
Maroc	8,2%
Belgique	6,7%
Royaume-Uni	4,5%
Suisse	4,4%
Vietnam	3,3%
Italie	2,6%
Japon	2,3%

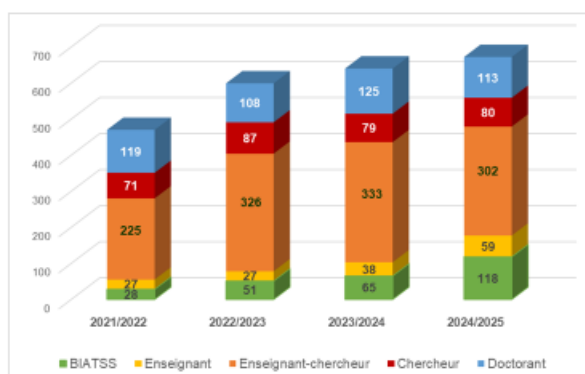
Principales université d'accueil

	Total	ENSIL-ENSCI	FST	IUT	FLSH	FDSE	IAE	Médecine	INSPE
Univ. Justus-Liebig de Giessen	70		68		1				1
Univ. du Québec à Chicoutimi	61	12	14	29		1	5		
Polytechnique de Turin	58	58							
Univ. West de Trollhätan	50	50							
Univ. de Valence	44		8		20	14	2		
UCT Prague	33	31	2						
Univ. Hassan 1er Settat	33		33						
Univ. Jaume I	25	24	1						
UTM Merida	23			19			4		
Univ. of West Bohemia Pízen	23			16	1	4	2		
Univ. du Québec à Trois-Rivières	22		13	5	3			1	
Univ. Catholique de Louvain	21		1		19			1	
Univ. de Cantabrie	20	17		3					

+ Cégeps - Québec (62 mobilités)

Mobilité des personnels

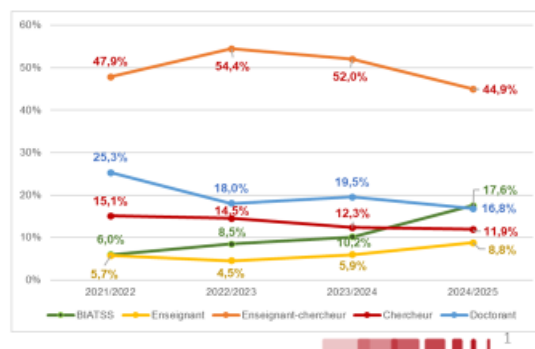
Mobilité des personnels : évolution globale et par statut



La mobilité des personnels affiche une **hausse globale de 43 %** entre 2021 et 2025

- Par catégorie: + 321% chez les BIATSS
- + 119% chez les enseignants
- + 34% chez les enseignants-chercheurs
- + 13% chez les chercheurs
- 5% chez les doctorants

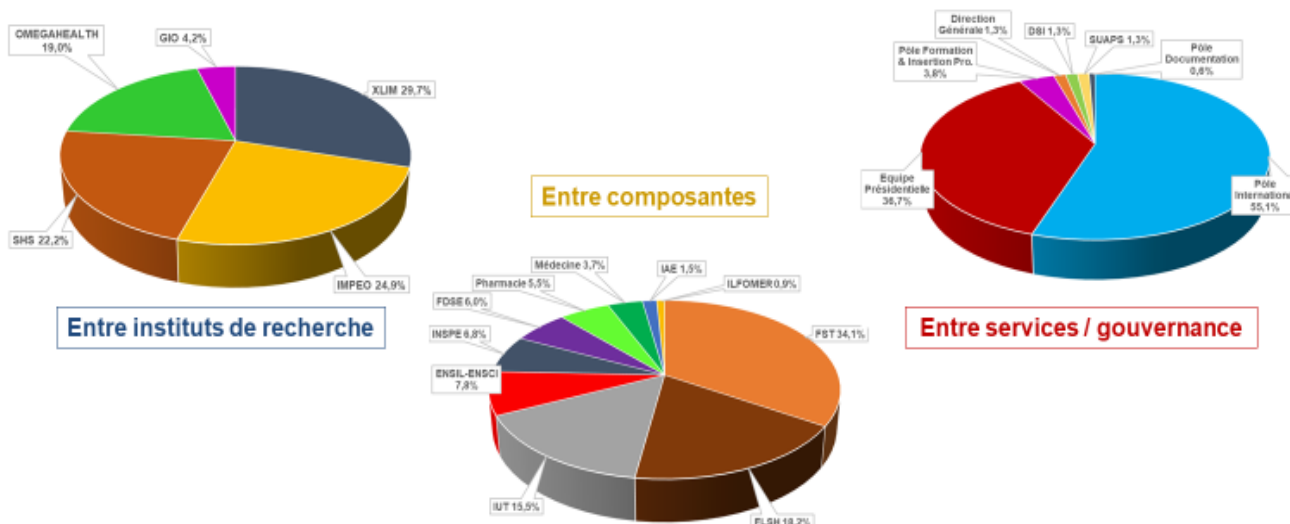
Part de chaque catégorie



	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Total	470	599	640	672
Variation annuelle		+27,4%	+6,8%	+5,0%
Selon la catégorie				
BIATSS		+82,1%	+27,5%	+81,5%
Enseignant		0,0%	+40,7%	+55,3%
Ens.-cherch.		+44,9%	+2,1%	-9,3%
Chercheur		+22,5%	-9,2%	+1,3%
Doctorant		-9,2%	+15,7%	-9,6%

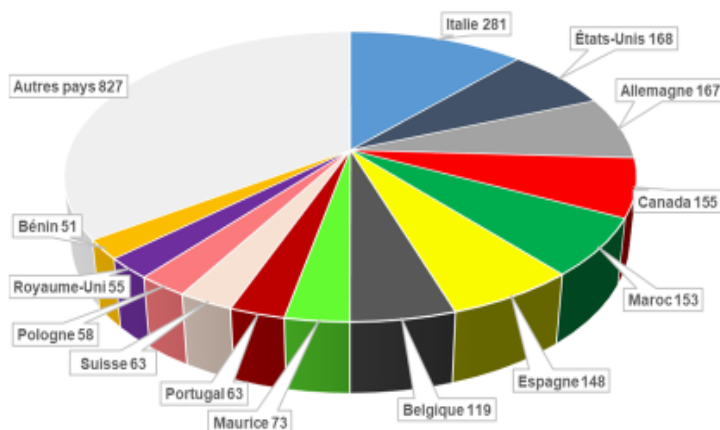
Mobilité des personnels par unité de rattachement

Répartition des mobilité selon l'unité de rattachement sur la période 2021-2025



Mobilité des personnels par destination

Répartition par pays sur la période 2021-2025



	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Italie	13,4%	13,5%	11,7%	9,2%
États-Unis	10,0%	7,7%	5,3%	6,1%
Allemagne	5,5%	4,5%	8,4%	8,9%
Canada	3,0%	8,2%	8,0%	6,1%
Maroc	6,4%	6,3%	6,7%	6,3%
Espagne	4,7%	4,7%	5,6%	9,2%
Belgique	5,5%	4,5%	3,9%	6,1%
Maurice	3,4%	3,0%	2,8%	3,1%
Portugal	3,6%	2,8%	2,5%	1,9%
Suisse	2,6%	4,5%	2,5%	1,2%
Pologne	4,9%	1,8%	1,4%	2,2%
Royaume-Uni	4,0%	2,3%	2,0%	1,3%
Bénin	2,3%	1,7%	2,7%	1,9%
Autres pays	30,6%	34,4%	36,4%	36,3%

57

Mobilité des personnels par destination

Principaux pays selon le type d'unité de rattachement

Serv. Admin. / Gouvernance :	% du total
Belgique	13,3%
Allemagne	13,3%
Espagne	8,2%
Italie	7,6%
Rép. Tchèque	6,3%
Maurice	6,3%
Etats-Unis	5,7%
Bosnie-Herzég.	5,1%
Canada	5,1%
Turquie	4,4%
Maroc	3,8%

Composantes :	% du total
Maroc	15,3%
Italie	8,5%
Espagne	7,7%
Allemagne	7,5%
Canada	6,0%
Belgique	5,6%
Maurice	5,3%
Benin	3,6%
Etats-Unis	3,1%
Roumanie	2,9%
Tunisie	2,9%

Instituts :	% du total
Italie	13,4%
Etats-Unis	8,6%
Canada	6,8%
Allemagne	6,2%
Espagne	5,5%
Belgique	4,0%
Maroc	3,5%
Portugal	3,4%
Suisse	3,2%
Pologne	3,0%
Royaume-Uni	2,8%

Principales universités d'accueil

	Total	Principales unités concernées
Université des Mascareignes	87	Q Health, FLSH, FST, Equipe Présid.
Université d'Abomey-Calavi	54	Q Health, Médecine, Pharmacie
University of West Bohemia, Pilsen	45	Pôle Internat., Inst. SHS, FLSH
Université Cadi-Ayyad de Marrakech	44	Xlim, FST, ENSIL-ENSCI, INSPE
Université Philipps de Marbourg	31	Pôle Internat., Equipe Présid., FDSE
Université Sidi Mohamed Ben Abdellah de Fès	31	FST, INSPE
Universidad Pontificia Comillas	29	IUT, Pôle Internat., INSPE
Université de Brescia	29	FST, INSPE
Université de Calabre	26	Pôle Internat., Equipe Présid.
Cukurova University	21	Pôle Internat.
Université Justus-Liebig de Giessen	21	FLSH, Pôle Internat.

58

Tour de table :

Il s'agit d'un premier travail d'analyse, pouvant servir d'aide à la décision et susceptible d'être approfondi. Ces données pourront être traitées à nouveau en fonction des demandes spécifiques : pour cela, les composantes doivent faire remonter leurs remarques à la plateforme Mobilités sortantes pour la CSI du 29 Avril.

Point sur le partenariat UL/UdM

L'Université des Mascareignes

- Fondée en 2012
- Née de la fusion de l'IST (Institut Supérieur de Technologie) à Rose-Hill et du Swami Dayanand Institute of Management (SDIM) à Pamplémousses.
- Cycle L, M et D
- 950 étudiants (1300 il y a 5 ans)
- 4^{ème} et plus jeune université publique (UoM 10 000 étudiants, UTM 4 000 étudiants, Open University 8 000 étudiants)
- Très bons taux d'insertion professionnelle
- Seule université francophone de l'île Maurice

L'Université des Mascareignes

- 3 sites



3 facultés, 8 départements, 29 formations

Faculté Ingénierie et Développement Durable

- **Département Systèmes d'Énergie et Développement Durable**
 - BSc(Hons) in Energy Systems and Sustainability
 - Master in Energy Efficiency and Sustainable Development (P/T)
 - Top-up BSc (Hons) in Energy Systems and Sustainability (P/T)
- **Département Génie Civil**
 - BSc (Hons) in Civil Engineering
 - BEng(Hons) in Civil Engineering
 - Diploma Civil Engineering

- Top-up BSc (Hons) in Civil Engineering
 - **Département Génie Electrique et Informatique Industrielle**
- BEng(Hons) in Electrical Engineering Technology
- BSc(Hons) in Electrical Engineering Technology
- Diploma Electrical Engineering & Automation (P/T)
- Top-up BSc (Hons) in Electrical Engineering Technology
 - **Département Génie Electromécanique et Automatismes**
- Bachelor of Science(Hons) in ElectroMechanical Engineering Technology
- BEng(Hons) in ElectroMechanical Engineering Technology
- DUST Electromechanical and Automation Engineering (P/T)
- Top-up BSc (Hons) in ElectroMechanical Engineering Technology
- LP Licence Professionnelle Exploitation et Maintenance des Installations de Traitement et de Production d'Eau

Faculté d'Economie Gestion

- **Département Banque et Finances**
- BSc (Hons.) Accounting and Finance
- BSc (Hons.) Banking and Finance
 - **Département Gestion**
- BSc (Hons.) Human Resource Management
- BSc (Hons.) Marketing
- Master in Sustainable Business Management (avec U.Réunion et ISCAM Madagascar)
- Master in E-Learning (avec U. Caen)

Faculté d'Informatique et TIC

- **Département Informatique appliquée**
- BSc in Applied computer Science
- Master Artificial Intelligence and Robotics
- Master ESPOIR
 - **Département Génie Logiciel**
- BSc (Hons) in Software Engineering
- DULT/BA in Digital Humanities
- Top-Up BA (Hons.) – Digital Humanities spécialisation Technology Start-up
- Master Digital Humanities

Un accord cadre avec l'Université de Limoges (renouvelé en février 2024) :

Axes stratégiques :

- **Axe 1 - Pilotage du partenariat** : informer et associer les deux communautés universitaires, coordinateurs et référents, comité de pilotage UL/UdM
- **Axe 2 – Elargissement de l'offre de formation L et M et renforcement académique** : conseillers pédagogiques, double-diplomations DU et progressivement vers des diplômes nationaux (grades L et M), mobilités des étudiants encouragées, renforcement des « soft skills » (RSE, entrepreneuriat)

- **Axe 3 – Développement et structuration de la recherche, de l’innovation et de la valorisation** : mise en place d’une gouvernance, référents recherche UL et UdM, structuration et thématisation d’une école doctorale, développement des laboratoires, accompagnement à la valorisation
- **Axe 4 – Internationalisation de la formation et de la recherche** : renforcement des partenariats internationaux avec les universités de l’Océan Indien et dans les espaces francophones, communication internationale, attractivité internationale notamment à destination des pays de l’Afrique francophone, accueil des étudiants internationaux
- **Axe 5 – Amélioration des conditions de la vie étudiante et développement de la vie des campus** : mise en œuvre d’une politique de la vie étudiante, espace de travail et de vie étudiante, échanges de bonnes pratiques UL-UdM
- **Axe 6 – Echange de bonnes pratiques administratives et démarche qualité** : renforcement des capacités enseignants et non enseignants, partages d’outils, échanges de bonnes pratiques administratives, collaboration sur la mise en œuvre d’une démarche qualité et d’amélioration continue, référent qualité UdM/correspondant qualité UL

Coordinateur du partenariat : Patrick Fauchère

Référent formation : Patrick Fauchère

Référente recherche : Véronique Blanquet

Correspondante qualité UL : Sophie Valette

Conseillers Pédagogiques de l’Université de Limoges :

- Isabelle Distinguin
- Bruno Mazières
- Julie Caizergues
- Karim Tamine
- Emmanuel Conchon
- Chloé Ouaked
- Edson Martinod
- Gregory Rytter
- Michael Mouton

Actualités

- Mise en place d’un nouveau conseil d’administration de l’UdM (n’existait plus depuis oct 2024), 1^{er} CA en janvier 2026
- Rencontre Président UL avec le ministre de l’enseignement supérieur en octobre 2025
- Indicateurs du ministère : nombre d’étudiants (en baisse), coût par étudiant (élevé)
- Injonctions du Ministre : augmenter le nombre d’étudiants en visant l’Afrique francophone, augmenter le nombre de double-diplômes nationaux
- Accord bilatéral HCERES-HEC (visite E.Macron en novembre 2025 à Maurice)

Définition d'une stratégie :

- **Francophonie** : soutien de l'Ambassade de France, appui pour prendre la tête d'un consortium des établissements français à Maurice
- **Augmentation du nombre d'étudiants** : marketing sur les zones francophones de l'Océan Indien et de l'Afrique (réseaux Campus France, AUF)
- **Développement des double-diplômes nationaux** : actuellement 3 licences (FST et FDSE), en projet : 2 BUT (IUT) et 1 LP (FST) à la rentrée 2026, 3 BUT (IUT) et 2 Masters (FLSH et IAE) à la rentrée 2027. Ouverture sur d'autres formations de Nouvelle-Aquitaine.

Mise en place d'une feuille de route

- **1- Phase de diagnostic** : mesure des évolutions (par formation, effectifs étudiants, réussite, insertion,...)
- **2- Groupes de travail conjoints, thématiques** :
 - Organisation et gouvernance
 - Attractivité nationale et internationale
 - Développement et évolution de l'offre de formation
 - Développement de la recherche
 - Innovation pédagogique
 - Partenariats institutionnels et visibilité internationale
 - Relations avec le monde socio-économique
- **3- Elaboration d'un plan d'actions**
- **4- Restitution à Limoges les 8 et 9 juillet 2026** en présence du Ministre de l'Enseignement Supérieur mauricien

Tour de table :

Ce travail a été réalisé depuis octobre 2025.

Patrick Fauchère tenait à remercier Nathalie Bernardie-Tahir pour toute son implication dans ce partenariat, devenu de plus en plus complexe avec l'écosystème. Vincent Jolivet, Patrick Fauchère et Véronique Blanquet ont fait une première mission à l'Udm en Octobre 2025 au cours de laquelle ils ont rencontré le Ministre de l'enseignement supérieur de Maurice. Cette mission a permis d'aborder plusieurs points avec une remise à plat d'un certain nombre d'actions et aussi de réinstaurer un climat de confiance, d'ailleurs le Ministre viendra à Limoges en juillet 2026.

L'AAP Ulma n'a pas été ouvert en 2026 par rapport à cette remise à plat mais il s'agit d'un report uniquement. Une feuille de route sera finalisée après la visite du Ministre pour le lancement de l'AAP en 2027.

Programme préliminaire du Printemps de l'International

Vendredi 24 avril 2026 : soirée « 20 ans du BAI »

Lundi 27 avril 2026 :

- 14 h ouverture du Printemps de l'international à la Maison de l'International
- Village de l'international
- Ateliers
- 18 h – 21 h : moment festif

Mardi 28 avril 2026 :

- Inauguration de la Maison de l'International
- Buffet déjeunatoire
- Ateliers
- Clôture

Tour de table

Chantal Damia fait remarquer que l'on dit souvent que l'attractivité de Limoges est due aux loyers moins chers et à la qualité de vie mais il existe quand même les problèmes liés aux transports, aux infrastructures...

La Présidence devra faire remonter aux nouveaux élus tout ce qui pourrait faciliter la tâche à la communauté universitaire. Dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens, la ville de Limoges et Limoges Métropole sont présents pour rappel.

Divers

Prochaine CSI le **mercredi 29 avril 2026 à 14 h**.

Changement de date pour la CSI de juin : mercredi 17 juin à 14 h au lieu du jeudi 25 juin 2026.

Capacity Building in Higher Education : dépôt maximum de 2 projets portés par établissement en 2026. Pour 2027, a priori 3 en préparation donc une sélection sera à faire par la Gouvernance si les porteurs maintiennent le dépôt de leur projet.

D'ici fin avril 2026 les composantes doivent faire au Pôle International un retour sur les Capacity Building prévus en 2027.