

Rapport annuel *de performance* de l'établissement

Université

de Strasbourg

2022



Table des matières

TABLE DES MATIERES	3
AVANT-PROPOS	5
PARTIE I – PROJET STRATEGIQUE DE L’UNIVERSITE	6
AXE 1 : Construire au-delà des frontières, une université de type humboldtien attractive et de haut niveau international	7
1. Les coopérations avec les partenaires alsaciens, Eucor - Le Campus européen et la nouvelle Alliance Epicur	7
1.1. Construction du paysage territorial	7
1.2. Construction du paysage transfrontalier selon les quatre axes d’Eucor - Le Campus européen	8
1.3. La nouvelle Alliance Epicur	8
2. Devenir une université internationale de recherche reconnue selon l’ambition de l’Idex	9
2.1. Conforter les pôles d’excellence et développer les domaines émergents en particulier interdisciplinaires en lien avec les appels à projets de l’Idex	9
3. Conforter les relations avec le monde socio-économique et valoriser les résultats de la recherche	15
4. Améliorer la réussite étudiante	16
4.1. Accompagner les étudiants	16
4.2. Généraliser la démarche qualité (conseils de perfectionnement)	17
4.3. Conforter la professionnalisation des formations	18
4.4. Développer l’innovation pédagogique pour la réussite des étudiants (ouverture du Studium)	18
4.5. Développer l’attractivité des campus	20
AXE 2 : Promouvoir une université décloisonnée	24
5. Une université qui allie au plus près recherche et formation	24
5.1. Les collègioms	24
6. Une université ouverte sur la cité	25
6.1. L’engagement social et sociétal	25
6.2. Le réseau des alumni	27
7. Une université modernisée	27
7.1. Une politique de ressources humaines volontariste : parité, amélioration des conditions de vie au travail	27
7.2. La politique numérique	33

PARTIE II : LES INDICATEURS - VALEURS CIBLES ET REALISATIONS	42
II.1. Formation	43
IC 1 Taux de réussite en licence en 3 ans.....	43
IC 2 Taux de réussite en licence en 4 ans.....	45
IC 3 Taux d'obtention du DUT	47
IC 4 Taux de réussite en master en 2 ans.....	49
IC 6 Insertion professionnelle des diplômés à 30 mois	50
IC 7 Evaluation des formations et des enseignements	51
II.2. Formation continue et dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	53
IC 8 Développement de la formation continue	53
II.3. Doctorat	55
IC 5 Réussite en doctorat	55
II.4. Bibliothèques.....	57
IC 9 Variation des horaires d'ouverture du SCD.....	57
II.5. Gestion des ressources humaines	60
IC 10 Endorecrutement des enseignants-chercheurs.....	60
II.6. Finances	62
IC 11 Développement des ressources propres encaissables (hors subventions pour charges de service public)	62
IC 12 Pilotage financier.....	65
II.7. Numérique / SI	68
IC 13 Pilotage du système d'information et des services numériques aux usagers	68
II.8. Gestion immobilière	75
IC 14 Taux d'occupation des locaux (ratio).....	75
IC 15 Mesure des évolutions de surfaces immobilières (solde en m2).....	77

Avant-propos

Le Rapport annuel de performance (RAPé) de l'Université de Strasbourg est produit en application de l'article R719-101 du code de l'éducation.

Ce rapport s'appuie sur le volet « Université de Strasbourg » du **contrat quinquennal** de site, signé avec le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), pour la période 2018-2022, tacitement étendue à l'année 2023 en raison du décalage de l'évaluation par le Hcéres de la vague C induit par la pandémie de Covid.

Le contrat quinquennal comporte le projet stratégique de l'Université de Strasbourg pour la période 2018-2022, qui s'articulait autour de 2 axes et 7 priorités :

Axe 1 : Construire au-delà des frontières, une université de type Humboldtien attractive et de haut niveau international : 4 priorités

- Les coopérations avec les partenaires alsaciens et Eucor - Le Campus européen.
- Devenir une université internationale de recherche reconnue selon l'ambition de l'Idex.
- Améliorer la réussite étudiante.
- Conforter les relations avec le monde socio - économique et valoriser les résultats de la recherche.

Axe 2 : Promouvoir une université décloisonnée : 3 priorités

- Une université qui allie au plus près recherche et formation.
- Une université ouverte sur la cité.
- Une université modernisée.

Le contrat quinquennal définit également une batterie de 15 indicateurs assortis de valeurs cibles à atteindre par l'établissement à l'horizon 2022.

Le **rapport annuel de performance** retrace l'avancement de la mise en œuvre du projet stratégique de l'université, en suivant le plan initial en 2 axes et 7 priorités. Il présente également l'évolution des indicateurs définis dans le contrat pour les différents domaines d'activité (formation, doctorat, bibliothèques, informatique et usages numériques, ressources humaines, finances et immobilier). Le RAPé a ainsi pour vocation d'améliorer le pilotage de l'établissement en rendant compte de sa trajectoire par rapport au contrat quinquennal, et à permettre un dialogue objectivé avec la tutelle.

Le présent RAPé 2022, qui conclut le suivi du contrat 2018-2022, vient en complément du rapport d'auto-évaluation (RAE) de l'établissement déposé auprès du Hcéres au 15 juin 2022 après approbation par le CA du 7 juin 2022.

Partie I – Projet stratégique de l'université

AXE 1 : Construire au-delà des frontières, une université de type humboldtien attractive et de haut niveau international

1. Les coopérations avec les partenaires alsaciens, Eucor - Le Campus européen et la nouvelle Alliance Epicur

1.1. Construction du paysage territorial

La création de la **région Grand Est**, en 2016, a modifié les relations entre la région et les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) sur le site alsacien. Désormais, la collectivité régionale compte cinq universités. Celles-ci ont pris l'habitude de se concerter entre elles et avec les instances politiques et ce jusqu'au début 2020, en particulier pour donner suite aux appels à projets Fond Régional de Coopération Recherche, préparatoires au CPER 2021-2027. Depuis, la Région fait appel directement à chaque établissement, et au sein de chaque établissement à chaque tutelle (Université, CNRS, Inserm etc.). Cette « désorganisation » est source d'inquiétudes majeures, en particulier pour la finalisation du CPER ou encore dans les co-financements de doctorants. Le CPER représentait jusqu'ici la principale source de financement pour l'investissement dans les plateformes de recherche pour l'Université de Strasbourg, éléments clés pour l'attractivité et le rayonnement scientifique. Le manque de vision partagée et concertée avec l'ensemble des acteurs du CPER et le faible financement de certains projets fragilisent la politique de soutien à la recherche de l'Université. Pour sa partie immobilière, le CPER 2021-2027 recoupe certaines priorités de l'établissement. Toutefois une inquiétude subsiste puisque les projets inscrits dans ce contrat ne sont pas complètement financés. Un tour de table supplémentaire avec les acteurs institutionnels sera sans doute nécessaire pour aboutir sur les volets " faculté de médecine et " bâtiment de recherche de la faculté de pharmacie".

La Région Grand Est a, entre autres caractéristiques, celle d'avoir le plus de frontières avec des pays limitrophes, à savoir la Belgique, le Luxembourg, l'Allemagne et la Suisse. Cette situation unique conforte l'Université de Strasbourg dans sa position de pont sur le Rhin, notamment avec l'Allemagne et la Suisse, consolidée dans le contexte de **EUCOR – Le Campus Européen**, ainsi que depuis 2019 dans le cadre de **l'Alliance européenne EPICUR** reconduite en 2022 (voir ci-dessous).

Comme **chef de file du contrat de site Alsace (7 établissements associés)**, l'Université de Strasbourg renforce sa vocation de leader dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le territoire alsacien. L'Université de Strasbourg en tant qu'établissement, se déploie essentiellement dans l'espace de l'Eurométropole et de la ville de Strasbourg tout en hébergeant des structures depuis Colmar (Sud) jusqu'à Haguenau (Nord).

La collectivité européenne d'Alsace, a vu le jour le 1^{er} janvier 2021 et résulte de la fusion des collectivités départementales du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ; c'est un nouvel interlocuteur pour l'Université de Strasbourg. La ville de Strasbourg et l'Eurométropole de Strasbourg ont changé d'équipes de gouvernance en 2021.

L'Université de Strasbourg est un acteur majeur de la structuration de ce territoire eurométropolitain en matière d'ESR et d'innovation. Avec les collectivités locales et territoriales, une étroite collaboration doit se poursuivre pour renforcer l'attractivité européenne et internationale. Cela passe notamment par une structuration des actions (et des services qui les portent) dans tous les types d'interaction entre la science et la société, que ce soit sous l'angle économique ou citoyen (le projet OPUS, dont l'université a été lauréate dans le cadre du PIA3 en 2021 doit porter cette dynamique).

L'Université de Strasbourg a été labellisée fin 2021 par le MESRI Pôle Universitaire d'innovation à titre expérimental. En tant que pilote du site Alsace et à la demande de ses partenaires l'Université, a étendu le périmètre du pôle à l'écosystème de l'innovation alsacien.

1.2. Construction du paysage transfrontalier selon les quatre axes d'Eucor - Le Campus européen

En décembre 2015, les cinq universités membres d'Eucor - Le Campus européen (Université de Strasbourg, Université de Haute-Alsace, Université de Bâle, Université de Freiburg, Karlsruher Institut für Technologie) ont fondé un Groupement européen de coopération territoriale (GECT) doté de la personnalité juridique, afin de renforcer la recherche et l'enseignement transfrontaliers. Ces universités ont ainsi créé le premier GECT à ce jour entre des établissements d'enseignement supérieur au niveau européen. Le Campus européen s'inscrit dans une longue tradition de coopération basée sur la confiance entre les universités du Rhin Supérieur, laquelle a débuté dès 1989 avec la création du réseau Eucor. Dans le domaine de l'enseignement et de la recherche, quatre axes stratégiques pour les dix ans à venir ont été définis : médecine de précision-médecine personnalisée, sciences quantiques, identités européennes, développement durable et responsabilité sociale. La dimension européenne de l'Université de Strasbourg se trouve renforcée par son appartenance à Eucor - Le Campus européen. Elle se positionne comme une grande université de recherche et européenne.

1.3. La nouvelle Alliance Epicur

L'objectif d'EPICUR est de créer un environnement dans lequel les partenaires prépareront ensemble des citoyens européens bien informés, ouverts d'esprit et responsables, capables de créer de nouvelles connaissances et de devenir des moteurs de l'innovation européenne. L'alliance est dorénavant composée de 9 institutions d'enseignement supérieur à travers l'Europe. Elle est pilotée par l'Université de Strasbourg. Son financement initial a été de 5 M€ sur 3 ans et de 14,4 M€ sur 4 ans.

Les 8 universités partenaires : Université Adam-Mickiewicz, Poznań, Pologne ; Université d'Amsterdam, Pays-Bas ; Université Aristote de Thessalonique, Grèce ; Université de Freiburg, Allemagne ; Université de Haute-Alsace, France ; Karlsruher Institut für Technologie, Allemagne ; Université de Ressources naturelles et des sciences de la vie,

Vienne, Autriche ; Université de Strasbourg, France. Depuis fin 2021, EPICUR accueille un nouveau membre : l'Université du Danemark du Sud (SDU), qui comprend 27000 étudiants et 3800 employés. Avec cette nouvelle université, EPICUR regroupe 9 établissements et représente désormais 7 pays européens.

2. Devenir une université internationale de recherche reconnue selon l'ambition de l'Idex

2.1. Conforter les pôles d'excellence et développer les domaines émergents en particulier interdisciplinaires en lien avec les appels à projets de l'Idex

a. Les projets prioritaires bénéficiant de nouveaux locaux concernent :

- Le Centre de recherche en biomédecine de Strasbourg (CRBS), regroupant 10 unités de recherche, l'Institut de génétique médicale, des plateformes ainsi que des entreprises, permet de mener une politique d'attractivité afin d'attirer de nouvelles équipes. La construction du centre a été finalisée fin 2020 : livraison du bâtiment et emménagement des unités de recherche ont eu lieu début 2021, et la cérémonie d'inauguration officielle s'est tenue le 19 octobre 2021.
- La construction d'une extension (« ISIS 2 ») au bâtiment de l'Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires (ISIS) s'est achevée en 2019 ; cette opération qui offre de nouveaux espaces équipés permet d'amplifier la politique de recrutements de chercheurs de très haut niveau.
- La construction d'un Centre européen de sciences quantiques (CESQ) sur le site de Cronembourg, dont la construction de la première tranche a débuté en 2020, avec une livraison réalisée à l'automne 2021, permet le développement des sciences quantiques dans le contexte de l'axe stratégique transfrontalier au sein de Eucor – Le Campus européen, l'ITI QMat et la mise en place de la première chaire transfrontalière EUCOR avec le KIT à compter de février 2022 (recrutement du Pr. Anja Metelmann).
- La construction du bâtiment de Géosciences, génie civil et infrastructures intelligentes (GC2I), des technologies médicales et des mathématiques appliquées (simulations, modélisations), finalisée en 2021, comme extension de l'EOST.

b. Les projets prioritaires en termes de collaborations scientifiques et de renforcement du lien entre la formation et la recherche, concernent les Instituts Thématiques Interdisciplinaires (ITI) ainsi que 2 Fédérations de recherche interdisciplinaires, créés au 7 janvier 2020, dans le contexte de l'IdEx.

Financés à compter de janvier 2021, les Instituts thématiques interdisciplinaires sont des programmes au cœur de la stratégie de développement de l'Université de Strasbourg et constituent l'un des éléments majeurs de la refondation du paysage de la recherche et de la formation du site universitaire strasbourgeois. Ils s'inscrivent dans la continuité des Laboratoires d'excellence (Labex) et dans le sillage des Écoles universitaires de recherche (EUR) qu'ils remplacent et amplifient désormais.

Les Instituts thématiques interdisciplinaires reposent sur une structuration unique du lien "recherche-formation" en associant un cluster recherche à un graduate program. Ils permettent d'explorer de nouveaux territoires et d'avoir un impact sur le monde en favorisant l'interdisciplinarité pour créer en croisant les connaissances scientifiques des concepts innovants et, à travers l'accumulation et le partage des savoirs, développer une expertise interdisciplinaire. Ils fédèrent les acteurs de la recherche et de la formation autour de grandes thématiques scientifiques pour rassembler des savoirs d'horizons variés afin de décupler les stratégies pour aborder une problématique, proposer une structure engagée dans le développement d'initiatives visionnaires et originales en s'appuyant sur les domaines d'expertise scientifique de l'université et ses partenariats solidement établis pour créer des pôles thématiques d'envergure nationale et internationale. Les Instituts thématiques interdisciplinaires s'inscrivent dans le cadre de l'Initiative d'excellence (IdEx) de l'Université de Strasbourg, et ses partenaires le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) et bénéficient d'un cofinancement dans le cadre du Grand plan d'investissement (GPI) ou Programme d'investissements d'avenir (PIA) : programme SFRI. **11 ITI sont financés d'emblée pour 8 ans, 4 sont financés sur une période probatoire de 4 ans** pour un investissement de 14,6M€ annuels (hors EUR ; 2,6M€/an).

Les 15 ITI rassemblent près de 70% des chercheurs et enseignant-chercheurs statutaires des unités de recherche du site et concernent les thématiques suivantes :

- Labellisation pour une période de 8 ans (2021-2028)

 - CSC - Interdisciplinary Institute for Chemistry of Complex Systems – renommé SysChem

 - G-Eau-Te - Interdisciplinary Institute for Geosciences for the Energy system transition: Exploiting Deep Groundwater

 - Health Tech - Interdisciplinary Institute for Information Sciences and Technology for Healthcare

 - HiSAAR - Interdisciplinary Institute for History, Sociology, Archaeology and Anthropology of Religions

 - IMCBio - Interdisciplinary Institute for Integrative Molecular and Cellular Biology – renommé IMCBio+

 - IMS - The Strasbourg Interdisciplinary Drug Discovery and Development Institute

 - IRMIA++ - Interdisciplinary institute for Research in Mathematics, Interactions and Applications

 - LETHICA - Interdisciplinary institute for Ethics, Literature and Arts

 - MAKErS - Interdisciplinary institute for MAKing European Society

QMat - Interdisciplinary institute for Quantum science and nanomaterials

TRANSPLANTEX NG - Strasbourg interdisciplinary institute for Precision Medicine

♦ Labellisation pour une période probatoire de 4 ans (2021-2024) :

CREAA - Interdisciplinary institute for the Musical and Interartistic Act

HiFunMat - Interdisciplinary institute for Hierarchical and Functional Materials

Inovecx - Interdisciplinary Institute for Integrative biopharmaceutical and biomedical research – renommé Inovec

NeuroStra - Interdisciplinary institute for the nervous system facing environmental issues: from adaptation to pathologies

c. Attirer les meilleurs chercheurs et conserver les chercheurs talentueux

La poursuite de programmes spécifiques (appels à projets Attractivité, Chaires, USIAS Fellows, etc.) consolide l'inscription dans une recherche internationale au meilleur niveau. Un soutien aux recherches prometteuses portées en interne par les enseignants-chercheurs et chercheurs renforce les compétences fondamentales.

L'inscription des valeurs d'une recherche responsable et intègre dans la stratégie de l'établissement, avec un référent intégrité et grâce à la création d'un comité d'éthique pour la recherche non interventionnelle, est également un facteur à la fois de qualité, de confiance et d'attractivité.

Réserver un accueil et un accompagnement de très bonne qualité aux chercheurs et à leur famille, participer et communiquer à l'international sur le recrutement d'enseignants-chercheurs, de post-doctorants et de doctorants, simplifier les procédures administratives, traduire en anglais les sites de candidatures et participer à des forums de recrutement de haut niveau, sont des actions clés d'attractivité internationale (entre autres dans le cadre du label européen HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*)).

d. Développer une politique d'attractivité des talents en SHS

Il s'agit de promouvoir le site strasbourgeois en poursuivant le développement d'outils d'accueil pour chaque nouvel arrivant (octroi d'un semestre recherche pour les maîtres de conférences nouvellement nommés dans les cinq premières années ; instruments d'attractivité de l'IdEx) et de renforcer la visibilité des grands axes de recherche du site en fédérant diverses équipes d'accueil.

La valorisation de bibliothèques conservant des fonds précieux et rares et l'exploitation du potentiel des nouvelles méthodes numériques de production et d'analyse des données documentaires seront renforcées.

e. Développer les outils et l'environnement « recherche »

L'accroissement de la performance générale est dépendant d'une amélioration continue de l'environnement et des conditions de travail des acteurs de la recherche. Une stratégie d'accompagnement du développement des plateformes et infrastructures technologiques avec une vision globale des enjeux RH est engagée. Le recensement des plateformes, leur labellisation et leur publication sur le site Cortecs <https://cortecs.unistra.fr/> permettent leur ouverture aux acteurs de la recherche publique et acteurs du monde socio-économiques : collectivités, entreprises, laboratoires privés, etc. Ils ont ainsi accès aux équipements d'excellence scientifique et aux expertises de pointe, qui constituent un atout clé pour développer rapidement et efficacement des projets innovants. Fin 2022, 46 plateformes sont labellisées CoRTecS .

f. Ouvrir l'accès aux données de la recherche : open access, open data

Dans le cadre de la politique générale de l'établissement favorisant les sciences ouvertes et améliorant l'efficacité du pilotage de la recherche, grâce aux données issues de l'archive institutionnelle du site alsacien univOak.eu, des outils informatiques seront développés afin de produire des indicateurs spécifiques sur la production scientifique. Des actions incitatives sont menées afin de conduire à une archive la plus complète possible (fin 2022, plus de 70 000 références saisies, dont plus de 12 000 avec texte intégral). L'année 2023 verra également se mettre en place la politique institutionnelle en matière de gestion et d'ouverture des données de recherche : suite à la labellisation et au financement obtenus par l'Unistra et ses partenaires de site dans le cadre de l'AMI national « Ateliers de la donnée » en mai 2022 (financement du MESRI de 79 000€), il s'agira de mettre en place l'atelier du site Alsace ADELE et son guichet unique pour les chercheurs. Il s'agira également de mettre à la disposition des chercheurs l'espace institutionnel Unistra au sein de l'entrepôt national de données Recherche Data Gouv, et de poursuivre notre contribution au projet national, en visant la structuration et l'ouverture des données de la recherche (dépôt, lien avec les publications, conservation, réutilisation et diffusion, libre ou non, des données). L'Open Edition est développée notamment au niveau des Presses universitaires de Strasbourg (PUS) ainsi que la pépinière de revues « OUVRIR » développée au sein de la Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme d'Alsace (MISHA). L'Open Edition sera articulée avec les archives institutionnelles ouvertes de l'Unistra, pour les données de la recherche et leur publication.

Afin de faciliter une large adhésion de la communauté scientifique, une formation à l'adresse des chercheurs et des doctorants à la science ouverte est mise en place en collaboration avec l'URFIST de Strasbourg sur différents aspects : RRI (Responsible research and innovation), outils et méthodes de l'édition et accès libre, éthique de la recherche, dépôt des publications dans univOAK, gestion et ouverture des données de recherche, Data Carpentries pour les doctorants, obligations de science ouverte pour les porteurs de projets financés par l'ANR ou par la Commission européenne, recherches et sciences participatives. Un programme d'événements de promotion et de sensibilisation à la science ouverte, à ses pratiques et à ses enjeux, a lieu tout au long de l'année : participation aux manifestations internationales Love Data Week et Open Access Week, participation au Printemps de la Donnée organisé en partenariat avec l'INRAE. En parallèle, le Centre de culture numérique (CCN) de la Direction du numérique (DNum) propose régulièrement des ateliers d'initiation à la data science (programmation Python et utilisation de Jupyter notebook, notamment). On notera également que la DNum a renforcé les effectifs de son pôle « Calcul et services avancés à la recherche » (CESAR) en 2022, concomitamment à l'instruction de nouveaux projets (parmi lesquels le développement de la v3 de POUNT, plateforme de valorisation des données de la recherche).

g. Formaliser une stratégie institutionnelle d'internationalisation

Au-delà d'Eucor - Le Campus européen, du transfrontalier et de l'axe franco-allemand, et au-delà de l'alliance Epicur, il s'agit de cibler des établissements partenaires, européens et internationaux privilégiés situés en Europe centrale, Chine, Inde, Japon (partenaire historique) ou au Canada, en vue de collaborations, mais également en vue d'attirer et de recruter des enseignants et des chercheurs (en particulier doctorants et post-doctorants). Un travail de recensement et d'identification a été engagé avec les établissements associés au contrat de site. Des partenariats privilégiés ont été identifiés et la réflexion menée porte sur la définition d'actions communes : bourses d'attractivité, délégations, participations à des salons internationaux reconnus afin de renforcer la visibilité et l'attractivité du site. Il s'agit également de créer un réseau international ancré dans le site en recensant et ciblant les établissements partenaires de recherche privilégiés autour de ces domaines émergents.

Les projets de Laboratoire international associé (LIA) ou International research network (IRN) avec le CNRS, ont été développés avec des financements de l'IdEx.

h. Partenariat renforcé avec l'Inserm

Un partenariat particulier a été conventionné avec l'Inserm le 19 octobre 2021, dans le cadre du réseau national Médecine-Science. Il s'agit de faciliter l'approche à la recherche des internes en médecine en octroyant des financements relais de leur internat de médecine.

i. Mettre en œuvre l'accord de partenariat renforcé avec le CNRS

Un accord de partenariat renforcé Unistra-CNRS a été signé le 8 décembre 2017 et a pour objectif de renforcer des actions partagées entre le CNRS et l'Université de Strasbourg au service de la recherche.

Les actions concernées sont :

- Extension du modèle de partage des compétences de proximité en matière de gestion des parcs informatiques (InfoProx) sur les Campus de Cronembourg, Historique et Esplanade.
- Déploiement d'outils communs en vue d'une interopérabilité des outils en particulier la passerelle GESLAB/SIFAC.
- Perspectives communes sur l'emploi des techniciens et ingénieurs.
- Convergence des processus entre le Pôle unique d'ingénierie (PUI) et la cellule Europe.
- Guichet unique d'accueil de chercheurs étrangers.
- Création d'un Club des Talents visant à identifier, accompagner et soutenir les jeunes chercheurs à très fort potentiel afin d'augmenter le nombre de projets déposés à l'ERC.
- Stratégie coordonnée de valorisation, avec mandat de signature unique des contrats, base de données partagée sur l'activité de valorisation et de propriété intellectuelle.

Jalon 1 : Renforcer les interactions avec les Hôpitaux Universitaires de Strasbourg (HUS)

L'unistra et les HUS renforcent leur partenariat très concrètement, d'une part en travaillant sur la gouvernance de l'IHU, d'autre part en menant des actions conjointes au niveau de la recherche (ex Appel à projets interdisciplinaires co-financé en 2019) et en s'engageant dans une nouvelle convention cadre de partenariat (dont une première annexe « Rechercher et valorisation » a déjà été signée). La convention avec les HUS est en cours de finalisation et fera l'objet d'une signature au cours du 1er semestre 2023.

3. Conforter les relations avec le monde socio-économique et valoriser les résultats de la recherche

Poursuivre, en lien avec la SATT Conectus et l'incubateur Sémia, l'accompagnement de l'activité de maturation et de création/d'accueil de nouvelles entreprises afin d'augmenter le nombre de start-up et de brevets.

Un certain nombre d'actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre ou ont été amplifiées pour la valorisation de la production scientifique, et ce avec le souci de travailler en pleine synergie avec les différents acteurs du territoire. L'Université de Strasbourg s'est fixé les objectifs suivants :

- Mettre en place un système d'information général des relations de l'université avec le monde socio-économique. Un portail unique d'accès aux entreprises a été mis en place sous le lien <https://entreprises.unistra.fr/>
- Poursuivre, en lien avec la SATT Conectus et l'incubateur Semia, l'accompagnement de l'activité de maturation, de création et d'accueil de nouvelles entreprises afin d'augmenter le nombre de start-up et de faciliter la levée de fonds de ces dernières.
- Déployer une politique commune de développement et d'accessibilité des plateformes technologiques de services pour les entreprises. Ceci est concrétisé tel que décrit plus haut par le portail <https://cortecs.unistra.fr/>
- Faciliter l'accès des doctorants au monde de l'entreprise, notamment au travers d'implications dans des projets de maturation reliés à leurs travaux de thèse et du dispositif « Mature Your PhD » de la SATT.
- Consolider le service de l'entreprenariat étudiant en lien avec le dispositif PEPITE-ETENA.
- Mettre en place un réseau des Fab-Labs de l'université ouvert vers les étudiants, mais aussi vers le monde socio-économique.

Par ailleurs, l'université de Strasbourg a été retenue comme **pilote au niveau national pour le déploiement des pôles universitaires d'innovation** et dotée de 1M€ pour sa mise en œuvre pour la période 2022-2024. Toutes les actions listées précédemment sont amplifiées aujourd'hui dans le cadre du PUI.

Jalon 2 : Généraliser le dispositif du mandataire unique

Le dispositif du mandataire unique avec le CNRS et l'Inserm est aujourd'hui mis en place pour la gestion de l'activité contractuelle et de la valorisation et sera donc déployé complètement. Il s'agira d'achever la consolidation du dispositif de gestion des contrats avec les entreprises autour de la SATT Conectus, outil mutualisé au service de l'ensemble des acteurs du site.

4. Améliorer la réussite étudiante

La réussite étudiante au sens large, c'est-à-dire incluant non seulement la réussite aux examens et aux diplômes, mais aussi la qualité de l'insertion professionnelle et la capacité à mener une vie adulte et citoyenne, est un objectif fondamental de l'Université de Strasbourg. Pour atteindre cet objectif et favoriser les apprentissages des étudiants et la réussite de leurs parcours, l'université de Strasbourg s'est fixée plusieurs priorités : assurer la qualité et la lisibilité de l'offre de formation, développer les pratiques pédagogiques, accompagner l'étudiant, garantir de bonnes conditions d'études.

4.1. Accompagner les étudiants

L'Université de Strasbourg s'est emparée avec détermination des possibilités ouvertes par la loi « ORE » pour mieux accompagner les étudiants, depuis la période où, encore lycéens, ils réfléchissent à leur avenir. La mise en place de parcours « oui si », amorcée en 2018, incluant le développement du système des enseignants référents, a été étendue sur l'ensemble de la période.

Le OUI-SI de type 1 (sans allongement de la durée d'études) est globalement le plus utilisé par les composantes. Par ailleurs le nombre d'étudiants concernés (un bon millier en particulier pour le type 1) reste stable. Du point de vue davantage qualitatif, on constate que si les pratiques concernant les composantes peuvent diverger, elles consistent la plupart du temps en un double accompagnement méthodologique et disciplinaire avec un accent important mis sur l'individualisation de cet accompagnement. Certaines composantes élargissent le dispositif au-delà des étudiants « oui si ». Un séminaire bilan du dispositif et d'échanges de pratiques associant tous les acteurs a été organisé au printemps 2022 et a permis de dégager des propositions d'évolution du dispositif vers un renforcement de l'accompagnement individualisé de type tutorat.

Jalon 3 : Point sur la définition et la mise en œuvre des actions et dispositifs prévus dans le cadre de la réforme de l'orientation et de la réussite des étudiants (loi ORE)

Depuis la rentrée 2018, l'établissement a mis en place des dispositifs spécifiques en L1 pour les publics à profil d'études fragile, notamment dans le cadre du « oui-si ». Il s'agit d'un renforcement disciplinaire et méthodologique, ainsi que d'un accompagnement personnalisé. En plus des actions menées dans les composantes, des dispositifs d'aide à l'intégration, à la réussite, à la réorientation et à la professionnalisation des étudiants sont développés au niveau central de l'université, notamment par le pôle « Réussite » de l'Institut de développement et d'innovation pédagogiques (IDIP). L'Unistra propose ainsi le DU Paréo-AccES (année de propédeutique), le DU Tremplin (semestre de réorientation, le dispositif Rebond (stage intensif pour la réorientation). Des dispositifs plus larges permettent également de renforcer la persévérance et la réussite : [Booste ta rentrée](#), programme de trois jours et ateliers de septembre à novembre sur la [connaissance de l'université](#), la socialisation, l'apprendre à apprendre (200 étudiants en moyenne sont accueillis chaque année dont 95% se déclarent satisfaits ou très satisfaits du dispositif) ; plateforme [Moodle AIR](#) d'autoformation aux compétences transversales et professionnelles (23 000 inscrits des lycées et universités) ; outil d'autodiagnostic [Ibou](#) (tests de positionnement et ressources de formation associées) ; formation et guides pour les [enseignants référents](#) et les [tuteurs étudiants](#) (création également du [DU Accompagner l'étudiant](#) et du MOOC "[Je suis tuteur de l'enseignement supérieur](#)" avec l'UPEC) ; création de la fonction de [conseiller à la réussite](#) (2 postes), etc. Cette politique forte vise à améliorer le taux de réussite de la licence en 3 ou 4 ans et à éviter le décrochage précoce. On note une augmentation régulière et progressive de la réussite en licence en 3 ans de près de 8 points depuis les diplômés 2018.

4.2. Généraliser la démarche qualité (conseils de perfectionnement)

L'université poursuit le renforcement de sa démarche sur la qualité des formations. Les préconisations d'un audit interne sur la qualité des formations ont été mises en œuvre, aboutissant à l'édition de deux documents : l'un, très synthétique et destiné à être accessible à tous, présentant la politique de l'université en termes de qualité des formations ; l'autre, plus conséquent, est un mémento sur la qualité des formations à l'attention des responsables de composantes et de formations. Les conseils de perfectionnement ont été progressivement mis en place. Pour l'année 2020/21, 35% des comptes rendus des conseils prévus ont été fournis. En plus des informations et sensibilisation faites lors de diverses réunions (directeurs ou RAC de composantes), une notice explicative et un modèle de CR ont été fournis pour accompagner cette mise en place. Par ailleurs, la création d'un outil de suivi financé au titre du DSG permettra de disposer d'une meilleure visibilité au niveau de l'ensemble de l'établissement et d'alimenter la réflexion globale de l'établissement en matière de politique de formation.

Jalon 4 : Point sur la généralisation de conseils de perfectionnement, la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des enseignements et les suppléments au diplôme

L'Université de Strasbourg a lancé en 2019 un grand chantier sur l'amélioration de la qualité de la formation pour mieux répondre aux exigences du processus de Bologne et s'inscrire dans la réglementation. Les démarches cadrant les conseils de perfectionnement ont été formalisées ce qui a permis une progression notable sur la mise en œuvre des conseils de perfectionnement. Concernant l'évaluation des formations et des enseignements, un travail conséquent de co-construction a été mené pour redéfinir le cadre global de l'évaluation, validé par les instances en 2020, et élaborer une nouvelle méthodologie de consultation des étudiants. En raison de la crise sanitaire, l'établissement n'a pas mené de campagne d'évaluation des formations et des enseignements les deux années passées, mais certaines composantes ont néanmoins continué à le faire à leur niveau. Un nouvel outil d'administration d'enquêtes, de collecte et d'analyse des données a été sélectionné fin 2022 ; il sera expérimenté dans une phase pilote au printemps 2023, puis plus largement en 2023/2024 et permettra une généralisation de l'évaluation des formations et des enseignements à partir de la rentrée 2024, 1^{ère} année de mise en œuvre de la nouvelle accréditation.

Les suppléments aux diplômes sont généralisés dans quelques composantes et édités à la demande pour les autres. Leur personnalisation dans Apogée reste encore compliquée ce qui représente un frein à leur développement

4.3. Conforter la professionnalisation des formations

L'ensemble de l'offre de formation 2018-2022 a été pensé en fonction des débouchés professionnels. Le principal travail à venir, outre bien entendu le maintien et la multiplication des contacts avec les milieux socio-professionnels, est de renforcer l'approche par compétences et de consolider la formation aux compétences transversales et professionnelles ainsi que leur validation et certification. Le dispositif des [missions professionnelles](#) (projets de groupes pour des commanditaires professionnels), est ouvert à tous les étudiants de l'université et peut déboucher sur l'obtention d'une UE libre et du [DU +Pro.](#) cette démarche se traduit dans les suppléments aux diplômes et les portfolios. Déployé à la rentrée 2020, l'e-portfolio Mahara est utilisé dans plusieurs composantes de formation qui ont bénéficié d'une formation à la méthode et à l'outil.

4.4. Développer l'innovation pédagogique pour la réussite des étudiants (ouverture du Studium)

En lien avec les nombreuses initiatives déjà prises ces dernières années et la création de l'Idip, l'université continue à soutenir la formation des enseignants : plus de soixante ateliers sont proposés chaque année, accueillant plus de 10% des personnels enseignants, complétés par 4 journées de regroupement pour les nouveaux maîtres de

conférences ; le DU Pédagogie de l'enseignement supérieur et le DU Accompagner l'étudiant comptent chacun 12 inscrits chaque année ; des événements sont régulièrement proposés : journées de l'innovation (environ 100 personnes), conférences et colloques réguliers (entre 100 et 150 personnes) ; l'organisation de séminaires pédagogiques de plusieurs jours, thématiques ou par composantes (environ 5 par an, entre 15 et 20 avant la Covid) qui a montré son efficacité, est soutenue par l'établissement dans le cadre de l'Idex et d'Include et a vocation à se développer. L'université a repris, à partir de 2019, l'évaluation continue intégrale car elle est pertinente quand elle est soutenue par des équipes motivées, tout en restant en conformité avec le cadre national des formations. Depuis son ouverture au public en octobre 2022, le Studium permet d'augmenter substantiellement les espaces d'apprentissage soutenant les pratiques pédagogiques innovantes par la mise à disposition de 26 espaces de travail en groupes et 10 salles de formations dont 4 salles modulables. Il offre en outre des horaires d'accueil étendus allant jusqu'à 23h en semaine et est ouvert le week-end.

Jalon 5 : Premier bilan des activités du Studium

Le Studium a ouvert ses portes au public à l'automne 2022, la livraison du bâtiment étant initialement prévue fin février 2022.

Ce projet repose sur le double concept de learning center et de maison de l'étudiant. Il propose ainsi un lieu innovant, pluriel et accueillant, répondant aux différents besoins et attentes de la communauté universitaire : apprentissages formels et informels, documentation, expérimentations, collaborations, sociabilités, transformation numérique, ressources pour l'innovation pédagogique (inversée, par projet), espaces pour des étudiants en situation de handicap. Le bâtiment rassemble une bibliothèque universitaire pluridisciplinaire de nouvelle génération, le Service des bibliothèques universitaires (SBU), le Service de la vie universitaire (SVU), les Presses universitaires de Strasbourg (PUS), l'Unité régionale de formation à l'information scientifique et technique (URFIST) et l'imprimerie de l'université (rattachée à la Direction des affaires logistiques intérieures | DALI).

Forum des savoirs, lieu de vie, d'étude, de recherche et de formation, le Studium se place résolument au service des missions de l'université et de la réussite de ses usagers. Son offre de services est structurée autour de trois grands axes : un lieu ouvert et fédérateur à l'échelle du campus, une documentation et des services pour l'enseignement et la recherche et une maison de l'étudiant. Depuis son ouverture, la moyenne des entrées est d'environ 2 500 par jour, avec des pics hebdomadaires entre 3 500 et 4 000 entrées. Les salles de travail en groupe sont occupées en continu par les étudiants. Les salles de formation et de cours sont également très sollicitées. La salle événementielle est plébiscitée, de nombreux événements, animations ou conférences y ont été organisés depuis le mois de novembre 2022. De façon générale, les usagers se sont pleinement appropriés les espaces et les services proposés dans le bâtiment, qui répondent donc à leurs besoins et à leurs pratiques.

4.5. Développer l'attractivité des campus

L'attractivité, déjà forte, de l'Université de Strasbourg doit encore être renforcée, d'une part par l'augmentation du nombre de conventions internationales, en particulier de bi-diplomation, d'autre part par l'augmentation du nombre d'enseignements en langue anglaise : l'objectif est qu'au terme du contrat, 20% des parcours de licence et 60% des parcours de master comprennent au moins trois enseignements en langue étrangère. Un levier du projet NCU-Include se situe dans ce champ.

Les indicateurs associés à cet axe sont les suivants :

Indicateur commun 1 – Taux de réussite en licence en trois ans

Indicateur commun 2 – Taux de réussite en licence en quatre ans

Indicateur commun 3 – Taux d'obtention du DUT en 2 ou 3 ans

Indicateur commun 4 – Réussite en Master en 2 ans

Indicateur commun 5 – Réussite en doctorat

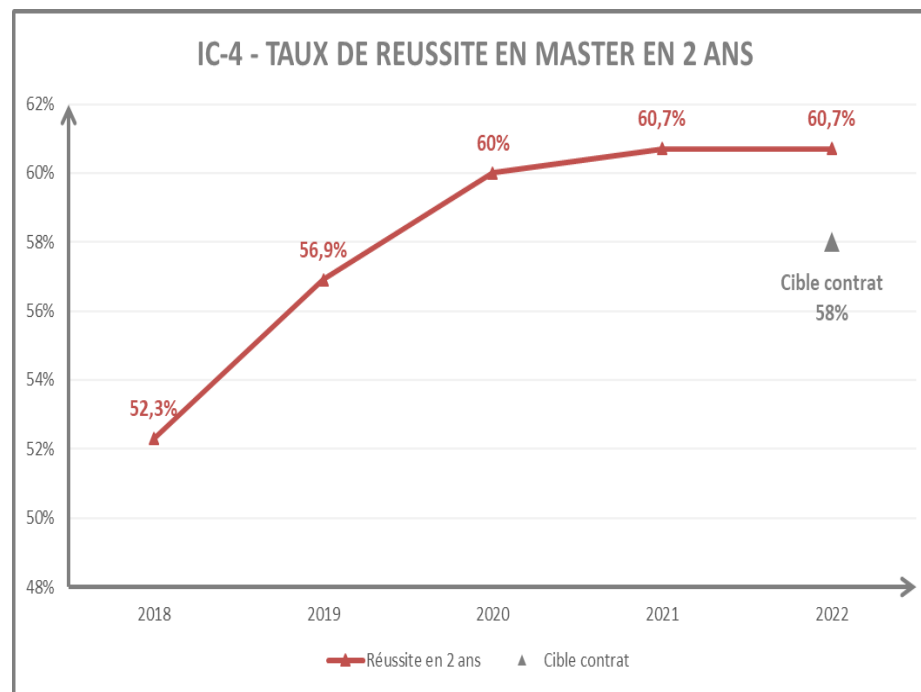
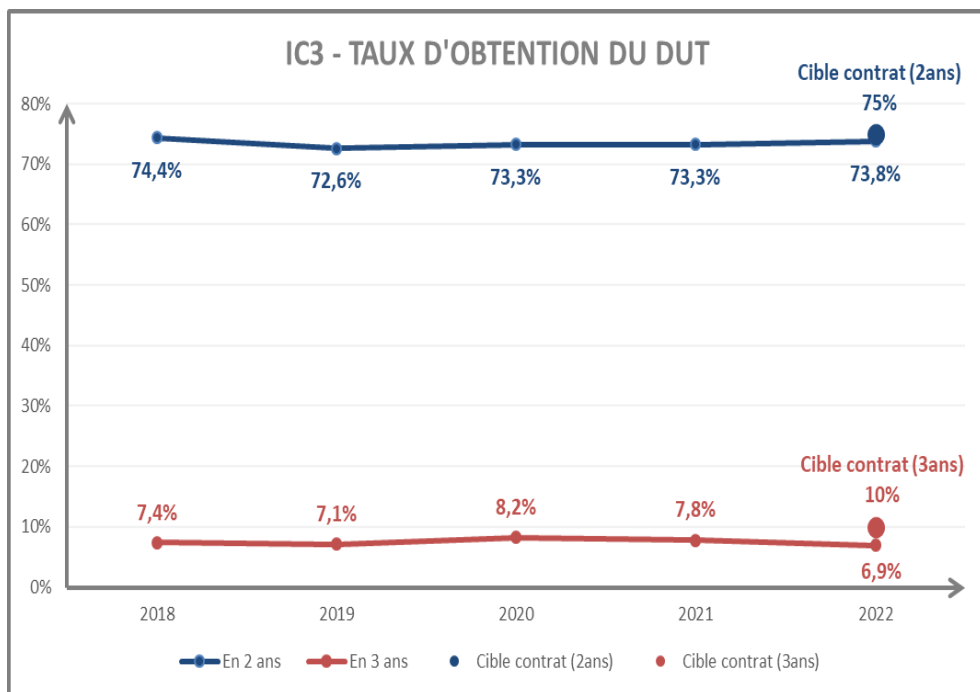
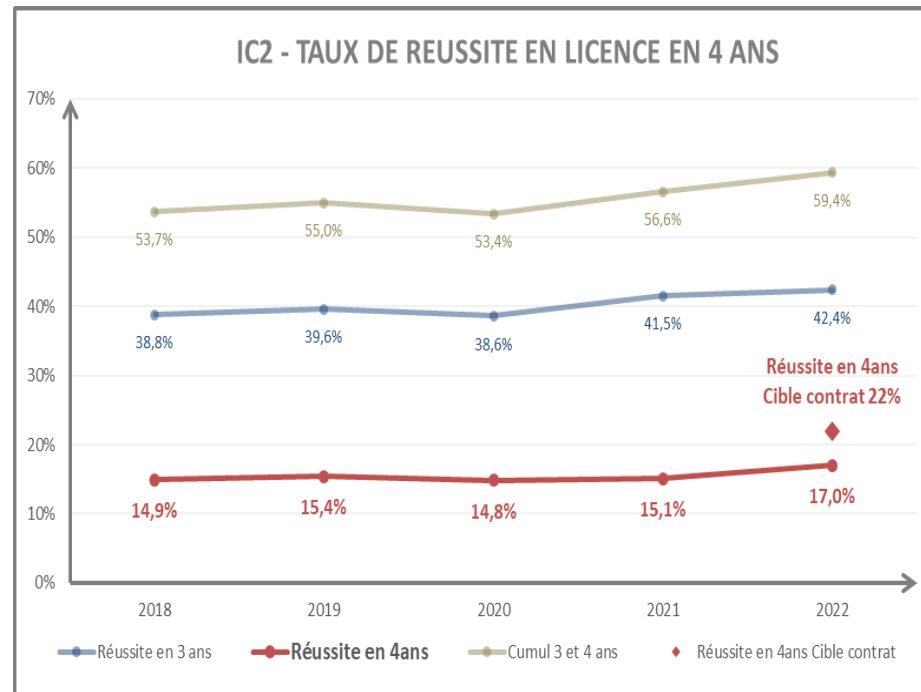
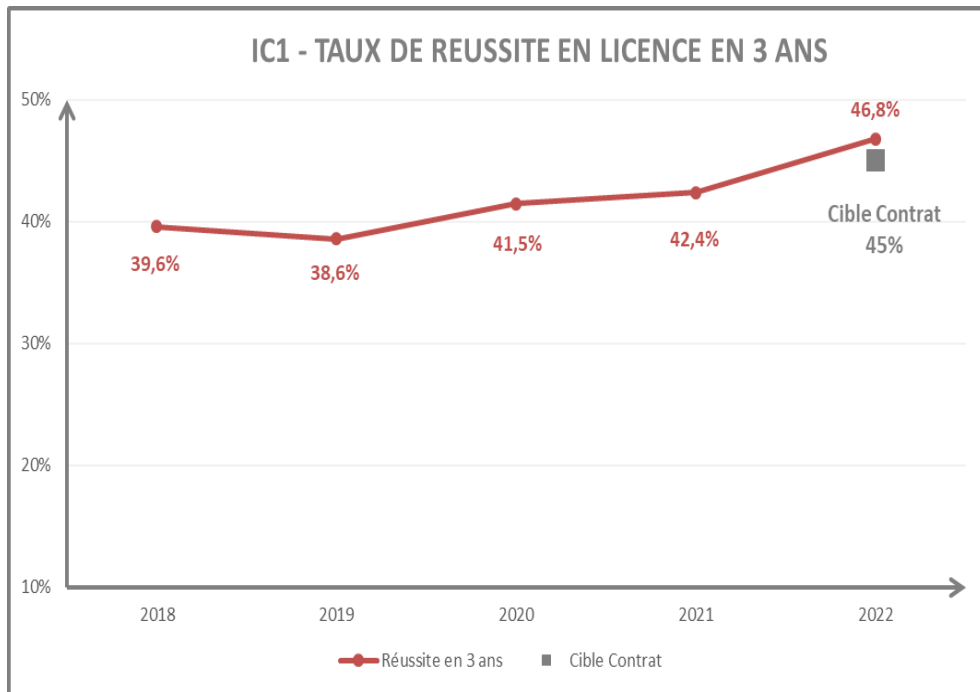
Indicateur commun 6 – Insertion professionnelle

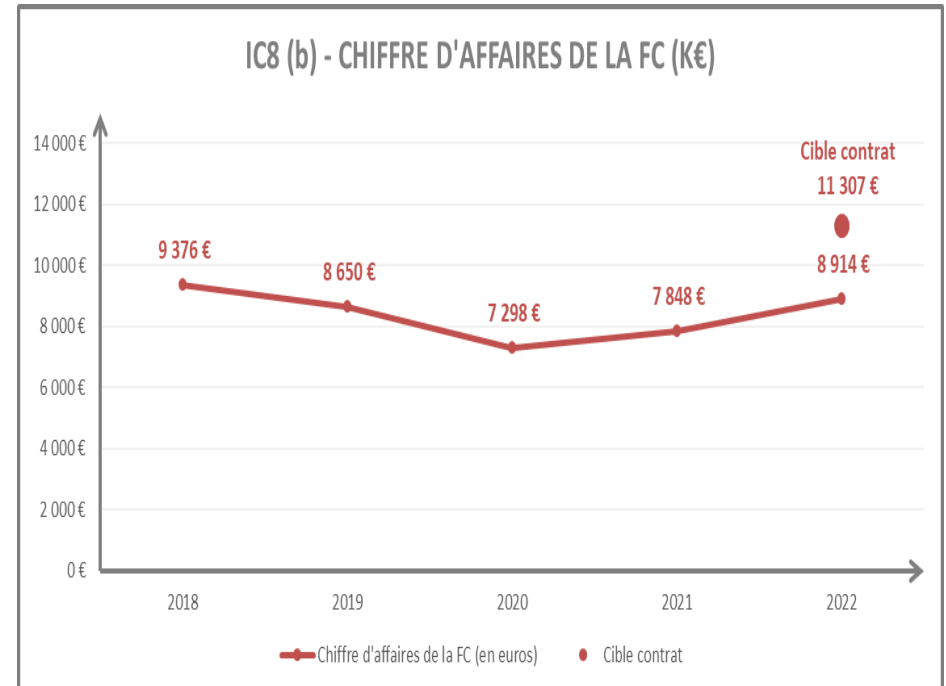
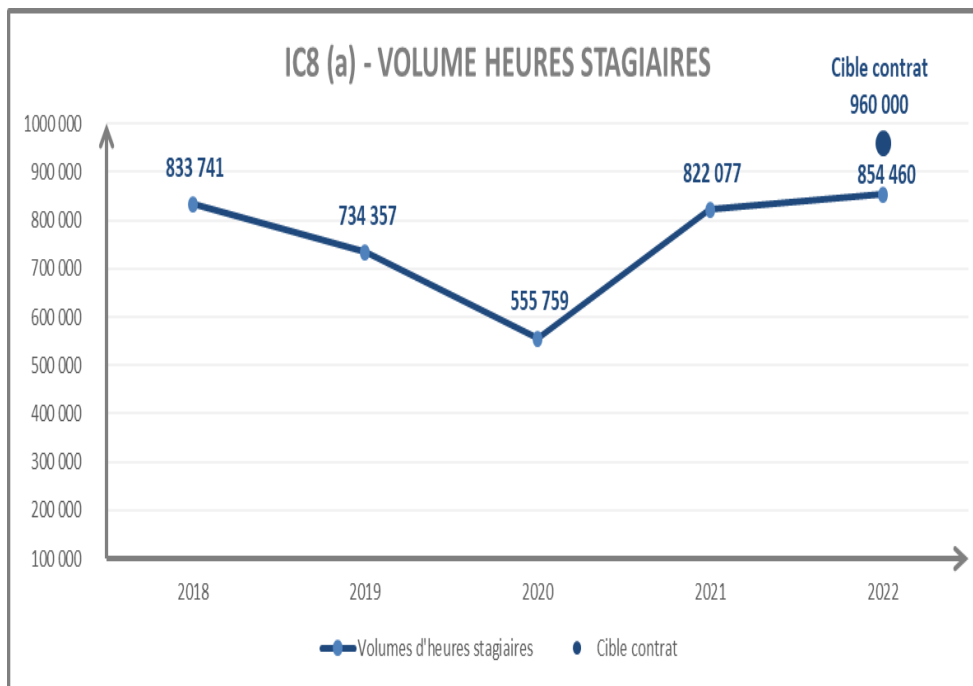
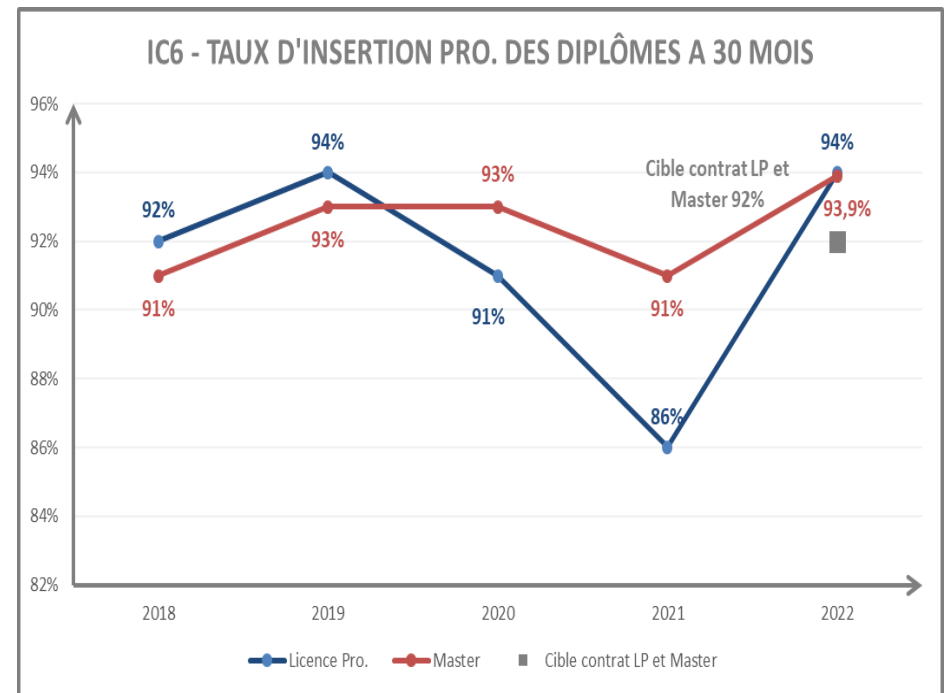
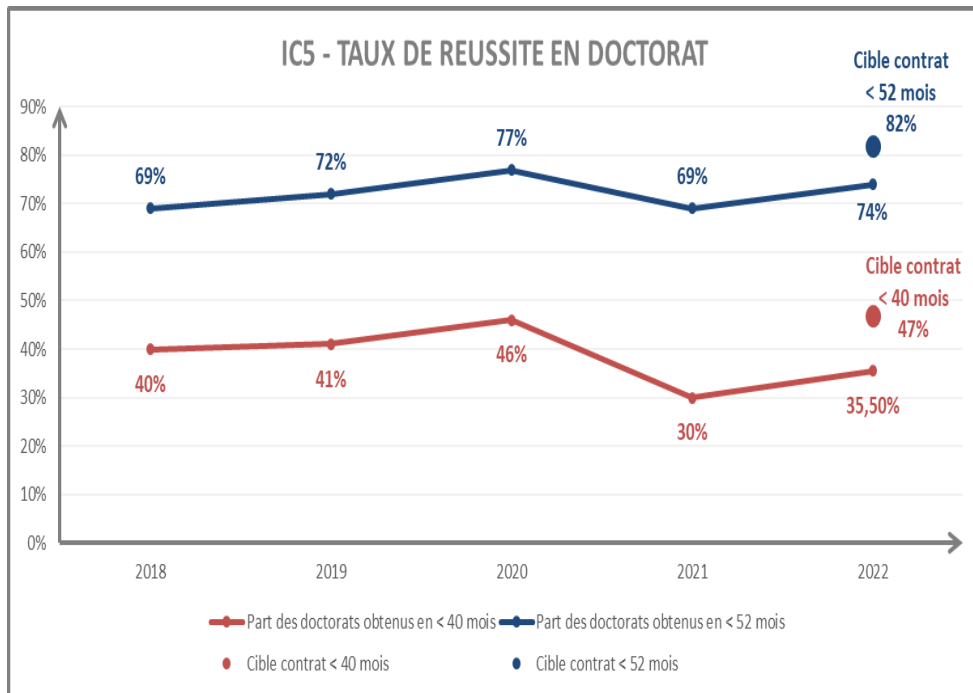
Indicateur commun 7 – Evaluation des formations et des enseignements

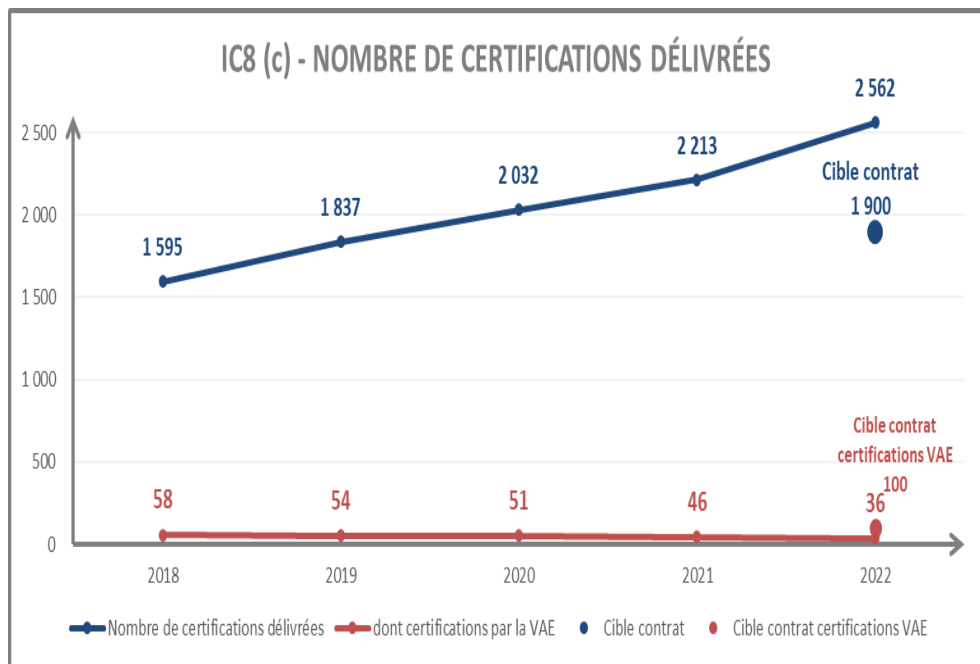
Indicateur commun 8 – Développement de la formation continue

Indicateur commun 9 – Variation des horaires d'ouverture du SCD ou du SICD ou Accès aux services et ressources documentaires de l'ESR

Les graphiques suivants présentent l'évolution de ces indicateurs :







Remarques graphiques

IC 7 Évaluation des formations et des enseignements

- La représentation graphique de cet indicateur n'est pas pertinente car seuls les chiffres de deux années (des cinq représentées) sont disponibles. A cause de la crise sanitaire, la campagne d'évaluation n'était pas obligatoire les dernières années universitaires.

IC 9 Variation des horaires d'ouverture du SCD

- La représentation graphique de cet indicateur n'est pas pertinente car en situation normale (hors covid), et à part l'année 2022, la moyenne d'ouverture hebdomadaire est identique sur toute la période représentée, soit 56,35h.

AXE 2 : Promouvoir une université décloisonnée

5. Une université qui allie au plus près recherche et formation

5.1. Les collégiums

Lors de la fusion en 2009, un niveau de gouvernance intermédiaire a été établi entre la présidence, les composantes de formation et les unités de recherche, celui des collégiums (9 au total, pour actuellement 35 composantes de formation et 72 unités de recherche). Ils constituent un espace de concertation, de coordination et d'initiatives collectives sur tout sujet qui relève de la formation ou de la recherche et du lien entre ces deux missions. Ils ne sont pas dotés de moyens et ne sont pas décisionnels. Leur mission est celle d'animation. Après 10 années de fonctionnement, force est de constater une disparité dans les modes de fonctionnement de ces collégiums, peu d'entre eux s'étant dotés d'un règlement intérieur ou d'une charte.

La mise en place de « champs de formations », à la demande du Hcéres, permet de poser le problème différemment. Les compétences « formation » des collégiums pourraient être transférées aux 5 champs de formations (ALL, DEG, SHS, S&T, V&S). Par ailleurs, la mise en œuvre des ITI (voir ci-dessus) conduit à revoir le lien formation-recherche de manière nouvelle et interroge le devenir des collégiums.

Les liens entre formation et recherche sont principalement définis par la formation doctorale, menée au sein des équipes de recherche, ainsi que les parcours de master qui incluent une forte initiation à la recherche. Une nouvelle impulsion est venue au travers des succès à l'appel à projet École universitaire de recherche (EUR) du PIA3 (5 EUR dont une en réseau) avec 4 EUR locales et la participation de l'Unistra à 1 EUR nationale. Ces « graduate schools » présentent un modèle qui mérite d'être retenu pour renforcer voire créer davantage de passerelles entre les formations et la recherche. Elles sont également une opportunité pour accélérer l'internationalisation de l'université. Leur mise en œuvre doit être accompagnée au cas par cas, selon les disciplines ou les regroupements thématiques. Cette réflexion a fait l'objet d'une large consultation des différents acteurs au sein de l'université, fin 2018/début 2019. Elle doit aussi considérer l'ensemble du cycle universitaire car, si des passerelles entre master et doctorat sont proposées (stages au sein des unités de recherche, cours communs, contrats doctoraux, etc.), les projets pour fluidifier les parcours licence et master sont encore trop rares. Ainsi la réflexion sur une approche type « graduate schools » sur l'ensemble des domaines disciplinaires a été fortement prise en compte et a conduit à un appel à projet interne sous financement IdEx et PIA et à la création de 15 programmes labellisés Instituts Thématiques Interdisciplinaires, auxquels elles sont dorénavant intégrées. Elles conduisent à davantage de lien entre la formation et la recherche, entre les disciplines même, entre unités de recherche, entre composantes, et avec les partenaires du site, partenaires européens et internationaux.

Jalon 6 : Point d'étape sur le rôle des collégioms particulièrement sur le lien formation/recherche

Une réflexion approfondie sur le devenir des collégioms et sur les missions pouvant relever d'un niveau de gouvernance intermédiaire a été entamée fin 2021, sans pour autant aboutir, par manque de consensus sur les missions.

Le lien formation/recherche a été fortement consolidé dans le cadre des Instituts Thématiques Interdisciplinaires, incluant 4 EUR et 12 nouveaux « graduate programs ». Ceux-ci consolident les liens avec les équipes de recherche pour les étudiants et les programmes des masters ainsi que pour les doctorants et les formations dédiées au doctorat. Ils incluent également une meilleure continuité entre master et doctorat. Les 15 ITI concernent 70% des enseignant-chercheurs et chercheurs statutaires des unités de recherche. Deux Fédérations de recherche préparatoires à des ITI ont été présélectionnées. Une réflexion est en cours pour renforcer le lien avec la recherche dès le premier cycle.

6. Une université ouverte sur la cité

6.1. L'engagement social et sociétal

Depuis sa création en 2009, l'Université de Strasbourg s'est dotée d'une politique ambitieuse de diffusion et de partage des savoirs en direction d'un public non-universitaire. Celle-ci s'appuyait sur une expérience déjà acquise par les trois universités strasbourgeoises depuis les années 1980 : collections scientifiques, planétarium universitaire, actions scolaires et grand public, résidences d'artistes, Carte culture, etc. Dans les dernières années, elle s'est dotée de nouveaux outils et a notamment développé la plateforme Oscahr (site internet collaboratif) pour en faire un portail éditorialisé et thématique de mise en relation des savoirs produits à l'Université de Strasbourg et rendus accessibles dans leur forme et dans leur contenu. Par ailleurs, elle a lancé un appel à projets annuel pour les recherches et sciences participatives à compter de 2019 qui rencontre un fort succès. Enfin, l'offre de conférences et d'événements de diffusion des savoirs a gagné en visibilité par la création de cycles thématiques fédérateurs comme les débats « L'Europe en question » ou le Forum des religions (événement bisannuel). Dans la même logique, on notera également que, depuis 2018, le Centre de culture numérique (CCN) de la Direction du numérique (DNum) propose de nombreuses actions de vulgarisation (ateliers, formations, conférences) gratuites et ouvertes à tous les publics extérieurs à la communauté universitaire (avec une moyenne d'environ 150 événements par an).

Une action clé consiste à mettre en synergie les collections scientifiques autour du nouveau pôle de Sciences, Culture & Société, dont le noyau sera constitué par le nouveau Musée zoologique (ouverture prévue en 2024) et le nouveau Planétarium (ouverture prévue en 2023). L'ensemble des collections scientifiques présentes dans un proche périmètre (minéralogie, sismologie, physique, astronomie, moulages, botanique, etc.) seront mises en relation dans une approche interdisciplinaire, historiquement informée et associant les chercheurs, les milieux éducatifs et la société civile.

Le rapprochement du monde de la création artistique avec celui de la recherche scientifique se poursuit par la mise en œuvre d'une politique de résidences artistiques couplées à une approche scientifique, comme ce fut le cas par exemple pour la résidence du photographe Arno Gisinger en lien avec les chercheurs de l'EOST.

Enfin, les actions suivantes doivent permettre de développer davantage une culture de la responsabilité sociale et sociétale de l'établissement et d'en faire un acteur majeur du développement du territoire et des transformations de notre société :

- Le déploiement d'une politique forte en faveur de l'inclusion de tous les types de populations et le respect de la diversité.
- L'accueil d'enseignants, de chercheurs et d'étudiants en exil, en accord avec les politiques de recherche et de formation, avec un effort particulier cette année vers les étudiants et chercheurs ukrainiens.
- La prise en compte des enjeux sociétaux dans l'ensemble des domaines de la politique d'établissement (transition écologique & développement durable notamment).

Enfin, à partir des projets déjà existants de sciences citoyennes et participatives, l'Université de Strasbourg développera plus largement la co-construction de sa stratégie de recherche et de lien avec les milieux économiques, sociaux et culturels avec tous les acteurs du territoire, notamment les collectivités locales. Elle deviendra une université jouant pleinement son rôle de moteur dans le développement territorial et sociétal.

En 2021 l'Université a adopté son plan d'actions « Sciences en société ». Ce plan d'actions entend fixer le cadre de la politique « Sciences en société » de l'établissement et tracer une trajectoire ambitieuse pour le mandat politique en cours (2021-2025), qui soit partagée avec l'ensemble de la communauté universitaire. Cette trajectoire tient compte à la fois de l'histoire de notre université, de son potentiel humain, scientifique et patrimonial et des opportunités récentes. Elle se donne quatre lignes directrices :

- La participation de toutes et de tous à la science (sciences participatives) ;
- La diversification des publics et des sujets dans une perspective interdisciplinaire ;

- La territorialisation dans une prise en compte des enjeux locaux et globaux ;
- L'actualisation des thématiques, des outils et du patrimoine dans une mise en tension avec les sujets sociétaux actuels.

6.2. Le réseau des alumni

Créé en 2012, **le réseau des alumni de l'Université de Strasbourg regroupe plus de 45 000 personnes** : diplômés, personnels, doctorants, étudiants et recruteurs. Il contribue largement à la vie universitaire, en particulier pour le conseil, l'accompagnement à la recherche d'emploi et le réseautage professionnel intergénérationnel. Son extension croissante montre d'ailleurs sa vitalité liée à la volonté de ses membres de rester en contact avec l'Unistra et d'échanger des savoirs renouvelés. Il est structuré actuellement en 4 axes : réseautage – carrière – savoirs et entraide et dispose à la mi-novembre 2022 de 41 clubs (6 nationaux et 35 internationaux) et 45 ambassadeurs. Cette année le Service relations alumni a réalisé l'animation du réseau et l'ensemble de son offre en mode virtuel autour de l'entraide professionnelle avec notamment : 3 webinars, 5 afterworks virtuels, 2 éditions du Break RH (mise en relation des responsables de diplômés et responsables de ressources humaines) et 2 semaines virtuelles du parrainage regroupant 10 rendez-vous en ligne et en direct. L'ensemble des séquences ont réuni **800 personnes**. 2 rencontres virtuelles avec les ambassadeurs internationaux du Réseau ont également été organisées afin d'échanger sur les bonnes pratiques. Le SRA a participé aux 2 événements majeurs de l'année des relations avec le monde socio-économique : le Forum Stage-emploi et Innovation Day. Il est intervenu dans le cadre du Forum national Campus France du 18 mai 2022 dans la table-ronde intitulée : « **L'accueil des étudiants internationaux, regards croisés d'établissements labellisés - Focus Alumni et accompagnement à l'emploi** »

Le SRA a poursuivi la publication d'une série d'articles liés au **développement professionnel multisecteurs** et l'action de **prospection emploi/stages et de relations entreprises** a permis la publication de **2 975 offres de juin 2021 à juillet 2022** (dont 665 offres de stage). Après 10 années d'existence, le Service relations alumni a conduit cette année une démarche de bilan et de réflexion prospective à horizon 2030 pour définir les nouveaux axes de travail et les actions prioritaires.

7. Une université modernisée

7.1. Une politique de ressources humaines volontariste : parité, amélioration des conditions de vie au travail

- Une politique des ressources humaines responsable** au service de l'intérêt général et au bénéfice de chacune et de chacun fondée sur la concertation et le dialogue social est mise en œuvre.

Elle doit concourir au développement des missions de formation et de recherche et veiller à reconnaître l'engagement de l'ensemble des personnels dans la réalisation de ces deux finalités. Avec le souci constant de la maîtrise de l'évolution de la masse salariale, l'ambition de l'établissement est de poursuivre les efforts d'une politique des ressources humaines volontaire et solidaire, fondée sur l'écoute, la concertation et la collégialité et de développer une stratégie prospective de la politique des emplois en cohérence avec les axes stratégiques de l'université.

L'Université de Strasbourg atteindra ces objectifs en accompagnant l'ensemble des personnels (enseignants-chercheurs, enseignants, personnels techniques, administratifs, de bibliothèque, sociaux et de santé) dans leur carrière. Cette politique sera portée par le schéma directeur ressources humaines, élaboré en étroite concertation avec les partenaires sociaux et les élus des instances consultatives et délibératives de l'établissement.

Si l'université a le souci constant de la maîtrise de l'évolution de la masse salariale, elle sait saisir les opportunités offertes par les nombreuses évolutions réglementaires (en lien notamment avec la LPR et la Loi de transformation de la fonction publique) pour accompagner le développement de ses missions. Cette politique se construit avec les instances représentatives élues.

Trois axes sont prioritaires :

- Le recrutement des personnels et la gestion des carrières constituent l'enjeu déterminant de la stratégie de l'établissement en matière de ressources humaines. L'Université de Strasbourg doit savoir utiliser à bon escient et avec discernement, dans le dialogue, les opportunités offertes par l'environnement réglementaire. Elle doit en même temps se montrer créative dans la mise en œuvre de procédures innovantes au service de sa stratégie (comme elle a pu le faire précédemment avec la création de la Prime de reconnaissance de l'implication pédagogique - PRIP). L'université ambitionne ainsi de mettre en œuvre une politique RH globale, que ce soit dans la politique de recrutement de ses personnels quel que soit leur corps d'appartenance ou leur statut.
- L'université souhaite renforcer l'accompagnement de chacun et chacune tout au long de son parcours professionnel. Dans cette perspective, elle veut renforcer les actions visant à donner à tous ses personnels les moyens d'évoluer et de réaliser leurs projets professionnels ; à reconnaître leurs compétences et expertise ; à valoriser leur engagement professionnel. Au-delà des actions déjà en cours (par ex., résorption des situations de décalage grade-fonction, accompagnement lors de la prise de fonctions, offre diversifiée de formation continue), de nouvelles actions vont être engagées telles que, entre autres la création d'une école des talents à destination des BIATSS ; la mise en place d'une politique indemnitaire revalorisée et repensée avec notamment la mise en œuvre d'un référentiel BIATSS qui pourrait s'appuyer sur le levier réglementaire du complément indemnitaire annuel (CIA), de manière encadrée (définition d'une liste de missions ouvrant droit). La question de

la politique indemnitaire, sujet particulièrement sensible, nécessite de se donner le temps de la concertation et du dialogue social, qui sera mis en œuvre dans le cadre des groupes de travail du SDRH.

- L'université veut poursuivre et renforcer sa démarche *Qualité de Vie au Travail* en veillant à la qualité des relations humaines, en promouvant la co-construction, en valorisant la collégialité, en favorisant les mobilités actives bénéfiques pour la santé ou encore en veillant au respect du bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'université se veut également solidaire vis-à-vis de ses étudiants et poursuivra ses actions en faveur des chercheurs en exil.

b. La politique d'égalité de l'Unistra

Elle vise à assurer un traitement équitable des femmes et des hommes en permettant une évolution de carrières au-delà des stéréotypes de la société et en luttant contre toute forme de discriminations, de violences sexistes, sexuelles ou homophobes subies ou produites par des personnels ou des usagers en incluant le sexe et/ou le genre comme paramètre de recherche dans un nombre croissant de disciplines. Ces objectifs se traduisent par des actions comme la mise en place d'un dispositif d'accompagnement et de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes ou des formations (initiales et continues) sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Trois axes sont considérés comme prioritaires :

- Le premier axe met l'accent sur l'accompagnement et la promotion des carrières de l'ensemble des personnels. La volonté est d'accompagner et soutenir l'ensemble des personnels dans l'élaboration, voire la réorientation, de leur projet professionnel à moyen et long terme. L'université affiche une volonté politique de veiller à la progression de carrière de tout le personnel en lui offrant des perspectives d'évolution. Différentes actions sont envisagées : accompagnement des personnels lors de leur prise de fonctions (par exemple, séminaire de rentrée, décharge de service, mise en place d'un parrainage, etc.) ; développement d'une offre de formation continue tenant compte des demandes et besoins des personnels ; résorption des situations de décalage grade / fonction du personnel BIATSS ; mise en place d'une prime de reconnaissance de l'implication pédagogique ; poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP, mise en œuvre du volet indemnitaire de la LPR.

- Le deuxième axe veille à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Dans cette perspective, l'université entend développer une stratégie prospective et solidaire de la politique des emplois. La politique des emplois doit être définie en cohérence avec les priorités et objectifs de formation et recherche, avec le souci constant de la maîtrise de la masse salariale. L'université assume sa volonté politique de veiller à la progression de carrière de ses

maîtres de conférences de haut niveau qui contribuent à son rayonnement et renforce simultanément sa politique d'attractivité à destination de talents scientifiques de tout premier plan dont le recrutement en tant que professeurs permet d'impulser de nouvelles thématiques en émergence et prometteuses. Par ailleurs, une réflexion sur la gestion des moyens humains et financiers est dorénavant engagée avec les structures (i.e. composantes, unités de recherche et services) dans une perspective pluriannuelle. Allant dans ce sens, une nouvelle expérimentation de la généralisation des COM (Contrats d'objectifs et de moyens) est à l'étude. Par ailleurs, le déploiement du SIRH (SIHAM) facilitera l'établissement d'une cartographie des emplois et l'analyse prospective des départs.

- Le troisième axe est consacré à la question du bien vivre au travail. Il s'agit plus particulièrement de mettre en œuvre une politique des ressources humaines garantissant des conditions de travail favorables à l'ensemble des personnels, par l'établissement d'un plan relatif à la qualité de vie au travail. Par exemple, la généralisation de l'expérimentation sur le télétravail est un objectif réalisé du présent contrat. Les efforts déjà engagés dans la prise de conscience des risques psycho-sociaux seront intensifiés en collaboration notamment avec le service de santé au travail et le groupe Qualité de Vie au Travail émanant du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le conventionnement (décembre 2017, renouvellement à venir) avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) permet d'envisager un certain nombre d'actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Les différents axes RH seront discutés et partagés dans un schéma directeur pluriannuel en ressources humaines.

Jalon 8 : Point d'étape sur les actions mises en œuvre en matière d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations

Un dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes, validé par le Conseil d'administration (CA), a été mis en place en 2018. Il comprend cinq axes dont une cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes et témoins interne à l'université et une antenne d'accueil des victimes externes à l'établissement, via une convention avec l'association SOS France Victimes 67 – agréée par le Ministère de la justice. L'université a consolidé sa mission Egalité, Parité, Diversité en recrutant une chargée de projets en 2019 et a depuis le printemps 2021 une Vice-présidence Égalité, Parité, Diversité de plein exercice. La mission EPD-VSSH a été confortée en 2022 avec affectation de 3 postes : une responsable de service / chargée politique égalité; un juriste, un psychologue. La formation des personnels s'est enrichie en 2018 d'une formation de niveau 2, « atelier d'auto-défense intellectuelle face au sexisme ». La formation des étudiants et étudiantes sur le sujet se poursuit et depuis la rentrée 2019, un enseignement transversal « Lutte contre les discriminations » est proposé de façon optionnelle à tous les étudiants et étudiantes de Licence, non-spécialistes de ces enjeux (c.à.d. hors Socio et Psycho). Des actions communes aux établissements du contrat de site Alsace sur la prévention des violences sexistes, sexuelles et

homophobes (VSSH) et l'évolution de carrières des femmes ont aussi été mises en place dans le cadre du Schéma Directeur de la Vie Etudiante (SDVE-A) et du Schéma directeur DD&RS. Dans ce cadre, est notamment proposée une formation de mentorat à mi-parcours aux femmes BIATSS et Enseignantes-chercheuses Le plan d'action pour l'égalité (PAE) professionnelle entre les femmes et les hommes (PAE) a été approuvé par le CA en 2021; il définit pour les trois prochaines années le contour de nos actions et le plan de formation. Le PAE comprend aussi un axe destiné aux étudiantes et étudiants. En 2022, le réseau des correspondants Egalité est officialisé. Un mentorat pour les doctorants et doctorantes est mis en place en partenariat avec l'association Femmes et Sciences. Une formation à l'écoute de la première parole de victimes de VSSH est proposée aux personnels et aux associations étudiantes chartées Unistra. Une démarche spécifique est entreprise pour la prise en charge des situations de VSSH dans le cadre des études de santé, en lien avec les hôpitaux universitaires de Strasbourg.

Jalon 9 : Point d'étape sur les actions mises en œuvre dans le cadre des orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels

Les points saillants sont :

- **Poursuite du développement de la prévention des risques professionnels** par l'élaboration et la mise en œuvre des *programmes de prévention triennaux de l'Unistra* (49 objectifs dans le programme 2019-2021, 52 objectifs dans le programme 2022-2024) incluant les recommandations de l'inspection santé et sécurité au travail de 2016, par le dispositif de *prévention primaire des risques psychosociaux (RPS)* réalisé entre 2018 et 2022 pour les composantes de formation et les services centraux de l'Unistra, par la poursuite de *l'analyse des accidents* - y compris les enquêtes du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour les accidents graves ou récurrents, en diminution (9 à ce jour contre 13 au cours du contrat précédent), par l'élaboration d'une procédure pour *l'analyse des maladies professionnelles* en 2021, par le *suivi des signalements portés aux registres santé et sécurité au travail* (entre 75 et 150 par an).
- **Amélioration de la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels** des structures de l'université (71% en 2021-2022 contre 63% en 2020-2021 et 20% en 2019-2020 essentiellement en raison de la crise sanitaire).
- **Renforcement de la prise en compte des risques professionnels particuliers** avec une vigilance particulière pour le *risque chimique et les nanomatériaux* (mise à jour de la procédure de prévention en 2021), le *risque sanitaire et les risques liés aux modifications des conditions de travail pendant la crise* comme le travail à distance (depuis 2020) ; nombreuses communications durant la crise sanitaire (dont la « *Note technique relative à l'organisation pratique de la rentrée universitaire* » [pour les rentrées 2020 et 2021] synthétisant l'ensemble des mesures sanitaires mises en œuvre au sein de l'établissement puis les « *Consignes de prévention des risques de contamination à la covid-19 hors situation endémique* » depuis mars 2022).

- **Maintien du rôle actif du CHSCT de l'Unistra** (18 réunions en 2021 du fait de la crise sanitaire et 7 en 2022 à comparer aux 4 à 5 réunions par an hors crise) **et le développement des CLHSCT** (Commissions locales d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans les composantes et les unités de recherche (création de 2 nouvelles instances en 2021 couvrant 8 unités mixtes de recherche associées à l'Inserm, deux unités mixtes de recherche associées au CNRS, une unité mixte de recherche associée à l'Enges, une unité de recherche et une composante de formation).
- **Renforcement des formations** à la santé et à la sécurité au travail des responsables de structure (nouveaux directeurs d'unité de recherche en 2019, encadrants en 2022), la poursuite des formations initiale et continue des acteurs de la prévention (assistants de prévention [réseau de 190 personnes], personnes compétentes en radioprotection, référents sécurité laser, membres du CHSCT renouvelé en 2019 et des commissions locales en 2021, etc.) et la poursuite de formation de l'ensemble des agents (environ 40 actions de formation continue par an, sauf en 2020 avec seulement 24 actions en raison de la crise sanitaire).
- le **maintien de l'équipe pluridisciplinaire au service de santé au travail** (2 médecins du travail, 1 psychologue du travail, 2 infirmiers, 2 secrétaires) dirigée par un médecin du travail avec adaptation des missions suite à l'évolution réglementaire de 2020.
- **Elaboration du plan d'action égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes en 2021, incluant la prévention et la lutte contre les situations de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (voir Jalon 8).

L'inspection en santé et sécurité au travail de l'université de mars 2022 a conduit à 2 mesures immédiates : vérification des dispositifs de ventilation mécanique contrôlée et réalisation de 2 exercices d'évacuation par an. Le rapport (daté de novembre 2022) présente les conclusions suivantes :

L'Unistra a mis en oeuvre un ensemble de mesures efficaces concernant la prévention des risques professionnels (pilotage des formations, fonctionnement du CHSCT, médecine de prévention, programme de prévention, nouvelles constructions, politique de prévention des VSS...). Elle dispose aujourd'hui de tableaux de bord de qualité. La mobilisation des différents services permet un travail pluridisciplinaire de grande valeur. Nombre d'acteurs rencontrés sur le terrain étaient investis sur cette thématique. L'évaluation et l'analyse des situations en interne est pertinente. Le travail en concertation avec les partenaires contribue à développer une culture de prévention partagée. Une part importante des recommandations du précédent rapport a été levée ou a minima commencé à être mises en oeuvre.

La mission souligne (i) l'investissement des équipes pour la préparation de cette inspection en particulier le SPSE ; et (ii) une gestion de crise opérationnelle de l'établissement dans le cadre de la situation sanitaire liée à la Covid-19 avec la création de nombreux dispositifs et documents dans le cadre du dialogue social.

En complément des propositions de mesures immédiates, la mission préconise d'apporter une vigilance sur certains points qui lui semblent prioritaires :

- Actualiser le règlement intérieur et formaliser une instruction santé et sécurité au travail ;
- Poursuivre la mise en place des outils permettant un pilotage optimisé des questions immobilières et patrimoniales ;
- Poursuivre la démarche de mise en place et actualisation du document unique ;
- Développer les formations au poste de travail et assurer leur traçabilité (intégration dans l'outil SIHAM ?) ;
- Mettre en place une procédure concernant les risques liés aux missions à l'étranger et sur le terrain ;
- Mettre en place une cellule de prise en charge des situations tertiaires et finaliser la démarche de prévention primaire en matière de RPS ;
- Compléter le parcours de l'encadrant en y intégrant les notions de responsabilité, l'utilisation des registres, le suivi des levées d'observation des vérifications techniques réglementaires, l'obligation de rédaction du DUERP, les plans de prévention...).

7.2. La politique numérique

La fiabilisation des données et la production d'indicateurs est un élément essentiel pour accompagner l'établissement dans ses missions fondamentales. La stratégie numérique 2018-2022 de l'établissement a été élaborée dans cette optique.

L'organisation et la gouvernance des missions informatiques et numériques ont été complètement repensées en 2017. La structuration en 2 services séparés (direction informatique et direction des usages du numérique) qui datait de la fusion en 2009, ne permettait plus un dialogue efficace avec les acteurs de l'établissement. Concomitamment, la refonte des services devait s'inscrire dans une nouvelle dynamique via le 2ème schéma directeur numérique (2018-2022) dont l'ambition était de replacer tous les projets numériques dans la perspective des missions de l'établissement : formation, recherche & valorisation. La Direction du numérique (DNum), qui regroupe près de 140 personnes, a donc été créée au 01/01/2018 et a conduit depuis des chantiers d'envergure pour déployer des solutions structurantes. La gouvernance et l'organisation du numérique ont été profondément restructurées. Un Comité d'orientation stratégique du numérique et un Comité de suivi des projets numérique ont été créés. Le second schéma directeur numérique SDN a été mis en place en 2018, et l'établissement est dans la phase opérationnelle de déploiement de son troisième Schéma directeur numérique qui couvrira la période 2023-2027.

Les données de la recherche sont précieuses : elles ont nécessité d'importants investissements tant financiers qu'humains. Elles sont le fruit de choix stratégiques audacieux, de compétences multiples mises en œuvre dans des programmes de recherche ambitieux. Le Datacenter de l'université de Strasbourg est là pour les sécuriser dans un bâtiment à l'état de l'art. Ce nouveau datacenter a été inauguré en 2019. Cette infrastructure à très grande efficacité énergétique (PUE de 1,25) a été, dès sa conception pensée, pour minimiser ses impacts environnementaux. Le refroidissement des installations est assuré par géothermie, et la chaleur échangée est récupérée pour le chauffage urbain. Le Datacenter a été labellisé par l'Union Européenne (EU Code of Conduct) pour son efficacité énergétique et son approche écoresponsable ; il a été labellisé comme Datacenter régional de l'ESR pour le Grand Est par la DGRI en partenariat avec le datacenter de l'Université de Lorraine à Nancy

Les modernisations du système d'information (SI) de l'université se poursuivent (notamment autour de la dématérialisation des processus métiers). La mise en cohérence du système d'information repose en particulier sur la mise en place d'un référentiel de données, d'un annuaire unifié et d'un langage visuel commun.

La sécurisation des ressources numériques de l'université nécessite une meilleure gestion des droits d'accès, en particulier pour les partenaires extérieurs. L'établissement a mis en œuvre la refonte de l'Espace numérique de travail (ENT) au profit d'un « Espace numérique et social de travail » (ENST – renommé en interne « Ernest », lequel constitue progressivement un vrai « réseau social universitaire » intégrant de nombreux espaces collaboratifs) effectif en 2020, le déploiement d'un portail documentaire du Site Alsace permettant d'interroger les ressources des quatre établissements partenaires et le déploiement d'une nouvelle plateforme bureautique collaborative.

L'Unistra souhaite faire du numérique un véritable enjeu pour la formation. L'objectif premier est de permettre aux étudiants l'acquisition des compétences attendues par le monde professionnel dans un contexte de numérisation de l'économie, en particulier par le développement des nouvelles certifications universitaires des compétences numériques (PIX) intégrées dans tous les cursus de licence dès 2018.

L'établissement œuvre également au développement de lieux d'apprentissage ouverts sur le monde de l'entreprise. L'objectif est de faciliter l'appropriation des nouvelles pratiques de travail que le numérique induit (fonctionnement en mode projet, pratiques collaboratives, gestion des flux d'information, etc.). Dans la droite ligne de ces initiatives, l'établissement va œuvrer au développement d'un portail "orientation" à destination des lycéens et étudiants (consultation de l'offre de formation, outils d'autodiagnostic, fiches pratiques, etc.) ainsi qu'à la consolidation de son portail "entreprises" (constitution d'une banque de stages et d'emplois, description des diplômes par compétences, etc.).

Les évolutions des pratiques pédagogiques concernent principalement la réflexion sur les lieux d'apprentissage, les extensions du réel au virtuel, l'amélioration de l'accès aux ressources pédagogiques (référencement, accès mutualisé, moteurs de recherche, AMI AIR) ou encore l'élargissement des modalités d'accès à la formation (EAD et

hybridation). Sur ce dernier point, on notera que les derniers livrables des projets DéPhy (développement de pédagogies hybrides et durables) et IdEx EAD (renforcement des moyens organisationnels et techniques affectés à l'enseignement à distance) ont été finalisés en septembre 2022.

Le stockage et l'exploitation des données numériques dont la production suit une croissance quasi exponentielle sont les principaux défis à relever dans le domaine de la recherche. Le « big data » est aujourd'hui un enjeu à la fois scientifique, sociétal et économique. L'université entend être leader de cette révolution, et en particulier développer les infrastructures lui permettant d'interroger l'ensemble des données à disposition par une approche fondamentalement pluridisciplinaire.

L'université se dotera d'un tableau de bord des activités de recherche menées dans ses laboratoires afin d'asseoir le pilotage de sa stratégie sur des indicateurs fiables. Ce tableau de bord s'appuiera sur la constitution d'une archive institutionnelle ayant pour objectif de contenir, valoriser et conserver l'ensemble de la production scientifique de l'université.

Depuis 2019, l'université est dans une démarche de centralisation et de sécurisation de ses infrastructures dans le data-center labellisé qui abrite également les installations de calcul intensif (le mésocentre) qui constituent un outil majeur d'augmentation de la compétitivité tant scientifique qu'industrielle. A noter que le data-center est ouvert aux partenaires institutionnels de l'établissement (CNRS, Inserm, Rectorat, Crous, etc.) mais également aux établissements de formation et écoles du site Alsace, aux collectivités locales (Région Grand Est, Eurométropole de Strasbourg, etc.) et à des établissements au national (AMUE, PEGASE, ESUP).

Jalon 7 : Point sur le numérique : fiabilisation des données et production d'indicateurs de pilotage

L'Université de Strasbourg a engagé deux chantiers principaux en matière de fiabilisation des données et d'indicateurs de pilotage :

1- l'implantation d'un outil de gestion des données de référence permettant d'assurer la fiabilité et l'unicité des données concernant les structures et les individus (personnes ressources et apprenants). Le volet structures est en production depuis juillet 2021 et le volet individus a été mis en production en décembre 2021. Les données sur les structures et les individus sont introduites dans le SI à un seul endroit et sont diffusées vers les autres briques du SI qui en ont besoin.

2- le développement d'un système d'information décisionnel (SID) permettant d'établir et de partager une batterie d'indicateurs de pilotage. Ce SID a été construit progressivement et s'articule autour d'un entrepôt de données alimenté par l'ETL Talend et d'un outil de visualisation. Actuellement, le SID propose essentiellement des données dans le domaine de la scolarité (notamment les taux de réussite des étudiants, qui peuvent être explorés selon différentes dimensions par les utilisateurs du SID).

L'outil de visualisation ayant montré ses limites, son remplacement par la solution DigDash est en cours et devrait être achevé d'ici l'été 2023. L'objectif est désormais

d'enrichir les indicateurs proposés dans le SID, en commençant par des indicateurs RH et financiers. Pour cela, l'Unistra a rejoint en septembre 2022 le consortium de 7 établissements de l'ESR qui mutualisent le développement d'un SI Décisionnel Communautaire [Sirocco] : cela permettra d'enrichir l'entrepôt de données et permettre un meilleur pilotage par la donnée au sein des structures de l'université.

En parallèle de ces deux chantiers, d'autres actions et projets ont été enclenchés, comme par exemple la construction partagée avec les délégations régionales du CNRS et de l'Inserm d'un ensemble d'indicateurs sur les moyens des unités de recherche et leur activité (conventions, transfert) [projet OMSAC / Oscar], ou encore l'implantation d'un nouveau logiciel de gestion des services d'enseignement [OSE] permettant de fiabiliser les données sur les enseignements assurés et les prévisions de charges d'enseignement découlant de l'offre de formation. La solution OSE est entrée en production à la rentrée 2022.

Les indicateurs associés à cet axe sont les suivants :

Indicateur commun 10 – Endorecrutement des enseignants – chercheurs : bilan et prévision

Indicateur commun 11 – Développement des ressources propres hors subventions pour charges de service public

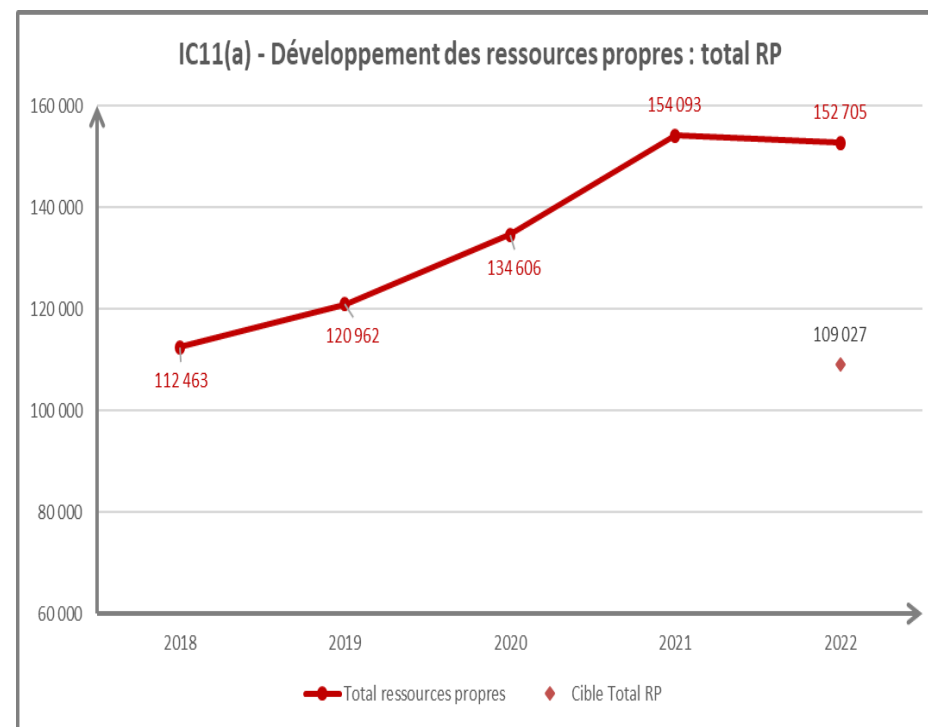
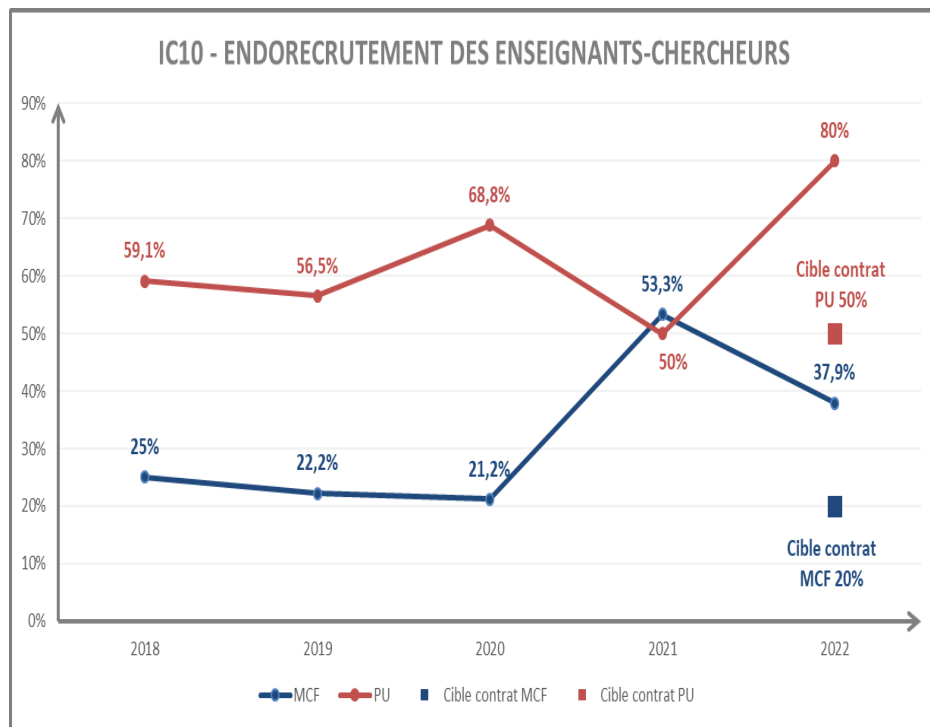
Indicateur commun 12 – Pilotage financier

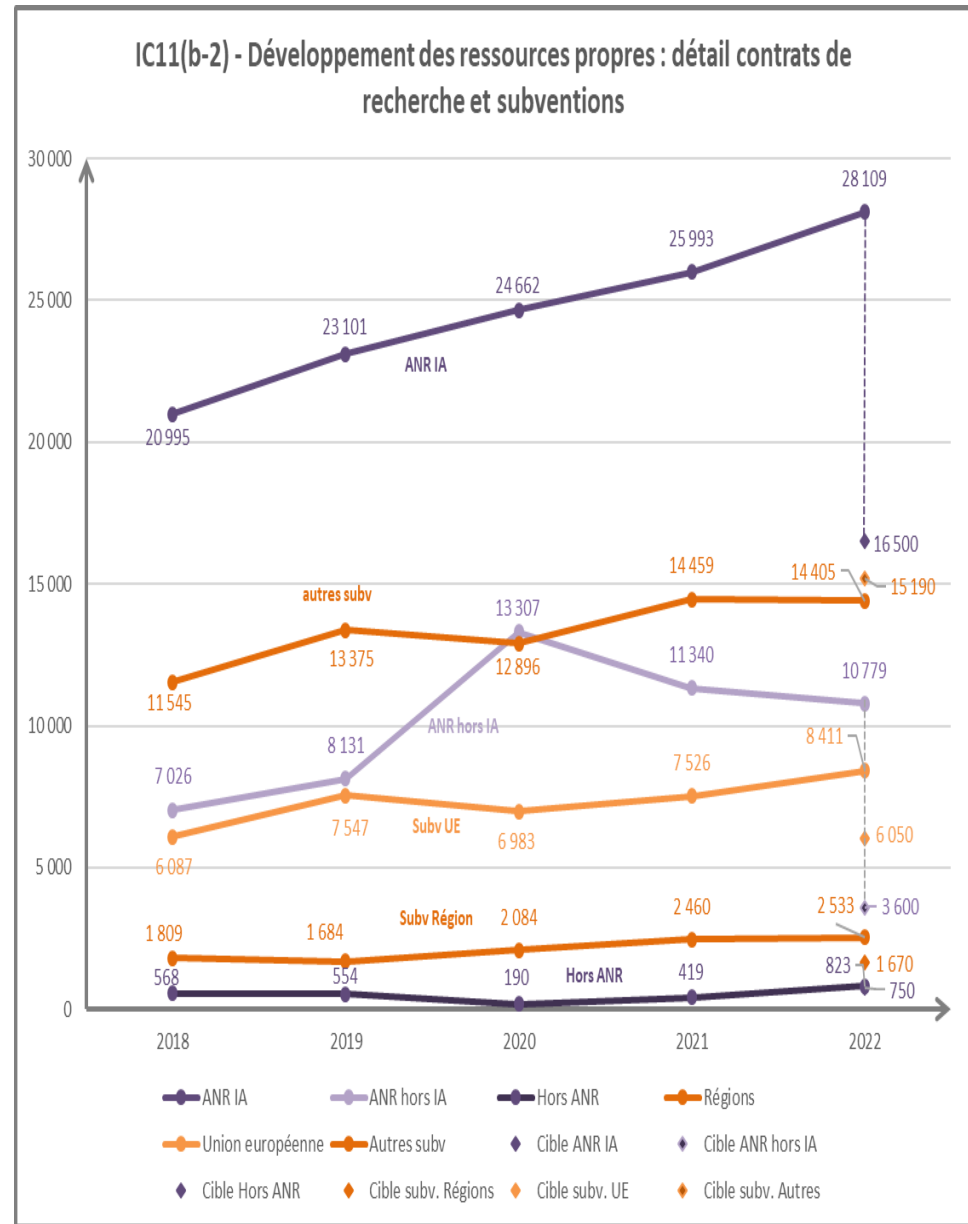
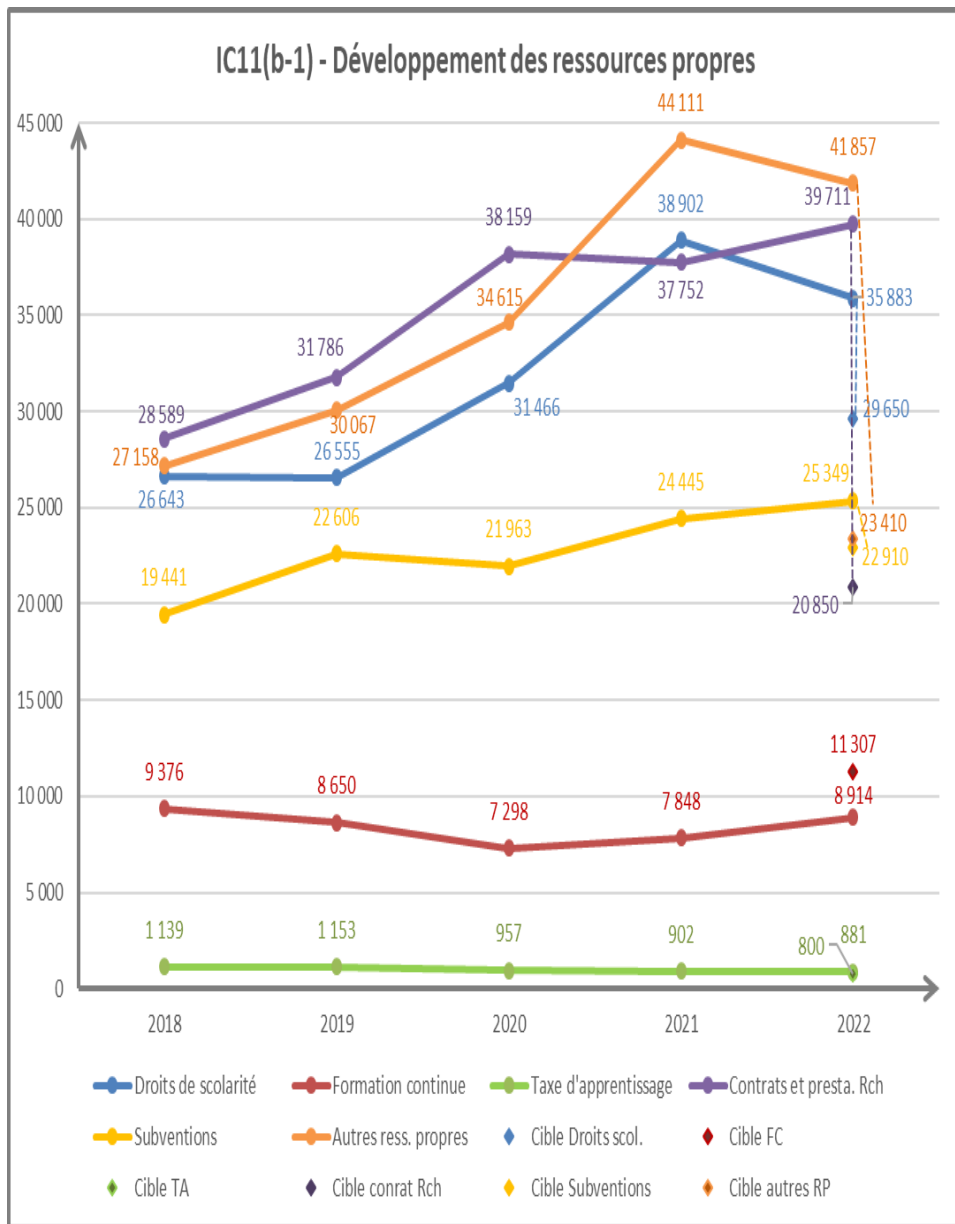
Indicateur commun 13 – Pilotage du système d'information et des services numériques aux usagers

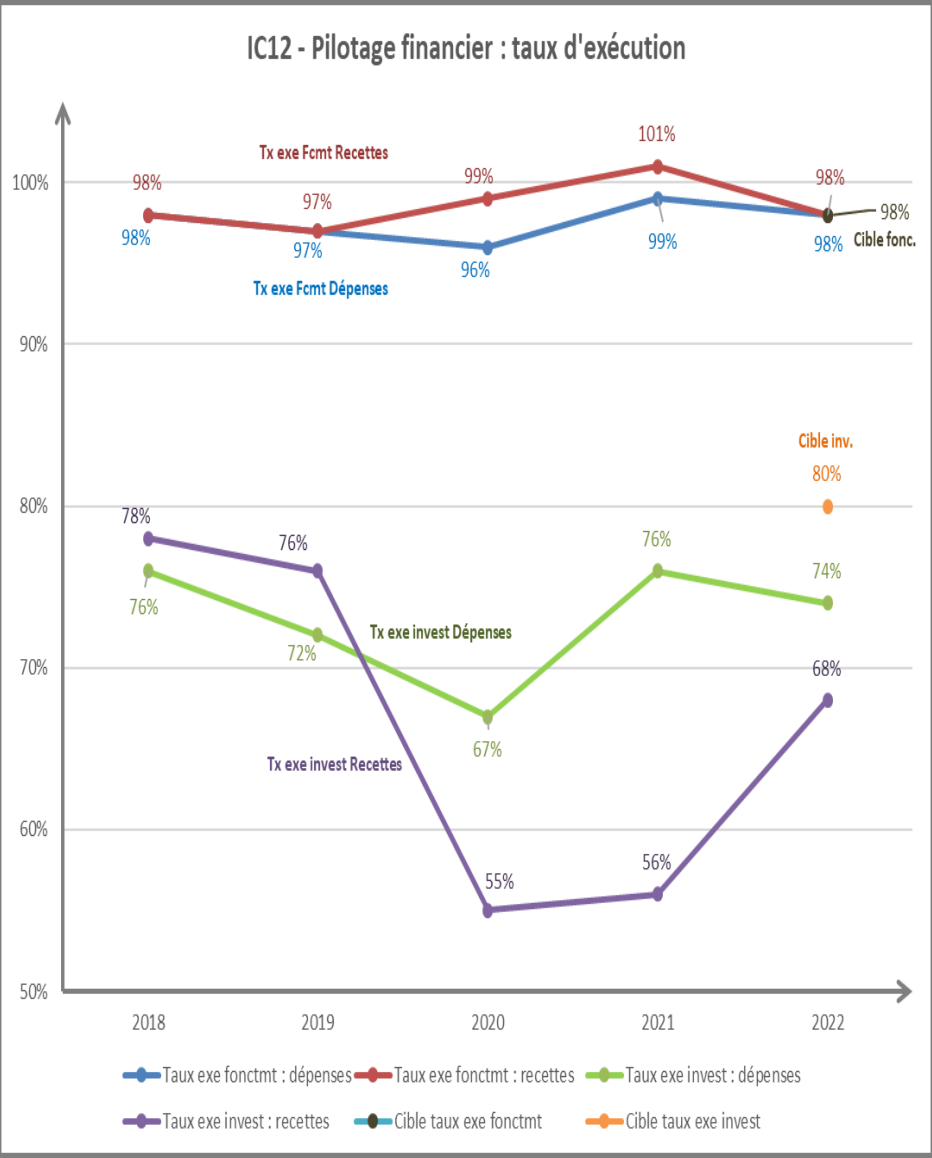
Indicateur commun 14 – Taux d'occupation des locaux Indicateur commun

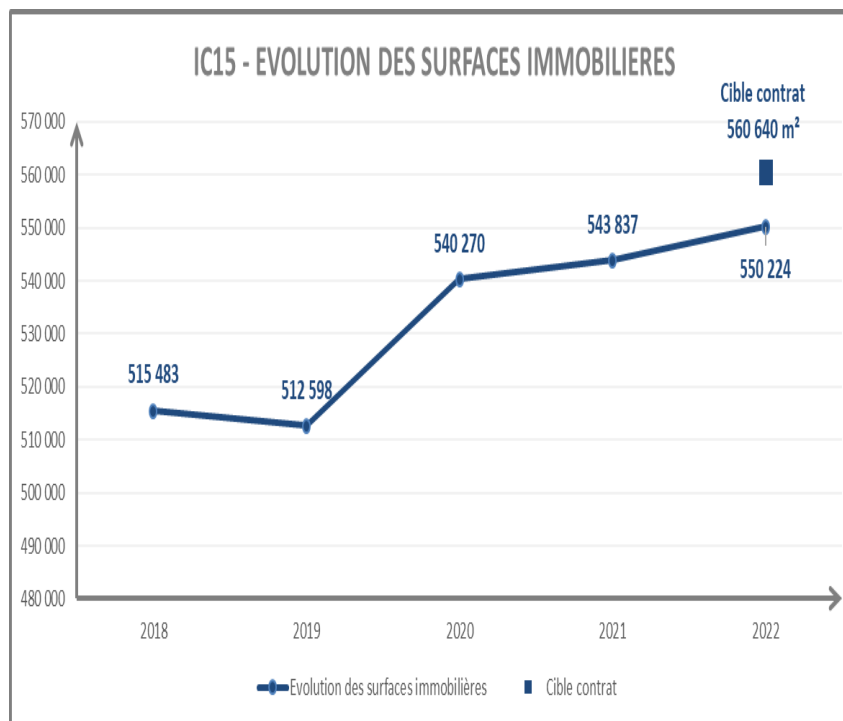
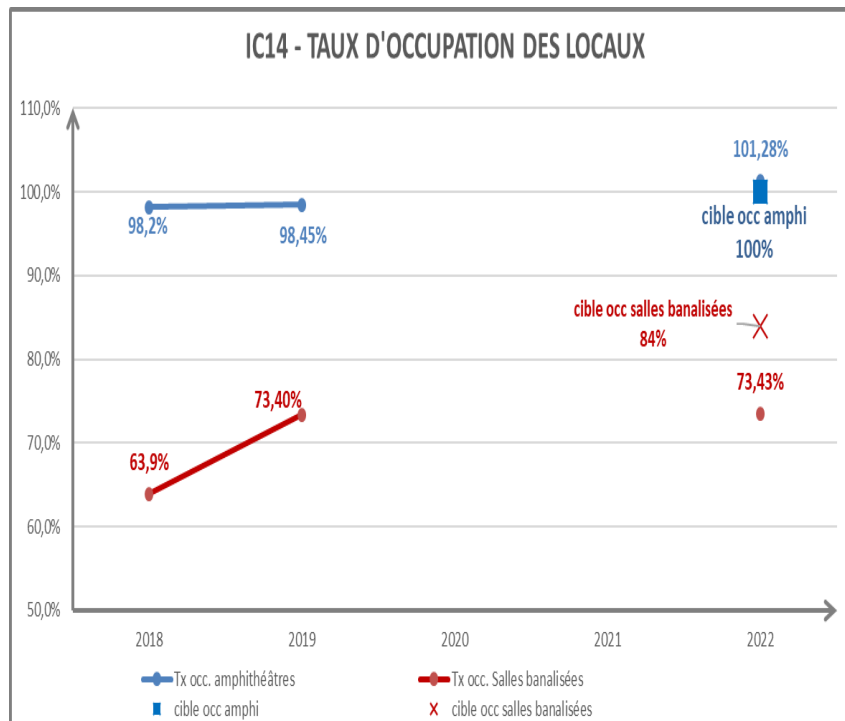
Indicateur commun 15 – Evolution des surfaces immobilières

Les graphiques suivants présentent l'évolution de ces indicateurs :









Remarques graphiques

L'indicateur IC 13 « Pilotage du système d'information et des services numériques aux usagers » et la 2ème partie de l'indicateur IC 12 « Pilotage financier » exprimés en cotes ne sont pas représentés graphiquement.

RECAPITULATIF DES JALONS DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNIVERSITE DE STRASBOURG

Année d'observation	2018	2019	2020	2021	2022	État de réalisation 2022
Recherche/Valorisation						
1. Renforcer les interactions avec les HUS						En cours de réalisation
2. Généraliser le dispositif du mandataire unique						Réalisé
Formation et réussite étudiante						
3. Point sur la définition et la mise en œuvre des actions et dispositifs prévus dans le cadre de la réforme de l'orientation et de la réussite des étudiants (loi ORE)						Réalisé
4. Point sur la généralisation de conseils de perfectionnement, la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des enseignements et les suppléments au diplôme						En cours de réalisation
5. Premier bilan des activités du Studium						Réalisé
Gouvernance/Pilotage						
6. Point d'étape sur le rôle des collègiums particulièrement sur le lien formation/recherche						En cours de réalisation
7. Point sur le numérique : fiabilisation des données et production d'indicateurs de pilotage						En cours de réalisation
8. Point d'étape sur les actions mises en œuvre en matière d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations						Réalisé
9. Point d'étape sur les actions mises en œuvre dans le cadre des orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels						Réalisé

Partie II : Les indicateurs - Valeurs cibles et réalisations

Voir graphiques page 21-23 et 37-40

II.1. Formation

IC 1 Taux de réussite en licence en 3 ans

Contrat quinquennal			PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
Données initiales	Données initiales	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Diplômés 2016 (cohorte 13/14) (Ministère)	Diplômés 2016 (cohorte 13/14) (Unistra)	Diplômés 2021 (cohorte 18/19)	Diplômés 2017 (cohorte 14/15)	Diplômés 2017 (cohorte 14/15)	Diplômés 2018 (cohorte 15/16)	Diplômés 2018 (cohorte 15/16)	Diplômés 2019 (cohorte 16/17)	Diplômés 2019 (cohorte 16/17)	Diplômés 2020 (cohorte 17/18)	Diplômés 2020 (cohorte 17/18)	Diplômés 2021 (cohorte 18/19)	Diplômés 2021 (cohorte 18/19)	Diplômés 2022 (cohorte 19/20)
39,3%	38,8%	45%	40%	39,6%	41%	38,6%	42%	41,5%	43.5%	42,4%	44%	46,8%	45%



Commentaires techniques

Pour tous les indicateurs « Formation » : les données initiales dans le contrat quinquennal sont calculées par le Ministère, après retraitement des données SISE. Nous n’obtenons donc pas toujours les mêmes résultats à partir de nos bases de données. Ainsi afin que l’analyse de l’évolution soit pertinente, les données initiales ont été également calculées à partir de nos bases de données.

Taux de réussite en licence en 3 ans : étudiants nouveaux entrants qui, s’étant inscrits en L1 dans l’établissement, se sont réinscrits dans l’établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année.

Base (dénominateur) : étudiants du champ qui se sont inscrits 3 années de suite dans l’établissement (successivement en $n / n+1$, $n+1 / n+2$, $n+2 / n+3$) ou qui se sont inscrits dans l’établissement deux années (en $n / n+1$ et $n+1 / n+2$) et en sont sortis l’année $n+2 / n+3$.

Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant réussi la Licence (licence LMD + licence pro) à la fin de troisième année (en $n+3$).



Analyse des résultats

Depuis la rentrée 2018, la mise en place de différents dispositifs d'accompagnement spécifiques en L1 pour les publics à profil d'études fragile contribue à améliorer le taux de réussite de la licence en 3 ou 4 ans et de réduire le décrochage précoce dans les formations.

Cette amélioration du taux de réussite est généralisée à l'ensemble des licences à quelques rares exceptions. Les résultats étant variables d'une formation à une autre, les analyses et les actions sont réalisées à l'échelle de la formation. En plus de ces actions au plus proche du terrain, des dispositifs de soutien pour les étudiants et d'accompagnement des enseignants sont développés au niveau central de l'université, notamment à l'Institut de développement et d'innovation pédagogiques (IDIP). A titre d'exemple, on peut citer « booste ta rentrée » suivi par plus de 200 étudiants, les conseillers à la réussite et les modules d'autoformation de Moodle AIR.

On note une augmentation régulière et progressive de près de 8 points depuis les diplômés 2018. Si la pandémie explique certainement une part significative de l'augmentation des taux de réussite constatés ces deux dernières années, l'ensemble des dispositifs d'accompagnement et l'engagement des équipes pédagogiques permet à l'université d'accompagner de plus nombreux étudiants vers leur réussite. L'objectif maintenant est de stabiliser les résultats obtenus.

IC 2 Taux de réussite en licence en 4 ans

	Contrat quinquennal			PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales	Données initiales	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
	Diplômés 2015 et 2016 (cohorte 12/13) (Ministère)	Diplômés 2015 et 2016 (cohorte 12/13) (Unistra)	Diplômés 2020 et 2021 (cohorte 17/18)	Diplômés 2016 et 2017 (cohorte 13/14)	Diplômés 2016 et 2017 (cohorte 13/14)	Diplômés 2017 et 2018 (cohorte 14/15)	Diplômés 2017 et 2018 (cohorte 14/15)	Diplômés 2018 et 2019 (cohorte 15/16)	Diplômés 2018 et 2019 (cohorte 15/16)	Diplômés 2019 et 2020 (cohorte 16/17)	Diplômés 2019 et 2020 (cohorte 16/17)	Diplômés 2020 et 2021 (cohorte 17/18)	Diplômés 2020 et 2021 (cohorte 17/18)	Diplômés 2021 et 2022 (cohorte 18/19)
Réussite en 3 ans	37,1%	36,4%			38,8%		39,6%		38,6%		41,5%		42,4%	
Réussite en 4 ans	18,6%	17,5%	22%	18%	14,9%	18%	15,4%	19%	14,8%	20%	15,1%	20%	17%	20%
Cumul 3 et 4 ans	55,7%	54,0%			53,7%		55%		53,4%		56,5%		59,4%	



Commentaires techniques

Taux de réussite en licence en 4 ans : étudiants nouveaux entrants qui, s'étant inscrits en L1 dans l'établissement, se sont réinscrits dans l'établissement les deux années suivantes ou bien qui sont sortis du système universitaire en troisième année.

Base (dénominateur) : étudiants du champ qui se sont inscrits 3 années de suite dans l'établissement (successivement en $n / n+1$, $n+1 / n+2$, $n+2 / n+3$) ou qui se sont inscrits dans l'établissement deux années (en $n / n+1$ et $n+1 / n+2$) et en sont sortis l'année $n+2 / n+3$.

Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant réussi la Licence (licence LMD + licence pro) à la fin de la troisième année (en $n+3$).

Réussite en 4 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant réussi la Licence (licence LMD + licence pro) à la fin de la quatrième année (en $n+4$) (et n'en ayant pas obtenue à la session $n+3$).



Analyse des résultats

Les taux sont très variables d'une formation à une autre. Ils peuvent cacher différentes réalités. En effet, un faible taux de réussite en 4 ans n'a pas la même signification dans le cas d'une formation à fort taux de réussite en 3 ans ou d'une formation à faible taux de réussite en 3 ans. L'analyse du taux de réussite cumulé en 3 et 4 ans nous paraît aujourd'hui plus pertinent dans une stratégie de personnalisation des parcours. Sur le taux de réussite cumulé, on constate sur la période écoulée une tendance favorable (près de 4 points) principalement due à la progression de la réussite en 3 ans. Si les analyses ainsi que les actions à déployer sont à privilégier à l'échelle de la formation, des dispositifs de soutien pour les étudiants et d'accompagnement des enseignants sont néanmoins développés au niveau central de l'université, notamment à l'Institut de Développement et d'Innovation Pédagogiques (IDIP). Les dispositifs comme les années propédeutiques ou le dispositif Oui-si, le DU Tremplin ainsi que l'établissement de contrats pédagogiques (qui reste à renforcer) permettent d'améliorer la réussite des étudiants.

IC 3 Taux d'obtention du DUT

	Contrat quinquennal			PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales	Données initiales	Cible 2022	Cible 2018	Réal. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
	Diplômés 2015 et 2016 (cohorte 13/14) (Ministère)	Diplômés 2015 et 2016 (cohorte 13/14) (Unistra)	Diplômés 2020 et 2021 (cohorte 18/19)	Diplômés 2016 et 2017 (cohorte 14/15)	Diplômés 2016 et 2017 (cohorte 14/15)	Diplômés 2017 et 2018 (cohorte 15/16)	Diplômés 2017 et 2018 (cohorte 15/16)	Diplômés 2018 et 2019 (cohorte 16/17)	Diplômés 2018 et 2019 (cohorte 16/17)	Diplômés 2019 et 2020 (cohorte 17/18)	Diplômés 2019 et 2020 (cohorte 17/18)	Diplômés 2020 et 2021 (cohorte 18/19)	Diplômés 2020 et 2021 (cohorte 18/19)	Diplômés 2021 et 2022 (cohorte 19/20)
Réussite en 2 ans	74,5%	74,5%	75%	75%	74,4%	75%	72,6%	75%	73,3%	75%	73,3%	75%	73,8%	
Réussite en 3 ans	9,9%	9,3%	10%	9,5%	7,4%	10%	7,1%	10%	8,2%	10%	7,8%	10%	6,9%	



Commentaires techniques

Taux d'obtention du DUT :

Base (dénominateur) : étudiants inscrits pour la première fois en DUT dans l'établissement l'année n / n+1 (inscriptions principales).

Réussite en 2 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de DUT à la session n+2.

Réussite en 3 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de DUT à la session n+3 (et n'en ayant pas obtenu à la session n+2).

Compte tenu de la réforme des IUT déployée en 2021, les derniers diplômes de DUT ont été délivrés en 2022. L'indicateur DUT devra être revu et remplacé pour mesurer le taux d'obtention de BUT.



Analyse des résultats

Les taux de réussite sont variables d'une spécialité de DUT à l'autre mais sont restés satisfaisants ; globalement, les taux de réussite en 2 et 3 ans se rapprochent des valeurs cibles. L'accueil d'un plus grand nombre de bacheliers technologiques (20 à 50%) a nécessité un accompagnement renforcé des publics les plus fragiles pour

maintenir les taux de réussite et prévenir le décrochage. Cette exigence supplémentaire, qui n'existait pas lors de la fixation des cibles, est à prendre en compte dans l'analyse de l'atteinte des objectifs.

IC 4 Taux de réussite en master en 2 ans

Contrat quinquennal			PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
Données initiales	Données initiales	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Diplômés 2016 (cohorte 14/15) (Ministère)	Diplômés 2016 (cohorte 14/15) (Unistra)	Diplômés 2021 (cohorte 19/20)	Diplômés 2017 (cohorte 15/16)	Diplômés 2017 (cohorte 15/16)	Diplômés 2018 (cohorte 16/17)	Diplômés 2018 (cohorte 16/17)	Diplômés 2019 (cohorte 17/18)	Diplômés 2019 (cohorte 17/18)	Diplômés 2020 (cohorte 18/19)	Diplômés 2020 (cohorte 18/19)	Diplômés 2021 (cohorte 19/20)	Diplômés 2021 (cohorte 19/20)	Diplômés 2022 (cohorte 20/21)
57,3%	52,0%*	58%	52%*	52,3%	54%*	56,9%	55%	60%	58%	60,7%	62%	60,7%	62%

*Une erreur s'est glissée dans le calcul de l'IC4 des diplômés 2016, les données initiales ont été corrigées et les cibles 2018 et 2019 ont été ajustées.



Commentaires techniques

Taux de réussite en master en 2 ans : étudiants ayant pris une inscription principale en M1 (hors Master enseignement) l'année n/n+1 et qui n'étaient pas inscrits en M1 l'année précédente.

Base (dénominateur) : étudiants du champ qui se sont inscrits deux années de suite dans l'établissement (en n / n+1 et en n+1/ n+2) ou qui se sont inscrits dans l'établissement l'année n / n+1 et qui en sont sortis l'année n+1 / n+2.

Réussite en 2 ans (numérateur) : étudiants de la base ayant obtenu un diplôme de Master à la session n+2.



Analyse des résultats

La généralisation progressive de la sélection en M1 à toutes les mentions participe à l'amélioration du taux de réussite en master. Néanmoins, les taux de réussite du master en deux ans varient très fortement d'une formation à l'autre (de 50% à 100%) l'analyse est donc à porter au niveau de chaque formation. Le taux de réussite en Master 2 progresse globalement au niveau de l'université de 7 points sur la période écoulée, dépassant la cible fixée pour 2022.

IC 6 Insertion professionnelle des diplômés à 30 mois

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales (Unistra) Diplômés 2014	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018 Diplômés 2015	Cible 2019	Réa. 2019 Diplômés 2016	Cible 2020	Réa. 2020 Diplômés 2017	Cible 2021	Réa. 2021 Diplômés 2018	Cible 2022 Diplômés 2019	Réa. 2022 Diplômés 2019	Cible 2023 Diplômés 2020
Licence Pro	91%	92%	91%	92%	92%	94%	93%	91%	93%	86%	92%	94%	94%
Master	91%	92%	91%	91%	92%	93%	92%	93%	93%	91%	92%	94%	94%



Commentaires techniques

Les données initiales : situation professionnelle au 1^{er} décembre 2016 des diplômés 2014 de master et de licence professionnelle en formation initiale, (tous âges et nationalités confondus).

Réalisation 2020 : situation professionnelle au 1^{er} décembre 2019 des diplômés 2017 de master et de licence professionnelle en formation initiale, (tous âges et nationalités confondus).

Taux d'insertion : est défini comme étant le nombre de diplômés dans le champ de l'enquête occupant un emploi, quel qu'il soit, rapporté au nombre de diplômés dans le champ de l'enquête présents sur le marché du travail (en emploi ou en recherche d'emploi).



Analyse des résultats

Les éléments professionnalisants de nos formations réduisent l'amplitude des variations du marché de l'emploi. Le repli observé sur le marché du travail durant la période Covid a impacté modérément nos diplômés de Lp et de masters et les résultats 2022 sont très satisfaisants.

IC 7 Evaluation des formations et des enseignements

		Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
		Données initiales 2016/2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Licences	1/-Part des mentions évaluées	100 %	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	NA	100%	NA	100%	NA	100%
	2/-Taux de réponse	8,6 %	35 %	20%	20,1%	25%	26%	25%	NA	25%	NA	25%	NA	25%
Master	3/-Part des mentions évaluées	68,3 %	100 %	-	-	75%	78%	-	-	75%	NA	-	-	75%
	4/-Taux de réponse	30,7 %	60 %	-	-	35%	31,4%	-	-	30%	NA	-	-	30%
Autres diplômes (1)	5/-Part des mentions évaluées	86,1 %	100 %	90%	94,3%	100%	78%	100%	NA	100%	NA	100%	NA	100%
	6/-Taux de réponse	32,9 %	60 %	35%	32,9%	45%	39%	45%	NA	40%	NA	40%	NA	40%

(1) Les formations diplômantes étant évaluées tous les 2 ans, dans « Autres diplômes »

2016-2017/ 2018-2019/2020-2021/ 2022-2023 sont pris en compte : PACES (jusqu'à 2020/21), BUT1, diplôme d'ingénieur et diplômes de santé,

2017-2018 / 2019-2020 et 2021-2022 sont pris en compte : PACES (jusqu'à 2020/21), DUT1, DUT2, L3 et la licence professionnelle.

A partir de 2020/21 la licence Sciences pour la Santé a remplacé la PACES, par conséquent, les cibles et les réalisations de la nouvelle licence intégreront la partie "Licences" du tableau

NA : Non Applicable



Analyse des résultats

Campagnes 2020/2021 -2021/22: en raison de la crise sanitaire les enseignements ont eu lieu majoritairement à distance en 2020/21 et en partie en 2021/22

Les évaluations n'ont pas été obligatoires en raison de cette situation particulière.

Campagne 2022/2023 : cette année il est prévu de tester un nouveau dispositif d'évaluation des formations par les étudiants, ainsi qu'un nouvel outil d'administration des enquêtes, de collecte et d'analyse des données. A cette date nous ne pouvons pas nous prononcer sur la date de mise en œuvre de ce nouveau dispositif, nous estimons donc les cibles sur la base des années antérieures.

Un document cadre stratégique sur l'évaluation des formations et des enseignements a été validé en CFVU le 19/03/2019. Un document décrivant le dispositif a été validé en CFVU en mai 2020.

II.2. Formation continue et dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

IC 8 Développement de la formation continue

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé /RAPé 2020		PAPé /RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Heures stagiaires	800 000	960 000	832 000	833 741	864 000	734 357	850 000	555 759	850 000	822 077	850 000	854 460	850 000
Nombre de diplômés en FC(*)	1 750	1 900	1 815	1 595	1 650	1 837	1 750	2 032	1 750	2 213	2 100 (**)	2 562	2 650 (**)
Dont VAE	55	100	64	58	73	54	70	51	75	46	50	36	50
Chiffre d'affaires en FC	9 268 k€	11 307 k€	10 413 k€	9 376 k€	9 864 k€	8 650 k€	9 800 k€	7 298 k€	8 879 k€	7 848 k€	8 338 k€	8 914 k€	9 186 k€

(*) Correction : les chiffres marqués en gras ont été corrigés, le nombre de diplômés en FC a remplacé le nombre d'inscrits et les réalisations 2018 ont été réajustées.

(**) Correction 2 : la cible du nombre de diplômés en FC a été revue à la hausse compte tenu des réalisations constatées.



Commentaires techniques

Ce bilan résulte du cumul des activités de formation continue de l'Université de Strasbourg, constituées essentiellement des activités gérées directement par le Service formation continue (SFC, incluant les congrès-formations et la VAE), mais aussi des activités gérées de leur côté par certaines composantes de formation, telles que le CEIPI (dont le nombre d'heures stagiaires passe de 75 800 en 2021 à 82 000 en 2022, pour un nombre de diplômés qui passe de 156 à 199) ou la Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé (dont le nombre d'heures stagiaires passe de 76 889 en 2021 à 89 090 en 2022, les chiffres incluant depuis 2020 non seulement les activités du DEFOPE [Département de formation permanente] de cette faculté, mais aussi toute l'activité de formation continue du bureau des D.U. de celle-ci. Les chiffres encourageants du nombre de diplômés en formation continue, ont amené à modifier l'objectif cible pour 2022 qui, initialement fixé à 1900, a été réévalué à 2100.



Analyse des résultats

Les effets de la crise sanitaire sur les indicateurs en 2020 mais aussi en 2021 semblent s'être estompés. La reprise de l'ensemble des activités de formation continue, favorisée notamment par un important travail de révision de l'offre de formation (et de son processus de création) et par la rénovation des actions de communication et marketing, explique l'augmentation très significative du nombre d'heures stagiaires, qui pour autant ne rejoint pas encore le montant du chiffre d'affaires observé au début de la période. Par contre, le nombre de diplômes délivrés par l'établissement est lui encore en nette progression, traduisant la politique de l'établissement en faveur du développement de la formation continue diplômante. L'activité de formation courte a également augmenté et le chiffre d'affaires lié à l'organisation de congrès-formation est également en reprise. En ce qui concerne la VAE, les récentes évolutions réglementaires semblent provoquer un certain attentisme des candidats potentiels.

II.3. Doctorat

IC 5 Réussite en doctorat

	Contrat quinquennal		PAPÉ/RAPÉ 2018		PAPÉ/RAPÉ 2019		PAPÉ/RAPÉ 2020		PAPÉ/RAPÉ 2021		PAPÉ/RAPÉ 2022		PAPÉ 2023	
	Données initiales 2016	Réalisation 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Part des doctorats obtenus en < 40 mois	39,4%	45,8%	47%	45%	40%	45.5%	41%	42%	46%	30%	30%	35%*	35.5%	35%
Part des doctorats obtenus en <52 mois	75,7%	76,6%	82%	78%	69%	79%	72%	75%	77%	70%	69%	70%*	74%	70%



Commentaires techniques

La part des doctorats obtenus en moins de 40 mois et en moins de 52 mois ne peut à elle-seule quantifier la réussite du doctorat. Les valeurs ciblées ne donnent qu'une mesure partielle de la réussite du doctorat puisqu'elles intègrent les doctorants salariés préparant leur thèse à temps partiel et pour lesquels la durée du doctorat est nécessairement augmentée. La quantification de la réussite du doctorat devrait inclure une cible liée à l'employabilité des docteurs et notamment les poursuites de carrière en adéquation avec le diplôme de doctorat.



Analyse des résultats

La crise sanitaire nous avait fait craindre un allongement de la durée des thèses se poursuivant en 2022, mais le bilan des soutenances de 2022 montre que la situation s'est normalisée. En effet, 35,5% des doctorants ont travaillé moins de 40 mois sur le projet avant d'arriver à la soutenance et 38,5% soutiennent après 40 à 52 mois de thèse. Le nombre global de soutenances en 2022 (442, dont 3 par VAE) est en légère baisse par rapport à 2021 (460) et de 2019 (479) ce qui reflète la diminution du nombre total de doctorants dans l'établissement.

Contours des domaines Unistra :

Domaine I : Ecoles doctorales sciences juridiques, Augustin Cournot, Théologie-Sciences religieuses, Sciences humaine et sociale-Perspectives européennes, Humanités.

Domaine II : Ecoles doctorales Physique-chimie-physique, Sciences chimiques, Mathématiques-Sciences de l'information et de l'ingénieur, Sciences de la terre et de l'environnement.

Domaine III : Ecole doctorale Sciences de la vie et de la santé.

II.4. Bibliothèques

IC 9 Variation des horaires d'ouverture du SCD

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Moyenne d'ouverture hebdomadaire des bibliothèques universitaires et bibliothèques intégrées (en heures)	56,16	60,65 (+8%)	56,31 (+0,27%)	56,35 (+0,34%)	57	56,35	57,38	56,35h (Situation normale, 13 bibliothèques répondent aux critères)	56,35 h (Avec le nombre de places habituel)	56,65 (Situation normale, 13 bibliothèques répondent aux critères)	61.14	61,5 (+1,4% par rapport à l'objectif 2022 du contrat quinquennal)	59.32
								48h (Situation « Covid », 3 bibliothèques répondent aux critères)	59h (Avec le nombre de places diminué suite aux consignes sanitaires)	53,17 (situation « Covid », 3 bibliothèques répondent aux critères)			

Rappel des critères : bibliothèques ouvrant au moins 45 heures par semaine et offrant un minimum de 100 places assises.



Commentaires techniques

Pour l'année 2022 marquant le retour à une situation normale sans restrictions sanitaires, **11 bibliothèques répondent aux critères**. 10 d'entre elles n'ont pas modifié leurs horaires par rapport à la fin d'année 2021 (Alinéa, Santé, Education et Enseignement Strasbourg, Histoire Recherche, IUT-pharmacie, Cardo, Langues, MISHA, PEGE, Recherche juridique). 3 bibliothèques ont définitivement fermé au public (Faculté de Droit, Portique, Psychologie) au premier semestre 2022 afin de permettre le regroupement de leurs collections à la bibliothèque du Studium et à la nouvelle bibliothèque de droit-L'Alinéa. Ces 3 bibliothèques n'ont pas été prises en compte dans le calcul de l'indicateur.

La bibliothèque L'Alinéa a été fermée au public pendant 4 semaines non-consécutives pour permettre le déménagement des collections vers la bibliothèque du Studium et le regroupement des collections de la bibliothèque de la Faculté de Droit vers la bibliothèque L'Alinéa. La bibliothèque L'Alinéa a tout de même conservé ses horaires élargis entre janvier et septembre 2022 avec une ouverture jusqu'à 22h en semaine et le samedi en journée, soit 75 heures hebdomadaires.

La bibliothèque du Studium a ouvert le 3 octobre 2022, d'abord en horaires réduits, puis en horaires élargis à partir du 10 octobre 2022 avec 94 heures hebdomadaires. Cette ouverture large (jusqu'à 23h en semaine et le week-end en journée), ainsi que le **maintien des horaires élargis à la bibliothèque L'Alinéa** (jusqu'à 22h en semaine) permettent de compenser la fermeture des bibliothèques de la faculté de Droit, du Portique et de Psychologie et de dépasser la cible 2022 définie dans le PAPé 2022 et dans l'objectif du contrat quinquennal.



Analyse des résultats

La période 2018-2022 du contrat quinquennal a été grandement marquée par la crise sanitaire de covid-19 qui a entraîné une réduction des horaires d'ouverture et des places assises dans tout le réseau des bibliothèques universitaires entre 2020 et 2021, et repoussé l'ouverture au public du Studium à octobre 2022.

Pour autant, le contexte sanitaire n'a pas contrarié la dynamique d'augmentation croissante des horaires hebdomadaires sur l'ensemble de la période. Celle-ci résulte d'une politique efficace de regroupement et d'intégration des bibliothèques et est notamment liée à l'ouverture très large de la bibliothèque du Studium depuis octobre 2022 et de la bibliothèque du Cardo sur 12 samedis par an depuis 2020, qui ont été rendues possibles grâce à une participation précieuse du ministère au financement des ouvertures élargies via le plan Bibliothèques ouvertes + depuis 2016.

Ainsi, l'objectif du contrat quinquennal de 60,65 heures hebdomadaires pour les bibliothèques ouvrant au moins 45 heures par semaine et offrant un minimum de 100 places assises est **atteint et dépassé de 0,85 heures, soit + 1,4 %**. Cette réalisation démontre l'important effort consenti, notamment lors de la crise sanitaire, par le service des bibliothèques et ses personnels pour permettre à la communauté universitaire de bénéficier d'un grand nombre de places de travail sur de larges horaires d'ouverture.

S'il paraît difficile d'envisager une augmentation continue des horaires d'ouverture à moyen-long terme, notamment en raison des contraintes budgétaires, le service des bibliothèques souhaite continuer de se placer au plus près de ses bibliothèques et de leurs usagers en poursuivant sa politique de rationalisation des horaires d'ouverture et des moyens de fonctionnement, notamment des plus grosses bibliothèques du réseau. La reconduction d'une participation financière du ministère via un nouveau plan

en faveur des ouvertures élargies pourrait permettre d'envisager à terme de nouvelles extensions d'horaires. A ce titre, un élargissement des horaires d'ouverture de la BU Santé le dimanche et pendant les vacances de Noël est à l'étude pour répondre à une forte demande des étudiants en santé.

II.5. Gestion des ressources humaines

IC 10 Endorecrutement des enseignants-chercheurs

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé /RAPé2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Maîtres de conférences	21,9%	20%	20%	25%	20%	22,2%	20%	21,2%	20%	53,3%	25%	37,9%	25%
Professeurs des universités	70,8%	50%	59%	59,1%	55%	56,5%	55%	68,8%	55%	50%	55%	80%	60%



Commentaires techniques

En 2022, sur 29 recrutements de **maître de conférences** (MCF), 11 avaient soutenu leur doctorat à l'Université de Strasbourg, soit 37,9 % (*en 2021, 16 avaient soutenu leur doctorat à l'Université de Strasbourg sur les 30 recrutements de MCF, soit 53,3 %*). Avant leur nomination, 5 d'entre eux étaient ATER (dont 4 à l'Université de Strasbourg), 2 étaient enseignants-chercheurs contractuels, les 4 autres étaient PRAG, chercheur à l'étranger, post-doctorant et chargé d'enseignement.

En ce qui concerne les 10 recrutements de **professeur des universités** (PR), 8 étaient MCF à l'Université de Strasbourg (*en 2021, 8 étaient MCF à l'Université de Strasbourg sur les 16 recrutements de PR*). A noter cependant que 7 postes sur les 10 avaient été publiés selon l'article 46.3 (article de publication utilisé pour afficher la volonté de l'université d'offrir une progression de carrière à ses MC).



Analyse des résultats

1 - La cible concernant le **taux d'endorecrutement des maîtres de conférences**, définie lors de la mise en place du contrat quinquennal (2018-2022), a été fixée à 20 % (rappel du taux observé en 2017 : 21,9 %). Après un taux d'endorecrutement des MC légèrement supérieur à 50 % en 2021 (53,3 %), il peut être constaté en 2022 une diminution du taux d'endorecrutement (38 %) qui reste néanmoins supérieur à la cible visée (20 %) et au taux observé entre 2018 et 2020 (22,8 %). Cela s'explique notamment par le recrutement de 6 docteurs de l'Unistra à qui un poste d'ATER (4) ou un poste d'E.C. contractuels (2) a été proposé après la soutenance de leur thèse. Il convient également de rappeler la volonté politique de l'université de Strasbourg d'accompagner la progression de carrière de l'ensemble de son

personnel, dont les enseignants du second degré : dans ce cadre, un PRAG a été promu sur un poste de MC. Par ailleurs, à l'instar des autres universités, une diminution du nombre de candidatures a été observée, ce qui a pu en conséquence favoriser les candidatures locales du fait d'une concurrence moindre.

Au final, différents éléments sont ainsi susceptibles d'expliquer la non atteinte de la cible fixée en matière d'endorecrutement des MC : 1. les contraintes budgétaires à l'échelle nationale, limitant le nombre de postes ouverts au concours (et donc une possibilité moindre pour les docteurs de l'unistra, d'être recrutés dans une autre université) ; 2. la diminution du nombre de candidatures susceptible de favoriser les candidatures locales du fait d'une concurrence moindre ; 3. la politique de l'établissement visant à promouvoir les carrières de ses personnels (dont les enseignants du second degré).

L'université maintient sa volonté de viser un taux d'endorecrutement le plus faible possible. Tenant compte de la réalisation au cours de la période 2018-2022 (pour rappel : 22,8 % avant 2021 puis 45,6 % ces deux dernières années), la cible visée est de 25 %.

2 - Concernant le **taux d'endorecrutement des professeurs des universités**, le taux moyen observé au cours de la période 2018-2022 s'élève à 62,8 % ; il est ainsi supérieur à la cible visée (50 %) mais s'avère inférieur aux données initiales (70,8 % en 2017). Si au cours de 3 années, le taux d'endorecrutement PR était très proche de la cible visée de 50 %, il peut être noté cependant une augmentation notable en 2022 (80 %). Cette augmentation est à mettre en lien avec la publication de 7 postes selon l'article 46.3 ciblant tout particulièrement certains MC. Au final, sur les 10 postes PR ouverts au concours (dont 7 au titre de l'article 46.3), 8 lauréats étaient MCF à l'Université de Strasbourg.

L'université souhaite : 1/ poursuivre sa politique d'offrir à ses MC une perspective d'évolution de carrière vers un poste de PR et 2/ accompagner le repyramidage permis par la LPR avec la création de la voie temporaire d'accès au corps des PR. En conséquence, l'établissement continuera à utiliser les différents leviers RH à sa disposition et ainsi recourir, dans le cadre du recrutement des PR, aux différents articles de publication pour les postes de PR. De fait, la publication de postes PR selon les articles 46.3 – 46.4 ou encore 46.5 permet d'afficher la volonté de l'établissement à offrir une progression de carrière aux MC et reconnaître leur contribution au rayonnement de l'établissement.

L'université réaffirme sa volonté de viser un taux d'endorecrutement PR supérieur à celui des MC tout en maintenant sa volonté d'attirer des MC extérieurs susceptibles d'apporter de nouvelles compétences non disponibles au sein de l'établissement En conséquence, la cible 2023 est fixée à 60% (ce qui est d'ailleurs assez proche de ce qui a été observé sur la période 2018-2022).

II.6. Finances

IC 11 Développement des ressources propres encaissables (hors subventions pour charges de service public)

	Contrat quinquennal		PAPÉ/RAPÉ 2018		PAPÉ/RAPÉ 2019		PAPÉ/RAPÉ 2020		PAPÉ/RAPÉ 2021		PAPÉ /RAPÉ 2022		PAPÉ 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Droits de scolarité	25 583 k€	29 650 k€	26 181 k€	26 643 k€	31 101 k€	26 555 k€	25 769 k€	31 466 k€	29 404 k€	38 902 k€	26 334 k€	35 883 k€	24 397 k€
<i>dont droits nationaux & DU</i>	25 250 k€			26 412		26 521 k€		25 586 k€		25 831 k€	26 334 k€	23 963 k€	24 397 k€
<i>dont droits étudiants hors UE exonérés</i>	-			-		-		5 838 k€		13 032 k€	-	11 871 k€	-
Formation continue	9 268 k€	11 307 k€	10 413 k€	9 376 k€	9 864 k€	8 650 k€	9 800 k€	7 298 k€	8 879 k€	7 848 k€	8 338 k€	8 914 k€	9 186 k€
Taxe d'apprentissage	1 042 k€	800 k€	1 226 k€	1 139 k€	1 224 k€	1 153 k€	1 014 k€	957 k€	916 k€	902 k€	928 k€	881 k€	915 k€
Contrats et prest. de recherche	20 117 k€	20 850 k€	30 988 k€	28 589 k€	48 175 k€	31 786 k€	34 874 k€	38 159 k€	36 238 k€	37 752 k€	37 615 k€	39 711 k€	40 508 k€
<i>ANR investissements d'avenir</i>	16 013 k€	16 500 k€	24 741 k€	20 995 k€	43 540 k€	23 101 k€	28 512 k€	24 662 k€	29 349 k€	25 993 k€	30 610 k€	28 109 k€	30 471 k€
<i>ANR hors investissement d'avenir</i>	3 123 k€	3 600 k€	4 616 k€	7 026 k€	3 520 k€	8 131 k€	4 903 k€	13 307 k€	5 464 k€	11 340 k€	5 737 k€	10 779 k€	8 815 k€
<i>Hors ANR</i>	981 k€	750 k€	1 631 k€	568 k€	1 115 k€	554 k€	1 459 k€	190 k€	1 425 k€	419 k€	1 268 k€	823 k€	1 222 k€
Subventions	20 020 k€	22 910 k€	19 041 k€	19 441 k€	24 093 k€	22 606 k€	17 117 k€	21 963 k€	25 419 k€	24 445 k€	20 000 k€	25 349 k€	25 127 k€
<i>Régions</i>	1 524 k€	1 670 k€	2 050 k€	1 809 k€	4 564 k€	1 684 k€	1 985 k€	2 084 k€	2 378 k€	2 460 k€	3 181 k€	2 533 k€	2 723 k€
<i>Union européenne</i>	4 745 k€	6 050 k€	5 730 k€	6 087 k€	5 033 k€	7 547 k€	8 168 k€	6 983 k€	11 615 k€	7 526 k€	6 579 k€	8 411 k€	10 331 k€
<i>Autres</i>	13 751 k€	15 190 k€	11 261 k€	11 545 k€	14 496 k€	13 375 k€	6 964 k€	12 896 k€	11 426 k€	14 459 k€	10 240 k€	14 405 k€	12 073 k€
Dons et legs des fondations	82 k€	100 k€	108 k€	117 k€	142 k€	145 k€	46 k€	148 k€	62 k€	133 k€	31 k€	110 k€	27 k€
Autres ress. propres	21 209 k€	23 410 k€	29 774 k€	27 158 k€	28 057 k€	30 067 k€	33 750 k€	34 615 k€	36 764 k€	44 111 k€	39 475 k€	41 857 k€	43 590 k€
Total	97 321 k€	109 027 k€	117 731 k€	112 463 k€	142 656 k€	120 962 k€	122 370 k€	134 606 k€	137 682 k€	154 093 k€	132 721 k€	152 705 k€	143 750 k€



Commentaires techniques

Il convient de prendre **quelques précautions** pour analyser les données relatives aux ressources propres. Les données initiales de l'exercice 2017 sont des produits constatés issus du compte financier 2017 et les cibles pour l'année 2022, déterminées au début du contrat, sont également en droits constatés. Les réalisations par année sont issues des comptes financiers et sont également indiquées en droits constatés. Ces données sont donc comparables.

Par contre, les cibles par année représentent les encaissements prévisibles et non les produits constatés : en effet, depuis le passage à la GBCP, le système d'information comptable et financier ne permet pas en période budgétaire de donner de manière détaillée les recettes en droits constatés. Ainsi, il apparaît une distorsion entre la cible déterminée au début du contrat pour 2022 (en droits constatés) et les prévisions d'encaissement par année (élaborées sous format GBCP).

Rappelons également le changement de méthode comptable qui amplifie les prévisions et les réalisations des contrats ANR Investissements d'Avenir depuis 2018 : les reversements à nos partenaires Idex sont depuis cette date intégrés dans les prévisions et réalisations budgétaires.



Analyse des résultats

Afin de rester sur des données comparables (données en droits constatés), les commentaires portent uniquement sur les données initiales 2017, les cibles 2022 et les réalisations par année.

Les ressources propres connaissent une forte progression sur la période 2017-2022 et ont largement dépassé la valeur cible indiquée au début de contrat (109 M€) : cette progression s'explique principalement par la forte croissance de la formation par l'apprentissage depuis 2019 dans l'offre de formation de l'établissement, par le développement des contrats et en particulier ceux obtenus dans le cadre du Programme d'Investissements d'Avenir et par la mise en place de la Contribution Vie Etudiante et de Campus en 2018.

Globalement, les ressources propres se montent à 152,7 M€ pour l'année 2022. Elles sont en léger recul de 1,4 M€ par rapport aux réalisations 2021, avec des évolutions différentes selon les catégories de ressources commentées dans les lignes qui suivent.

Les **droits de scolarité** se montent à 35,9 M€ en 2022, ils comprennent les droits d'inscription en diplômes nationaux et diplômes d'université, ainsi que les droits différenciés des étudiants hors Union Européenne. Rappelons que les droits différenciés sont comptabilisés mais donnent lieu à exonération. L'établissement n'a pas en effet de politique concernant des droits d'inscription différenciés parce qu'il n'a pas atteint en 2022 le seuil des 10 % d'étudiants exonérés de droits. Les droits d'inscription

se montent à près de 24 M€ en 2022, en diminution de 1,9 M€ comparativement à 2021 : les droits nationaux restent stables (+0,1 M€) alors que les droits des diplômés d'université se réduisent de 2 M€. Les droits d'inscription sont restés relativement stables sur la période 2017-2022, avec un pic à 26,5 M€ en 2019 et un creux à 24 M€ en 2022, mais en deçà de la cible fixée à 29,6 M€ pour 2022. Enfin, les droits différenciés comptabilisés pour 11,9 M€ diminuent de près de 1,2 M€ par rapport à 2021.

La reprise de **l'activité de formation continue** après la crise sanitaire de 2020 se confirme, avec une nouvelle progression de son chiffre d'affaires de près de 1,1 M€. Il repose en 2022 sur un nouveau modèle économique, dont l'objectif est de développer le chiffre d'abord en assurant un juste retour aux responsables des formations. D'un montant de 8,9 M€, le chiffre d'affaires reste néanmoins en deçà de son niveau 2017 et de la cible fixée pour 2022 à 11,3 M€.

Les recettes issues de la **taxe d'apprentissage** restent relativement stables en 2022. Malgré une tendance baissière sur la période 2017-2022, la cible 2022 de 0,8 M€ est dépassée.

Les **contrats de recherche et de formation**, qui atteignent globalement 39,7 M€, recouvrent les investissements d'avenir, les contrats de recherche conclus avec l'ANR et les prestations de recherche. Concernant les investissements d'avenir (Iindex, contrats PIA), les recettes sont comptabilisées à hauteur des dépenses et représentent 28,1 M€ (contre près de 26 M€ en 2021). Ces recettes ont fortement augmenté sur la période 2017-2022 du fait de l'obtention de plusieurs contrats dans le cadre des PIA d'une part, et d'un changement de méthode comptable (qui a consisté en l'intégration des reversements Iindex aux partenaires en dépenses budgétaires et par conséquent en recettes). La cible fixée pour 2022 à 16,5 M€ est largement dépassée. Les recettes ANR hors investissements d'avenir, d'un montant de 10,8 M€, comprennent les produits des contrats de recherche conclus avec l'ANR pour 5,8 M€ à comparer à la cible 2022 fixée à 3,6 M€ et, pour le solde, à d'autres recettes de l'ANR comme le préciput ou des financements Campus.

Les **subventions** (hors SCSP) se montent à 25,3 M€, en progression de 0,9 M€ par rapport à 2021. Leur tendance est à la hausse sur la période 2017-2022 et la cible fixée pour 2022 à 22,9 M€ est dépassée.

Les **autres ressources propres** se montent à 41,8 M€ et sont en baisse de 2,2 M€ comparativement à 2021. Cette baisse est principalement liée à l'inscription de deux recettes exceptionnelles en 2021 pour 4,2 M€ (produit contentieux et variation du coefficient de TVA) d'une part, et à un encaissement moindre de 0,9 M€ de la CVEC du fait du décalage réglementaire du premier versement de la CVEC 2022/23 sur l'exercice 2023 d'autre part. Néanmoins, cette baisse est atténuée par la progression des recettes issues des formations par l'apprentissage (+1 M€), des activités annexes (+1,2 M€) et des colloques (+0,5 M€). Sur la période 2017-2022, les autres ressources propres ont connu une forte progression essentiellement portée par le développement des financements des formations par l'apprentissage et par la création de la CVEC. La cible fixée pour 2022 à 23,4 M€ est ainsi largement dépassée.

IC 12 Pilotage financier

1- Inscrire l'établissement dans une démarche de performance et de pilotage budgétaire

	Contrat quinquennal			PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé /RAPé2022		PAPé 2023
	Données initiales 2016 (Ministère)	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
1- Améliorer la sincérité des prévisions budgétaires par la mise en place d'un contrôle interne budgétaire. L'indicateur mesure les taux d'exécution (CF/Budget rectifié)														
Fonctionnement	96,1%		≥ 98%											
- Dépenses	96,3%		97%	98%	98%	97%	99%	96%	99%	99%	99%	98%	99%	99%
- Recettes	96,5%		97%	98%	98%	97%	99%	99%	99%	101%	99%	98%	99%	99%
Investissement	82,7%		≥ 80%											
- Dépenses	72,8%		74%	76%	78%	72%	80%	67%	80%	76%	80%	74%	80%	80%
- Recettes	55,5%		60%	78%	65%	76%	70%	55%	75%	56%	80%	68%	80%	80%
2- Gestion des opérations pluriannuelles :														
Outiller le suivi budgétaire des opérations pluriannuelles au format GBCP	0	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
3- Accompagner la dématérialisation de la fonction finances														
	0	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4- Mettre en œuvre la projection pluriannuelle de la masse salariale à travers l'exploitation de l'outil SIHAM PMS permettant de construire des scénarii d'évolution des dépenses et de déterminer les facteurs de variation et les marges éventuelles de l'établissement														
	0	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Précision : Les actions 2,3 et 4 ont été remplacées, les précédentes actions (reprises du contrat 2013/2017) sont arrivées à terme.

2-Sécuriser les processus comptables et consolider la qualité comptable

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé /RAPé2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
1- Fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés et les stocks au bilan	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2- Mettre en place un dispositif de contrôle interne comptable et budgétaire (cartographie des risques)	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



Analyse des résultats

Le **processus d'amélioration de la sincérité budgétaire** démarré en 2018 s'est bien développé. Il reste des améliorations à apporter dans la prévision des dépenses en investissement. Ces prévisions ont été difficiles à cause des effets de la crise sanitaire puis de la crise énergétique, en particulier pour le secteur de l'immobilier du fait des problèmes d'approvisionnement ou de la défaillance de certains fournisseurs. Les prévisions en fonctionnement ont été impactées pour les mêmes raisons. L'établissement a mené des actions pour identifier les causes de ces non-dépenses puis ne donner qu'une partie de la dotation pour réserver en central des fonds destinés à des actions solidaires entre les composantes. Une baisse de 10% des dotations a été décidée au niveau N2 pour faire face à de nouveaux besoins de financement pris en charge au niveau central (part non financée du GVT, nouvelles actions transverses ne faisant pas l'objet de dotations spécifiques...). Afin d'améliorer la programmation de l'enveloppe de fonctionnement et pour qu'elle soit plus conforme au niveau de dépenses qui pourra effectivement être réalisé, la Direction des finances a procédé à des corrections du budget rectificatif 2022 et du budget initial 2023 en réduisant les crédits de paiement programmés sur le niveau 1. Le budget 2022 est marqué par le surcoût des fluides énergétiques, en augmentation du fait de la guerre en Ukraine mais encore limité par le contrat cadre de 3 ans signé par l'établissement en 2019 (et arrivant à échéance fin décembre 2022).

Les taux d'exécution du budget au format GBCP (non présentés dans le tableau) sont ainsi améliorés en 2022 : 94,2 % en AE (contre 93,5 % en 2021) et 96,3 % en CP (contre 92 % en 2021). Sur la seule enveloppe de fonctionnement, les taux sont de 85,8 % en AE (contre 83,2 % en 2021) et de 95 % en CP (contre 78 % en 2021). En droits constatés, les taux d'exécution (présentés dans le tableau) sont conformes à la cible en fonctionnement (≥ 98 %) mais restent néanmoins en deçà de la cible de 80% en investissement.

Concernant la **gestion des opérations pluriannuelles**, l'application de saisie du budget Budgetweb permet de programmer et reprogrammer les opérations pluriannuelles au format GBCP et en droits constatés sur leur durée de réalisation. Ainsi, la production des tableaux pluriannuels réglementaires de la liasse budgétaire a pu être partiellement automatisée avec la construction de requêtes BusinessObjects adossées à Budgetweb.

La **dématérialisation de la fonction « finances »** a démarré à travers la dématérialisation des marchés publics et le déploiement de la Plateforme PLACE au sein de l'université ; la signature électronique a été déployée en 2020 dans l'établissement et le parapheur électronique s'est mis en place en 2022.

Le travail sur la **projection de la masse salariale**, réalisé conjointement par la Direction des finances et la Direction des ressources humaines, se poursuit avec l'exploitation de l'application SIHAM PMS, maintenant alimentée régulièrement par la DRH, après réalisation de chaque paye via SIHAM.

Concernant le dossier « Fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés et les stocks au bilan », une bascule intermédiaire des dépenses comptabilisées aux comptes 23 (immobilisations en cours) sur les comptes 21 (immobilisations définitives) est effectuée fin d'année pour les bâtiments livrés. Une nouvelle réflexion doit être lancée avec la DFI et la DPI dans le cadre de la fiabilisation de la maîtrise du calendrier de fin d'exercice en vue de ne pas perdre en qualité de comptabilisation avec la mise en œuvre d'INFINOE.

Concernant le dossier « Fiabiliser l'inscription des actifs immobilisés et les stocks au bilan », une bascule intermédiaire des dépenses comptabilisées aux comptes 23 (immobilisations en cours) sur les comptes 21 (immobilisations définitives) est effectuée fin d'année pour les bâtiments livrés.

Dans le cadre de la crise sanitaire, les travaux d'inventaire sur site ont dû être réduits. Un travail de rattrapage au moins partiel a été effectué sur la fin de l'année 2021.

Enfin, concernant le travail sur le contrôle interne comptable et budgétaire (CIB-CIC, ou : « contrôle interne financier » (CIF) dans son acception d'ensemble) : en 2022, la cartographie des risques a été pour partie réactualisée; les travaux sur les risques TVA, service fait et masse salariale ont continués. Un point de situation sur l'ensemble du dispositif du CIC a été fait au Conseil d'administration fin 2022. Ce travail se poursuivra bien évidemment en 2023 avec l'instruction de nouveaux risques sur le domaine immobilier.

II.7. Numérique / SI

IC 13 Pilotage du système d'information et des services numériques aux usagers

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
1-La gouvernance de la politique numérique et du système d'information	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Mise en œuvre d'une gouvernance du numérique formalisée et intégrée au pilotage de l'établissement	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Mise en place d'un schéma directeur du numérique couvrant l'ensemble des domaines	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
- Moyens financiers et humains au regard des moyens globaux	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Définition et mise en œuvre d'une stratégie de mutualisation adaptée au contexte de l'établissement	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Evaluation des usages et satisfaction des usagers	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2-Le système d'information et les services numériques	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Démarche qualité et démarche de formalisation des processus et de dématérialisation	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
- Efficience de la couverture applicative et mise en œuvre d'un référentiel	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
- Les services numériques à disposition des étudiants	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Les services numériques à disposition des personnels	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Moyens au service du pilotage et de l'aide à la décision	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3-Le numérique au service de la formation des étudiants	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Développement et certification des compétences numériques des étudiants, notamment par les C2I (niveau 1 et 2)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Usage de l'environnement numérique pédagogique par les étudiants	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Usage de l'environnement numérique pédagogique par les enseignants	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Formation à distance	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
- Évaluation des dispositifs de formation	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4-La politique de gestion des ressources numériques dédiées à la formation et la culture scientifique et technique	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
- Politique de production de ressources numériques	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Démarche d'indexation et de référencement des ressources numériques	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
- Mise à disposition de ressources sur la plateforme pédagogique	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
- Politique de diffusion de ressources et de valorisation de la production de l'établissement, y compris à l'international	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Adhésion aux UNT, production et utilisation des ressources mutualisées pour les formations de l'établissement	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5-Le numérique au service de la recherche et de la valorisation	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Politique du numérique en direction de la recherche	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
- Dispositif d'archive ouverte et de référencement de la production scientifique	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
- Ressources numériques à disposition des chercheurs	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
- Dispositifs numériques de gestion et valorisation de la recherche	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Formation et accompagnement des jeunes chercheurs et doctorants	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6-La conduite du changement et la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique du numérique	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Structure(s) d'appui à la pédagogie universitaire avec le numérique	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Politique incitative à la réalisation de projets	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Formation et accompagnement des enseignants et personnels dans les activités pédagogiques	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
- Définition d'un référentiel enseignant intégrant les activités pédagogiques numériques	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
- Communication et valorisation des dispositifs	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



Commentaires techniques

Les indicateurs des réalisations 2021 et 2022 sont en tous points identiques. Cela ne traduit en aucun cas un manque d'ambition ou une situation de stagnation. La politique numérique de l'établissement s'inscrit en effet dans une dynamique d'amélioration continue, prudente et raisonnée. Par ailleurs, l'état de l'art 2022 est généralement supérieur à celui de 2017 (par exemple dans le domaine de l'enseignement à distance). Ce phénomène nous conduit naturellement à une stagnation des évaluations dans la mesure où l'établissement progresse parallèlement aux attentes de la communauté universitaire.



Analyse des résultats

1. La gouvernance de la politique numérique et du système d'Information

La période sur laquelle portent les indicateurs recensés ci-avant (2017 – 2022) a vu l'organisation du numérique gagner en maturité au fil des ans. Elle coïncide notamment avec 2 changements d'équipe présidentielle et 2 réorganisations des services. À présent que le périmètre d'action de la DNum est remis à plat et clarifié, la refonte du Schéma directeur numérique de l'établissement a démarré. Un travail conséquent a été amorcé afin de collecter les besoins de la communauté universitaire par le biais notamment d'ateliers ciblés et d'enquêtes auprès des usagers, tout en croisant ceux-ci avec les orientations stratégiques dégagées par la vice-présidence numérique. Cette refonte est en cours.

2. Le système d'information et les services numériques

La récente restructuration des services centraux a vu la création d'une direction du pilotage et de l'amélioration continue directement rattachée à la DGS et dont l'une des missions est de développer l'exploitation, le partage et l'analyse des données pour le pilotage au moyen d'un système d'information décisionnel (SID). D'ailleurs le vice-président numérique de l'université est désormais vice-président politique numérique et démarche qualité. Parallèlement, la Dnum est engagée dans de nombreux projets de modernisation du SI visant à rendre la collaboration entre les membres de la communauté plus efficace ainsi qu'à faciliter les tâches de gestion.

Parmi ces chantiers d'ampleur, on compte notamment les travaux liés au déploiement de PEGASE (solution de gestion de la scolarité et de la vie universitaire). Par ailleurs, la dématérialisation des processus administratifs tient une place de choix dans les actions pilotées par la vice-présidence numérique, en cohérence avec les orientations stratégiques du schéma directeur de la démarche qualité et de l'amélioration continue (SDDQAC) validé par le CA fin 2022.

3.Le numérique au service de la formation des étudiants

L'établissement a pu capitaliser sur l'expérience acquise depuis le début de la crise sanitaire du COVID en consolidant notamment les infrastructures sur lesquelles ont été déployées les solutions BigBlueButton et POD, ainsi que les dispositifs pour la virtualisation des salles de TP informatiques. Cette dynamique de fiabilisation et d'amélioration continue des services numériques ne s'est pas démentie depuis. Par exemple, la plateforme Moodle peut désormais ajuster automatiquement le niveau de ressources exploitées en fonction du trafic observé sur les serveurs (*autoscaling*). Enfin, un chantier consacré à la refonte intégrale des applicatifs dédiés à l'évaluation des formations a été amorcé courant 2022.

4.La politique de gestion des ressources numériques dédiées à la formation (et la culture scientifique et technique)

Si la production de ressources numériques a évidemment été accrue par la crise sanitaire, on constate que le distanciel et l'hybridation, même durablement installés dans les usages, ont depuis légèrement reflué. Toutefois, afin de maintenir un niveau de production soutenu, l'établissement met en avant l'accompagnement pédagogique et technique réalisé par l'IDIP et son pôle « Appui par le numérique ». Parallèlement, une attention particulière est toujours portée à la publication et à la mise en exergue de ces ressources. On notera ainsi que la plateforme CelEST, livrable de l'action 2.1 du programme DUNE-EOLE (« Ouvrir le patrimoine numérique à l'échelle du Grand Est »), propose plus de 32000 ressources accessibles en ligne. Par ailleurs, l'évolution de BigBlueButton (voir point 3) permet désormais aux enseignants qui enregistrent leurs sessions de déverser automatiquement la vidéo de leur cours dans la plateforme POD.

5.Le numérique au service de la recherche et de la valorisation

Le Datacenter de l'Unistra abrite de plus en plus de données d'UR ainsi que les installations de calcul intensif de l'établissement. Il bénéficie d'une labellisation par le MESRI, dans une logique de mutualisation des infrastructures, des services et des compétences avec les universités partenaires du Grand Est. Toujours dans cette dynamique de mise en commun de moyens, l'établissement a gelé son projet d'entrepôt de données au profit d'une adhésion à la plateforme nationale de données de la recherche, *Recherche Data Gouv*, inaugurée par Sylvie Retailleau le 8 juillet 2022. De la même manière, l'Unistra - qui a formé le vœu d'être un acteur majeur de la science ouverte - a pris le parti de consolider son archive UnivOAK en la migrant vers le socle DSpace utilisé également par les universités de Lille et Bordeaux. Un financement IdEx de 350k€ a d'ailleurs été obtenu en 2022 pour cette migration. On notera en outre que la DNum a renforcé les effectifs de son pôle « Calcul et services avancés à la recherche » (CESAR) en 2022, concomitamment à l'instruction de nouveaux projets (parmi lesquels le développement de la v3 de POUNT, plateforme de valorisation des données de la recherche).

6.La conduite du changement et la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique du numérique

Depuis 5 ans maintenant, une Prime de Reconnaissance de l'Implication Pédagogique (PRIP) est attribuée aux enseignants et aux BIATSS qui s'illustrent par leur engagement et leur capacité à mettre en œuvre des pratiques pédagogiques innovantes. Ces nouvelles approches se développant dans un environnement en constante évolution, la formalisation des projets nécessite le plus souvent l'accompagnement de plusieurs services dont l'IDIP (avec son un pôle « Appui par le numérique »), la Fabrique, ainsi que de la DNum de facto associée à de nombreux dossiers, essentiellement au travers du pôle « Usagers et qualité » (ce dernier ayant été créé en 2020 et étant désormais bien ancré dans le paysage). Au-delà des projets individuels portés par les enseignants, la DNum est également partie prenante de grands chantiers lancés à l'échelle de l'établissement. Ce fut le cas des projets DéPhy et IdEx EAD Unistra qui se sont achevés en septembre 2022. Et, d'une manière générale, c'est désormais presque toujours le cas pour les projets dont l'instruction est pilotée par la MIPS.

II.8. Gestion immobilière

IC 14 Taux d'occupation des locaux (ratio)

	Contrat quinquennal		PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Total	71%	88%	74%	79,8%	78%	81,87%	85%	*	85%	*	88%	82,64%	90%
Amphithéâtres	97%	100%	97,5%	98,2%	98%	98,45%	98%		98%		100%	101,28%	105%
Salles banalisées	61,5%	84%	66%	63,9%	71%	73,40%	75%		75%		84%	73,43%	84%

Le taux d'occupation des locaux de l'établissement est établi en deux étapes :

- calcul du taux d'occupation pour chaque type de salles (amphithéâtres et salles banalisées) en fonction de la formule présentée plus bas ;
- détermination du taux d'occupation de l'établissement à partir de la moyenne pondérée des taux d'occupation de chaque type de salles par leurs surfaces respectives.

Le calcul du taux d'occupation pour un type de salles correspond au rapport entre l'occupation « réelle » et le quota horaire de référence (occupation théorique) ou l'occupation « réelle » est le rapport de nombre d'heures d'utilisation annuelle d'un type de salles avec le nombre de salles. Il se résume par la formule suivante :

$$T = \frac{U/S}{H}$$

T : taux d'occupation d'un type de salles
 U : nombre d'heures d'utilisation d'un type de salles
 S : nombre de ce même type de salles
 H : quota horaire de référence (1 120h)

A titre d'exemple : un établissement disposant de 66 salles banalisées (5 100 m²) qu'il utilise 58 195 h par an, présente un taux d'occupation de :

$$\frac{58\,195\text{ h} / 66\text{ salle}}{1\,120\text{ h}} \text{ Soit } 79\% \text{ pour les salles banalisées.}$$

Ce même établissement présente un taux d'occupation de ses amphithéâtres (3 000 m²) de 62 % pour ses amphithéâtres ; Son taux d'occupation est de :

$$\frac{(62\% \times 3\,000\text{ m}^2) + (79\% \times 5\,100\text{ m}^2)}{8\,100\text{ m}^2} = 73\%.$$



Analyse des résultats

* Indicateur non renseigné.

Les taux d'occupation des années 2020 et 2021 n'ont pas été renseignés du fait de la crise sanitaire et de la mise en œuvre d'enseignement distanciel. Le taux global d'occupation des locaux- pour 2022 est toujours inférieur à la prévision, mais toutefois avec une singularité, le taux d'occupation des amphithéâtres étant supérieur à 100% ce qui démontre le besoin réel de l'établissement sur les campus centraux de l'Esplanade, Historique et Forêt Noire de surfaces supplémentaires pour dispenser des cours de grandes cohortes. Le taux d'occupation des salles reste stable depuis 2019. Les effectifs de licence sont croissants et nécessiteraient d'avoir des amphithéâtres de grande capacité sur le campus Esplanade, site concentrant les formations où les tensions en effectifs sont les plus exacerbées. Par ailleurs ces indicateurs numériques, ne reflètent pas la réelle tension sur les salles banalisées de grande taille sur le campus de l'esplanade (capacités entre 40 et 60 personnes). En conclusion la stratégie immobilière de l'établissement doit intégrer spécifiquement sur le site du campus de l'esplanade, la construction d'amphithéâtres de grande capacité (supérieur à 400 personnes) et le construction/réhabilitation de salles banalisées taillées pour les grand effectifs (40 à 60 personnes).

IC 15 Mesure des évolutions de surfaces immobilières (solde en m2)

	Contrat quinquennal			PAPé/RAPé 2018		PAPé/RAPé 2019		PAPé/RAPé 2020		PAPé/RAPé 2021		PAPé/RAPé 2022		PAPé 2023
	Données initiales 2017 Contrat (SHON)	Données initiales 2017 Unistra (SDP)	Cible 2022	Cible 2018	Réa. 2018	Cible 2019	Réa. 2019	Cible 2020	Réa. 2020	Cible 2021	Réa. 2021	Cible 2022	Réa. 2022	Cible 2023
Evolution des surfaces immobilières		513 129	560 640	515 483	515 483	512 598	512 598	544 562	540 270	549 068	543 837*	549 944	550 224	561 467
m² existants	569 360	513 129	513 129	513 129	513 129	515 483	515 483	512 598	512 720	540 270	540 743	543 837*	543 837	550 224
m² libérés	0		-23 997	-1 348	-1 348	-8 340	-8 340	-783	-783	-6 197	-2 701*	-3 496*	- 3 496	-0
Nouveaux m²			+71 508	+3 701	+3 701	+5 455	+5 455	+32 747	+28 332	+14 995	+5 794	+9 603	9 884	+11 243

* Ces chiffres ont été mis à jour; La démolition du Platane (-2 701m2) a été effectuée plutôt en 2021 tandis que celle du bâtiment B de l'INSPé a été prise en compte en 2022 (- 3 496m2)

-Évolution des surfaces immobilières (dont l'Unistra est affectataire ou propriétaire) = nombre de m² existants – {nombre de m² libérés (cédés ou démolis) + nombre de m² nouveaux (construits ou acquis)}.

-Les données de cet indicateur ont été précisées suite à la finalisation d'un Schéma pluriannuel de stratégie immobilière en 2018. Au regard des tableaux des années précédentes, les données 2018,2017 ainsi que la cible 2022 ont été complétées et précisées.

-**Attention changement de l'unité de mesure** : l'unité de mesure des surfaces SDP (surface de plancher) remplaçant désormais la SHON (surface hors œuvre nette), les données initiales du contrat quinquennal ont été renseignées en SHON, elles sont recalculées en SDP et ajoutées au tableau. Pour garantir la cohérence, les cibles et les réalisations de cet indicateur seront désormais renseignées en SDP.



Analyse des résultats

Une augmentation des surfaces de quasi 6388 m² est enregistrée pour 2022 compte tenu de la livraison du bâtiment Studium au printemps 2022 avec 9884 m² et la perte de 3496 m² suite à la démolition du bâtiment B de l'INSPE sur le site de la Meinau.