



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Service des Affaires
Générales et Juridiques

Délibération du Conseil d'administration
n° 2024 - 026
Séance du 31 mai 2024

HCÉRES - Rapport d'autoévaluation 2019-2023

Condition d'acquisition du vote :

Quorum =

moitié des membres en exercice présents ou représentés

Acquisition de la délibération =

majorité des membres présents ou représentés

Nombre de membres en exercice : 35

Nombre de membres présents : 21

Nombre de membres représentés : 7

Nombre de vote pour : 28

Nombre de vote contre :

Nombre d'abstentions :

Le rapport d'autoévaluation HCÉRES 2019-2023, annexé à la présente délibération, est approuvé.

Hcéres

RAPPORT

D'AUTO-ÉVALUATION

2019–2023



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Juin 2024



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

PROJET

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUCTION | 1 |
| « SWOT » GENERAL DE L'ETABLISSEMENT | 2 |
| DOMAINE 1 : PILOTAGE STRATÉGIQUE ET OPÉRATIONNEL | 3 |
| 1.1. L'ETABLISSEMENT DEFINIT SON POSITIONNEMENT INSTITUTIONNEL AU NIVEAU LOCAL, NATIONAL ET INTERNATIONAL | 3 |
| 1.2. L'ETABLISSEMENT DEFINIT A PARTIR DE SON POSITIONNEMENT UNE STRATEGIE AU NIVEAU LOCAL, NATIONAL ET INTERNATIONAL, QU'IL DECLINE EN OBJECTIFS OPERATIONNELS ET DONT IL ASSURE LE SUIVI | 4 |
| 1.3. L'ETABLISSEMENT CONSTRUIT UNE POLITIQUE PARTENARIALE DANS LE CADRE DE SA STRATEGIE | 4 |
| PARTENARIATS ACADEMIQUES LOCAUX ET NATIONAUX | 4 |
| PARTENARIATS INTERNATIONAUX | 5 |
| PARTENARIATS ECONOMIQUES, SOCIAUX, CULTURELS ET INSCRIPTION DANS LE TERRITOIRE | 5 |
| 1.4. L'ETABLISSEMENT MENE UNE POLITIQUE ACTIVE DANS LE CHAMP DU DEVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE | 5 |
| ORIENTATIONS GENERALES | 5 |
| IMPACT SOCIO-ECONOMIQUE ET SOCIETAL DE L'ETABLISSEMENT | 6 |
| ENGAGEMENT DANS LA TRANSITION ECOLOGIQUE | 7 |
| 1.5. LA GOUVERNANCE DE L'ETABLISSEMENT S'APPUIE SUR UNE ORGANISATION, UNE COMMUNICATION ET UN SYSTEME D'INFORMATION ADAPTES A SA STRATEGIE | 8 |
| ORGANISATION | 8 |
| GOUVERNANCE | 9 |
| COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE | 9 |
| SYSTEME D'INFORMATION | 10 |
| 1.6. L'ETABLISSEMENT PORTE UNE POLITIQUE GLOBALE DE LA QUALITE | 10 |
| 1.7. L'ETABLISSEMENT PILOTE LA MISE EN ŒUVRE DE SA STRATEGIE EN S'APPUYANT SUR DES OUTILS DE PROJECTION PREVISIONNELLE, SUR UNE PROGRAMMATION BUDGETAIRE ET SUR UN DIALOGUE DE GESTION INTERNE STRUCTURE | 11 |
| POLITIQUE DES RESSOURCES, SOUTENABILITE ET ANALYSE DES COUTS | 11 |
| DIALOGUE DE GESTION | 12 |
| 1.8. LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES ET LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL TRADUISENT LA STRATEGIE DE L'ETABLISSEMENT ET CONTRIBUENT A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DE SES PERSONNELS | 13 |
| POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES | 13 |
| GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES | 14 |
| ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS | 15 |
| DIALOGUE SOCIAL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL | 15 |
| 1.9. L'ETABLISSEMENT INTEGRE DANS SA STRATEGIE UNE POLITIQUE IMMOBILIERE SOUTENANT SON DEVELOPPEMENT | 15 |
| DIAGNOSTIC ET SUIVI DU PATRIMOINE IMMOBILIER | 15 |
| PROGRAMMATION ET SOUTENABILITE IMMOBILIERES, GESTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER | 16 |
| GESTION DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE | 17 |
| « SWOT » DU DOMAINE 1 | 19 |
| DOMAINE 2 : POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ | 20 |
| 2.10. LA POLITIQUE DE RECHERCHE DE L'ETABLISSEMENT DEFINIT DES ORIENTATIONS STRUCTURANTES | 20 |
| CHOIX STRATEGIQUES | 20 |
| PARTENARIATS INSTITUTIONNELS ET INSCRIPTION DANS LE TERRITOIRE | 23 |
| INTERNATIONALISATION DE L'ACTIVITE DE RECHERCHE | 24 |
| PRATIQUES RESPONSABLES, INTEGRITE SCIENTIFIQUE ET SCIENCE OUVERTE | 25 |
| Intégrité scientifique et déontologie | 25 |
| Sciences Ouvertes | 25 |
| Règlement général de protection des données (RGPD) | 26 |
| 2.11. L'ETABLISSEMENT MENE UNE POLITIQUE DE RESSOURCES ET DE SOUTIEN A LA RECHERCHE | 26 |
| POLITIQUE DE RESSOURCES | 26 |
| Politique de recrutement | 27 |
| Résultats objectivés | 28 |
| POLITIQUE DE SOUTIEN | 29 |
| Politique de soutien aux réponses aux AAP | 29 |
| Politique de soutien à l'organisation de manifestations scientifiques | 29 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.12. DANS SA POLITIQUE D'INNOVATION ET D'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIETE, L'ETABLISSEMENT DEFINIT DES ORIENTATIONS STRUCTURANTES | 30 |
| CHOIX STRATEGIQUES, REUSSITE ET IMPACTS SOCIETAUX | 30 |
| PARTENARIATS ET INSCRIPTION DANS LE TERRITOIRE | 31 |
| POLITIQUE D'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIETE | 31 |
| 2.13. L'ETABLISSEMENT MENE UNE POLITIQUE DE RESSOURCES ET DE SOUTIEN QUI BENEFICIE A SES ACTIVITES EN MATIERE D'INNOVATION ET D'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIETE | 32 |
| POLITIQUE DE RESSOURCES | 32 |
| POLITIQUE DE SOUTIEN AUX ACTIVITES DE TRANSFERT | 33 |
| « SWOT » DU DOMAINE 2 | 35 |
| DOMAINE 3 : POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS | 36 |
| 3.14. L'ETABLISSEMENT PORTE UNE POLITIQUE DE FORMATION ET UNE OFFRE DE FORMATION DE QUALITE, COHERENTES AVEC SON POSITIONNEMENT ET SA STRATEGIE | 36 |
| CARACTERISATION ET DECLINAISON DE L'OFFRE DE FORMATION | 36 |
| Ambition, stratégie et résultats significatifs | 36 |
| Cadrage de la formation et pilotage | 38 |
| INTERNATIONALISATION DES FORMATIONS | 38 |
| POLITIQUE DE FORMATION A ET PAR LA RECHERCHE | 40 |
| POLITIQUE DE DOCUMENTATION | 40 |
| POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION DES FORMATIONS | 41 |
| 3.15. L'ETABLISSEMENT DEVELOPPE UN ENSEMBLE DE DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS AU SERVICE DE LA QUALITE PEDAGOGIQUE DE SON OFFRE DE FORMATION | 43 |
| ORGANISATION PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS | 43 |
| DEVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION DES PRATIQUES PEDAGOGIQUES Y COMPRIS ALTERNANCE | 43 |
| OUVERTURE ET ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION A L'INTERNATIONAL | 44 |
| OUVERTURE ET ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION AUX PUBLICS DE FORMATION CONTINUE ET EN ALTERNANCE | 45 |
| 3.16. L'ETABLISSEMENT ANALYSE L'ATTRACTIVITE, LA PERFORMANCE ET LA PERTINENCE DE SON OFFRE DE FORMATION, ET FAVORISE LA REUSSITE DES ETUDIANTS DEPUIS LEUR ORIENTATION JUSQU'A LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE | 46 |
| Information et orientation | 46 |
| ATTRACTIVITE DES FORMATIONS | 46 |
| PERFORMANCE DES FORMATIONS | 47 |
| PERTINENCE DES FORMATIONS | 47 |
| 3.17. L'ETABLISSEMENT SUIV L'EVOLUTION DE SON OFFRE DE FORMATION ET S'ASSURE DE SA SOUTENABILITE, EN S'APPUYANT SUR UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES COHERENTE AVEC SA POLITIQUE DE FORMATION ET EN METTANT EN ŒUVRE UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE | 48 |
| POLITIQUE DE RESSOURCES, D'ACCOMPAGNEMENT ET D'INCITATION | 48 |
| PILOTAGE DU COUT DES FORMATIONS AU REGARD DE LEURS OBJECTIFS ET DE LEURS RESULTATS | 49 |
| DISPOSITIFS DE PILOTAGE ET D'AMELIORATION CONTINUE DE L'OFFRE DE FORMATION | 49 |
| 3.18. L'ETABLISSEMENT SOUTIEN LE DEVELOPPEMENT DE LA VIE ETUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS, L'ENGAGEMENT DES ETUDIANTS DANS LA GOUVERNANCE, ET IL FAVORISE LE BIEN-ETRE ETUDIANT | 50 |
| POLITIQUE DE LA VIE ETUDIANTE ET DE CAMPUS | 50 |
| POLITIQUE DE RESSOURCES | 51 |
| Conditions de vie et d'étude et réussite étudiante | 51 |
| Accueil des publics internationaux | 51 |
| Place des associations étudiantes | 52 |
| Participation effective des étudiants à la gouvernance et à la vie démocratique de l'université | 52 |
| Reconnaissance de l'engagement étudiant | 52 |
| Intégration des enjeux de parité, d'inclusion, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles | 52 |
| Structuration et pilotage de l'offre de service aux étudiants et aux personnels | 53 |
| « SWOT » DU DOMAINE 3 | 54 |
| ÉLÉMENTS DE CONCLUSION | 55 |
| ANNEXES | 56 |

INTRODUCTION

Implantée sur les sites d'Arras, Béthune, Douai, Lens et Liévin, l'université d'Artois (UA) est une **université pluridisciplinaire** hors santé, qui accueille 12 188 étudiants, dans 8 UFR et 2 IUT et une école d'ingénieurs. Elle a fait le choix, dès sa création en 1992, de structurer ses différents sites par grands domaines disciplinaires (Cf. annexe [1.1](#)). Le pôle d'Arras regroupe les sciences humaines et sociales ainsi que l'économie et la gestion ; le domaine juridique relève du pôle de Douai ; les pôles de Béthune et de Lens se partagent le domaine des sciences ; Liévin concentre le domaine des sciences et techniques des activités physiques et sportives. Ce maillage contribue à son ancrage territorial et lui permet de remplir pleinement sa mission citoyenne de démocratisation de l'enseignement supérieur.

Confrontée à des demandes emboîtées et rapprochées dans le temps, l'UA a réalisé un travail préparatoire différent de la précédente évaluation, tout en conservant la volonté d'associer les instances de l'établissement et les membres de la communauté.

En amont, l'UA a adressé à la tutelle une réponse indiquant les suites données aux recommandations de la précédente évaluation Hcéres (Cf. annexe [1.2](#)). Le rapport d'auto-évaluation 2019-2023 et les axes stratégiques pour le contrat à venir ont été présentés au Conseil d'Administration, au Conseil Académique et au Comité Social d'Administration d'Établissement le 12 avril. Ils ont été approuvés par ces instances respectivement le XX et le XX (Cf. annexe 1.3).

Certains membres de l'équipe politique ont aussi animé des rencontres avec les directeurs de composantes et responsables des mentions (pour la formation) et les chefs de service. Une plateforme participative a permis de recueillir les observations des personnels permanents, des membres extérieurs des conseils et des étudiants.

Les développements qui suivent s'inscrivent dans un contexte particulier pour l'établissement avec la fin proche du mandat du président P. Mammone et de son équipe de direction (décembre 2024), donc de l'autorité politique de l'université, et de la Directrice Générale des Services (avril 2024), qui exerce l'autorité hiérarchique et fonctionnelle sur les services et les personnels BIATSS.

Ces développements s'inscrivent aussi dans un contexte régional dans lequel l'établissement a inscrit sa politique de site, et un environnement national de structuration de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les réponses apportées à ce référentiel d'évaluation forment un tout avec le document d'orientation stratégique qui en découle.

« SWOT » général de l'établissement

Réalisé au sein de l'équipe de direction, il ordonne les éléments apparus dans les développements qui suivent. Il porte aussi l'exercice de réflexion prospective qui alimente les Axes stratégiques. Ce SWOT a cherché à prendre en compte l'établissement tel qu'il est, ainsi que l'évolution de l'environnement international, des politiques publiques (difficultés des finances publiques, impératif environnemental), les grands changements économiques et environnementaux (renchérissement des coûts de l'énergie et leurs conséquences sur l'immobilier et la mobilité) et les mutations sociales (souci d'égalité, vieillissement de la population, faiblesse démographique du Pas-de-Calais et généralisation du numérique).

FORCES

- Une politique de site A2U gagnante
- Une recherche structurée, qui s'est donnée une signature
- Un acteur fort du maillage territorial
- Une pluridisciplinarité féconde
- Une attention soutenue portée à l'orientation et au bien-être des étudiants
- L'engagement continu des personnels
- La réactivité, l'adaptabilité

FAIBLESSES

- La multi localisation (cinq sites)
- Une organisation interne qui multiplie les structures
- Des délais dans la réalisation des projets d'investissement
- Une attractivité insuffisante dans les recrutements A et A+
- Non appartenance à une alliance universitaire européenne
- Peu d'image extérieure, peu de capacité de lobbying

OPPORTUNITÉS

- La qualité des campus
- Le potentiel élevé de mise en réseau régionale (A2U et Hauts de France Université)
- Le positionnement multi-frontalier ; proximité d'universités étrangères de référence
- L'accroissement progressif de la visibilité avec l'apparition dans les classements internationaux
- L'importance des projets patrimoniaux programmés
- La capacité à financer les projets
- L'articulation des structures à repenser au regard des nouveaux usages et modes de fonctionnement par projets

MENACES

- Une baisse prévisible du soutien financier de l'État dans les années à venir
- La contrainte administrative croissante, chronophage et énergivore
- L'impact du renouvellement concomitant des équipes politiques sur l'alliance A2U
- La courbe démographique étudiante
- Le déficit d'image et l'attractivité en baisse des universités publiques

Domaine 1 : PILOTAGE STRATÉGIQUE ET OPÉRATIONNEL

1.1. L'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international

À travers son nom même, l'UA porte des valeurs fondées sur le territoire sur lequel elle rayonne, son passé propre ainsi que sa vision de l'avenir. Elles se déclinent ainsi : fidélité à son histoire (une « jeune université » qui a commémoré les 30 ans de sa fondation en 2022), à son territoire à la riche identité (un ancien « pays noir » dont la redynamisation passe notamment par la formation tout au long de la vie et la recherche de solutions innovantes) et à sa culture (largement pluridisciplinaire). Cet héritage contient des valeurs comme le sens du devoir, le goût de l'effort et la solidarité, et son positionnement territorial offre une ouverture d'esprit vers l'autre dans un cadre transfrontalier et international. Avec mesure, sens de ses responsabilités sociétales et territoriales mais aussi un esprit critique soucieux de liberté de penser, l'université transcende l'ensemble par des valeurs humanistes et citoyennes, sensible au respect des personnes et de l'environnement (Cf. annexe [1.4](#) ; [1.5](#) et [1.6](#)).

Ces valeurs éclairent le positionnement défini et portent les ambitions, les choix stratégiques, les politiques et les décisions au quotidien, exposés dans les pages qui suivent. Les objectifs assignés sont marqués du sceau de la clarté, du partage et de la transparence. En toute modestie, sincérité mais aussi fermeté, l'UA se positionne d'abord comme l'université de la République en Artois, l'université publique d'un territoire à l'attractivité en reconversion économique, où confier sa jeunesse à l'université relève d'un réflexe récent, **une université qui forme des professionnels et des citoyens**. À ce titre, sa formation se veut large en Licence afin d'assumer sa fonction d'accueil du plus grand nombre, et plus pointue en Master et en Doctorat, qui font apparaître ses choix de spécialisation et alimentent des alliances ouvertes en direction de l'extérieur. L'université entretient donc avec conviction une volonté de participer à la fabrique d'un territoire, l'Artois, qui a clairement porté sa création et soutient son développement.

Ce double positionnement, de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche d'une part et de partenaire à part entière des acteurs publics et privés d'un territoire d'autre part, éclaire **une ferme volonté interne, soutenue par un écosystème académique, économique et politique uni, de rester une université de plein exercice**. Cette résolution, continue depuis la création de l'université en 1992, bénéficie en interne d'une très forte légitimité et d'un large soutien.

La structuration de l'ouverture internationale est désormais engagée. Les efforts réalisés, principalement orientés en direction d'abord de la Chine, puis de l'Italie et de l'Afrique du Nord, correspondent pour le premier à des partenariats élaborés par les fondateurs de l'université et pour les deux autres par la présidence Mammone. La nécessité d'un approfondissement de ce positionnement est ressentie et des initiatives sont en cours.

Sur ces fondements historiques et territoriaux, avec à l'esprit la situation des universités comparables, avec lesquelles l'UA dialogue dans le cadre de l'AUREF (Alliance des universités de recherche et de formation) et de l'A2U (alliance avec les universités de Picardie Jules-Verne/UPJV et du Littoral Côte d'Opale/ULCO), le projet présenté se veut sincère et réaliste. L'UA ambitionne d'être, à son échelle, **une université de recherche, soucieuse d'encourager la créativité et l'esprit d'innovation des décideurs de demain et d'affirmer son rang dans les Hauts-de-France et aux niveaux national et international**.

Au cours de l'actuel contrat, l'établissement a conforté son positionnement par la mise en œuvre des axes stratégiques majeurs : l'Alliance A2U et les Domaines d'Intérêt Majeur (DIM) (Cf. Réf. 2.10, Choix stratégiques). Cette évolution a reçu un soutien sans réserve de la communauté, notamment au travers des approbations dans les différentes instances.

1.2. L'établissement définit à partir de son positionnement une stratégie au niveau local, national et international, qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi

Parvenir à faire vivre cette ambition réaliste aura conduit à définir une stratégie autour de quatre orientations, qui se complètent et s'enrichissent mutuellement :

- En interne à l'université, les **Domaines d'Intérêt Majeur (DIM)**. Au nombre de quatre : ils structurent la recherche et la formation, orientant les choix notamment en matière d'allocation des moyens.
- Sur le territoire de l'Artois, la politique de l'établissement est d'être à **l'écoute des collectivités territoriales** (région Hauts-de-France, agglomérations et villes, tout particulièrement celles qui accueillent les campus de l'université) **et des milieux économiques** et d'accompagner leurs projets. Une récente étude d'impact économique réalisée par la CCI Hauts-de-France à la demande de l'université, démontre que 1€ injecté par le site d'Arras sur le territoire, génère 2,48€ dans l'économie locale. (Cf. annexe [1.7](#) ; Cf. Réf. 2.10, Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire).
- Régionalement, l'Alliance A2U porte l'objectif de créer **un espace de convergence académique efficient** et doté d'une dynamique évolutive.
- Internationalement, avec la recherche en cours de définition d'un **partenariat stratégique** en relation avec A2U, tourné en direction de **l'Italie** (Palerme, Calabre, Naples-Parthenope) et du **Maroc** (Marrakech, Rabat). Son ambition est de développer des mobilités d'étudiants (niveaux M et D) et de chercheurs. Cette approche est combinée à un partenariat dans le cadre d'un projet déposé d'université européenne. Jusqu'ici l'établissement était en phase de construction de l'Alliance A2U et n'avait pas de vision claire des universités européennes ; c'est ce qui explique qu'il n'ait pas déposé de projet lors des premiers appels.

Les indicateurs mis en place pour suivre le déploiement de ces priorités stratégiques sont :

- DIM : investissement patrimonial, moyens humains affectés (supports E, EC et BIATSS), moyens financiers affectés dans les AAP internes, thèses financées, proposition de chaires de professeur junior.
- Relations avec le territoire : montant des soutiens financiers obtenus, montant des prestations de service, nombre de co-financements de thèses, financement des actions en faveur de la vie étudiante, nombre de formations co-portées avec des collectivités, nombre de contrats d'apprentissage.
- A2U : évolution des trois projets Excellence sous toutes ses formes (financement, formation, recherche, mutualisation de services, etc.).
- International : nombre de mobilités étudiantes et enseignantes, de doubles et co-diplomations.

L'autonomie offre essentiellement à l'université une réactivité dans : les prises de décision pour la recherche et la reconfiguration de l'offre de formation ; le choix de ses partenaires et des niveaux d'intégration souhaités avec ces derniers ; la mise en place d'une politique d'attractivité du personnel (régime indemnitaire des BIATSS, niveau des primes selon les activités dans le RIPEC).

L'établissement est très satisfait de sa trajectoire au regard de ses objectifs. Les évolutions internes et la mise en place d'A2U sont considérées comme positives, particulièrement dans les relations constructives aujourd'hui entretenues avec l'université de Lille. La seule limite concerne une évolution plus lente qu'envisagée pour les DIM, qui devaient aboutir à la constitution d'instituts. À ce jour, le projet est bien avancé pour le DIM 1 (Éco-efficacité énergétique).

1.3. L'établissement construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie

Partenariats académiques locaux et nationaux

Les principaux partenariats académiques de l'UA sont régionaux. Il s'agit des relations nouées avec les deux autres universités membres d'A2U. Cette alliance apporte des enrichissements dans les domaines de la formation (mise en place en partenariat de l'École d'Ingénieurs de l'Artois/EIA et de la Licence Compétences en Réseau/LCeR) et de la recherche (AAP « Excellence sous toutes ses formes » MAIA), axes stratégiques qui reprennent les quatre DIM de l'UA. Par ailleurs, l'université a un partenariat avec l'INRAE, qui abrite, au sein de son nouveau centre arrageois, le laboratoire de recherche en agroalimentaire de l'université. Enfin, elle

collabore avec le Louvre-Lens (en cours, un projet d'implantation d'un jardin chinois, dans le parc du musée – printemps 2024).

Au niveau national, le Centre de recherche en informatique de Lens (CRIL) est une UMR CNRS de l'université. Par ailleurs, celle-ci accueille deux équipes de l'UMR Unité de catalyse et chimie du solide (UCCS) portée par l'université de Lille (Cf. Réf. 2.10, Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire).

Partenariats internationaux

Les principaux **partenariats à l'international** correspondent à ceux noués avec **six universités européennes** (Palerme, Calabre, Naples-Partenope, Pilsen, Bucarest, Mons), **deux marocaines** (Marrakech et Rabat) et **une chinoise** (Nankin) (Cf. annexe [1.8](#)). La quantification de l'intensité de ces partenariats s'opère de manière traditionnelle en suivant les mobilités (étudiantes, enseignants et BIATSS), le nombre de doubles diplômes et de co-tutelles de thèses (surtout pour le Maroc). L'UA ne possède pas d'implantation à l'étranger et a déposé deux projets d'université européenne en qualité de membre (Q-Helix) et un autre en qualité de partenaire associé (HEROES), dans le cadre de la dernière vague.

Le projet d'alliance Q-Helix, coordonné par WSB (Pologne) se veut transdisciplinaire et se donne comme objectif, dans une démarche inclusive, de répondre aux défis régionaux, nationaux et internationaux dans les domaines suivants : développement durable (smart cities), formation tout au long de la vie et intégration des universités partenaires dans des écosystèmes régionaux pour mieux servir la société. La réalisation de cet objectif nécessitera l'implication d'une grande variété d'acteurs, qu'il s'agisse d'étudiants, d'enseignants-chercheurs, d'innovateurs, d'entrepreneurs, d'organisations non gouvernementales et de pouvoirs publics (Cf. Réf. 2.10, Internationalisation de l'activité de recherche).

Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire

Compte tenu de son implantation sur cinq sites régionaux, **l'université a un ancrage territorial fort** et elle s'efforce de développer des relations étroites avec les collectivités (villes/agglomérations et région). Pour sa plateforme Tech3E (Béthune), l'université a bénéficié de financements de la région (CPER) et de celui de la Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay, Artois Lys Romane (CABBALR) pour le recrutement de deux postes d'ingénieurs. Cette plateforme a vocation à renforcer les liens avec le monde industriel (Cf. annexe [1.9. 1](#) et annexe [1.9. 2](#)). La participation de l'université à plusieurs clusters régionaux (Louvre-Lens Vallée et Vivalley) a abouti au financement de thèses à 50 % de la part des agglomérations - Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin (CALL) et Communauté Urbaine d'Arras (CUA) -. L'université a également un partenariat en termes de formation et de recherche avec le centre technique Adrianor, récemment labellisé ITA (Institut Technologique en Agroalimentaire). Elle accompagne des projets régionaux dans les domaines culturel (Louvre-Lens) et social (participation à La Chance aux enfants, encadrement de 10 000 enfants à une journée des Jeux olympiques de Paris 2024) (Cf. Réf. 2.11, Politique de ressources).

L'intensité de ces partenariats peut se quantifier par le nombre de prestations de services obtenues, le nombre de contrats d'apprentissage (Cf. Réf. 3.14, Politique de professionnalisation des formations) signés, la création de formations (École d'ingénieurs, BUT, IFSI) (Cf. Réf. 2.10, Choix stratégiques). La formation continue joue un rôle essentiel avec la mise en place de formations du type DU, construites avec des partenaires.

1.4. L'établissement mène une politique active dans le champ du développement durable et de la responsabilité sociétale

Orientations générales

À son échelle, laboratoire de la société de demain, **l'UA se mobilise sur le sujet du développement durable et des questions sociétales**. Depuis 2012, l'université a un chargé de mission en charge de l'action écologique et sociale, qui a engagé la politique de transition écologique et de développement durable. Son action s'est intensifiée au cours de l'actuel contrat. Toute planification stratégique en matière de développement durable et de responsabilité sociétale doit s'appuyer sur un état des lieux exhaustif dont le travail a débuté au printemps 2022 et qui se poursuit encore actuellement (début 2024), en amont de l'élaboration de la stratégie DD&RS qui sera réalisée au cours de l'année 2024. Cette stratégie s'appuiera sur une série d'ateliers

de concertation, qui sont programmés entre février et avril 2024, animés par un consortium composé d'un bureau d'études (Auxilia), spécialisé dans l'accompagnement des collectivités et des organisations en matière de développement durable, et de structures spécialisées dans la communication (Bien fait pour ta com), dont le travail – pour l'un comme pour l'autre – a débuté en novembre 2023.

Le travail d'élaboration de la stratégie DD&RS de l'UA récemment engagé, s'inscrit dans une **démarche de transition écologique et solidaire** portée au sein de l'Alliance A2U. À partir d'avril 2022, une ingénieure d'études en transition écologique et développement soutenable a été recrutée pour le compte de l'Alliance A2U ; elle partage son temps de manière égale entre les trois établissements pour réaliser l'auto-évaluation de chacun (Cf. annexe [1.10](#)), accompagner l'élaboration des stratégies des trois universités, en vue, fin 2025, de permettre à chacune de candidater à la labellisation DD&RS. Il s'agit d'un élément singulier de cette démarche, qui relie très explicitement la planification stratégique DD&RS à la stratégie globale de l'établissement et qui fait de l'Alliance A2U un levier de développement important, fondé sur les partenariats.

Par ailleurs, l'UA s'est engagée dans une politique sociale visant à lutter contre les inégalités et discriminations, promouvant l'égalité femme-homme et la qualité de vie au travail, favorisant l'égalité des chances, la diversité, la réussite étudiante, luttant contre les stéréotypes de genres et les violences sexistes et sexuelles.

Impact socio-économique et sociétal de l'établissement

Si l'on se réfère à la dernière enquête IP conduite par le MESR (promotion 2020), **l'UA obtient un très bon taux d'insertion professionnelle**. Ce taux d'insertion pour les LP est supérieur ou égal à la moyenne nationale à 30 mois, alors que le taux de chômage dans les Hauts-de-France est supérieur de près de 2 points à la moyenne nationale. Les diplômés sont recrutés massivement sur le territoire, tout particulièrement en droit-économie gestion, puisque 7 % seulement des diplômés sont recrutés hors région. Le pourcentage de diplômés boursiers est très supérieur à la moyenne nationale : 22 % contre 16,6 %. En ce qui concerne les Masters, le taux d'insertion est équivalent voire – très – supérieur à la moyenne nationale, tout particulièrement en droit-économie gestion et en sciences-technologies-santé. Les diplômés restent aussi très massivement dans la région, contribuant, de fait, au développement économique du territoire. En revanche, les résultats sont moins bons quant à la diplomation des boursiers : 28 % contre une moyenne nationale de 31 %.

Outre son implication dans les différents clusters territoriaux (Cf. Réf. 2.10, Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire), l'établissement est membre administrateur de la SATT nord, avec un siège tournant partagé avec l'ULCO et l'UPHF ; il s'appuie sur cette entité pour mener des actions de sensibilisation auprès des chercheurs et pour gérer une partie du portefeuille de brevets. L'accompagnement de la SATT se traduit par des opérations de maturation et le suivi de la création d'une startup. Sur la période de référence, 2 logiciels et 8 brevets, dont 7 actifs, ont été déposés.

S'agissant de l'activité FCU orientée vers les acteurs du territoire et leurs besoins :

- un nombre non négligeable de demandes VAE sont encouragées par les entreprises elles-mêmes. En outre, la FCU a organisé deux VAE de groupe pour le Crédit Agricole (Master Banque-Finance) et deux nouvelles vagues auront lieu en 2024 et 2025.
- des demandes spécifiques exprimées par des partenaires territoriaux conduisent à créer des formations dédiées *ex nihilo*. C'est le cas du DU *Silver entrepreneur* (Eurasanté), du DU *Langue et culture chinoises* (Région HDF), du DU *Mandataire Judiciaire Protection des Majeurs*, historiquement sollicité par l'association La Vie Active, ou encore du DU *Soins Infirmiers en Psychiatrie et Santé Mentale* (SIPSM) sollicité par l'Établissement Public de Santé Mentale de Saint-Venant.
- la FCU forme des demandeurs d'emploi dans le cadre du Programme Régional de Formation (PRF) financé par la région Hauts-de-France. À ce titre, l'UA forme des demandeurs d'emploi en DAEU (plus de 200 stagiaires) ainsi que dans l'ensemble des diplômes qu'elle délivre (pour un volume d'un peu moins de 70 personnes).

- de manière plus anecdotique, dans le cadre des formations en apprentissage, les projets tutorés proposés dans les formations peuvent émaner de commandes de la part des entreprises partenaires. Dans ce cas, les étudiants concernés fournissent un service de consulting auprès des entreprises.
- enfin, la FCU a organisé, en 2022-2023, une formation en FLE sur objectifs spécifiques auprès de publics migrants désirant se former ou travailler dans le secteur en tension qu'est la restauration.

L'UA a fait du **développement des interactions entre sciences, recherche et société** un nouvel objectif prioritaire. À cette fin, elle s'est dotée depuis septembre 2021 d'une mission spécifique « Science Avec et Pour la Société (SAPS) », qui œuvre à renouer le pacte entre la science et la société, entre les chercheurs de l'UA et les citoyens en insufflant dans leur relation plus de familiarité, plus de compréhension de ce qu'est la science, plus de confiance et plus de réciprocité. L'UA participe, chaque année, à des événements régionaux et nationaux destinés au grand public (*Fête de la Science, Ma thèse en 180 secondes, Science en bulles...*) ; elle mène par ailleurs des actions à destination des enseignants et des élèves du Secondaire (*Cordées de la réussite*, collaboration avec la Maison pour la Science du Nord-Pas-de Calais), mais aussi des actions en interne, destinées aux étudiants et aux enseignants (expositions, Café des sciences). Enfin, le magazine papier de l'UA, *Artois Mag'* et la nouvelle revue en ligne *Eurék'A2U*, font connaître en interne et au grand public les résultats de la recherche menée à l'UA ou au sein d'A2U.

Engagement dans la transition écologique

L'UA a établi trois bilans d'émissions de gaz à effet de serre depuis 2012, avec des méthodologies variées jusqu'en 2015, rendant difficile la comparaison temporelle. En 2018, les émissions s'élevaient à 11 252 tonnes équivalent CO₂, principalement dues aux déplacements (73 %) et à l'énergie (22 %). En raison de la pandémie en 2020, le Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) n'a pas pu être réalisé, mais une future méthode commune pour les établissements d'enseignement supérieur est attendue en 2024. Les laboratoires de recherche, suivant la méthodologie de labos 1point5, ont déjà commencé à mesurer leurs émissions.

Trois leviers majeurs sont mobilisés pour réduire les émissions : **actions sur la mobilité durable**, adoption d'un marché global de performance énergétique, et sensibilisation sur les enjeux climatiques. Les déplacements représentent le plus grand défi, justifiant le recrutement d'un ingénieur en mobilité durable en 2023. Des mesures ont été prises, telles que l'installation d'arceaux à vélo, un garage sécurisé (7 autres à venir), des actions de sensibilisation et la création d'un site de covoiturage. Un "forfait mobilités durables" a également été instauré en 2020.

Le second secteur émetteur concerne l'énergie et les immobilisations. Un **marché global de performance énergétique** a été conclu en 2019 pour réduire la consommation énergétique. Deux sites ont été raccordés au réseau de chaleur urbain pour réduire les émissions. Depuis 2021, l'université collabore avec l'association "La fresque du climat" pour sensibiliser les étudiants aux **enjeux climatiques**, impliquant plus de 1 500 étudiants en 2023.

L'UA a intégré le sujet de la transition écologique dans sa politique d'offre de formation et propose des formations de niveau Licence et Master, certaines spécifiquement axées sur la transition écologique. La Licence Professionnelle en aménagement paysager a contribué à la gestion différenciée des espaces verts, favorisant la biodiversité sur les campus. Un projet tutoré à Lens réalise un inventaire faunistique et floristique. À Arras, le Master Gestion des territoires et développement local établit un diagnostic écologique urbain. Les pôles de Douai et Béthune offrent des formations liées à l'environnement et à l'énergie.

En recherche, l'université a identifié quatre Domaines d'Intérêt Majeur (**DIM**), dont l'**éco-efficacité énergétique**. La plate-forme Tech3E, centrée sur l'énergie, soutenue par des laboratoires de recherche, vise à accroître les performances énergétiques des machines électriques. Des chercheurs de l'université travaillent sur divers aspects de la transition écologique, notamment en droit international de l'environnement, géographie santé-environnement, gestion des conflits environnementaux, et sciences de gestion.

Depuis septembre 2021, un Chargé de mission délégué à la Science avec et pour la Société a été nommé. Des projections-débats régulières, telles que « Natures, Sciences et Citoyennetés », soulignent l'engagement de l'université à ouvrir un dialogue avec la société sur les enjeux de la transition écologique.

1.5. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie

Organisation

Élu en juin 2016, réélu en décembre 2020, le président s'est entouré d'une **équipe de direction** composée des **trois Vice-présidents élus des conseils** (CA notamment en charge des moyens, CFVU, Commission Recherche), des **VP et VP délégués nommés** (Vie étudiante, relations internationales, politique du personnel, numérique), ainsi que de la **Directrice Générale des Services** (Cf. annexe [1.11](#)). Compte tenu de l'importance stratégique de certains dossiers, 4 vice-présidents délégués, dont l'un à la « réussite » et l'autre à la « recherche en SHS », ont été nommés. Des **Chargés de mission** en charge de dossiers spécifiques (politique culturelle, orientation et insertion professionnelle, action écologique et sociale, valorisation et transfert technologique, etc.) complètent cette équipe. Enfin, un **vice-président étudiant** est étroitement associé aux dossiers relevant de ses missions en lien avec la VP CFVU et la VP « vie étudiante » (Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes/FSDIE, reconnaissance de l'engagement étudiant, politique de prévention en matière de santé, vie associative, etc.).

Les **statuts** (Cf. annexe [1.12](#)) **ont été modifiés en 2022** pour faire évoluer le mode de désignation des vice-présidents des trois conseils. Actuellement, ils sont élus sur proposition du président, à la majorité qualifiée. Cette modalité d'élection induit qu'un seul candidat pouvant se présenter, il est donc quasiment assuré d'être élu. Le conseil d'administration se prononcera désormais par une délibération sur une liste de tous les vice-présidents, à une majorité qualifiée. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur lors du renouvellement des instances (décembre 2024).

Le président réunit deux fois par mois en bureau l'équipe de direction, élargie quatre fois par an aux chargés de mission. Ces réunions sont l'occasion d'échanger sur les points d'actualité, les dossiers en cours et des dossiers stratégiques de l'établissement (notamment dans les domaines de la formation et de la recherche) appelés ensuite à être mis en œuvre par les composantes et services.

Quatre fois par an en moyenne, le président réunit avec l'équipe de direction le Conseil de Directeurs de composantes (UFR et IUT), suivant un ordre du jour prédéfini que ces derniers peuvent alimenter. Cette instance de dialogue est essentielle compte-tenu du caractère multipolaire de l'établissement. Un compte-rendu des échanges est rédigé par la Directrice Générale des Services qui, de son côté, réunit plusieurs fois par an les chefs de service et responsables administratifs de composantes.

Par ailleurs, cette dernière réunit régulièrement les directeurs de services centraux qui apportent leurs compétences, aidant à la prise de décision.

L'**efficacité de la stratégie** de l'établissement se mesure au travers des différentes instances de dialogue existantes : réunions bimensuelles de l'équipe de direction, élargies, à l'occasion, aux chargés de mission, Conseils de Directeurs de composantes (inscrits dans les statuts de l'établissement, art 9 ; 4 réunions par an), Conseils des Directeurs de laboratoires (3 réunions par an, sous la présidence du VP Recherche), Dialogues de gestion avec les composantes (inscrits dans les statuts de l'établissement, art 10 ; 1 réunion par an), dialogues avec les composantes dans le cadre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) et des travaux de maintenance des bâtiments, réunions du CSAE et de sa Formation Spécialisée (F3SCT), groupes de travail avec les représentants des personnels sur les sujets RH et qualité de vie au travail...

L'établissement fournit aux composantes, laboratoires et services des moyens (personnels, budget de fonctionnement et investissement, charges d'enseignement) permettant la mise en œuvre de sa stratégie. Les services centraux produisent et mettent mensuellement à disposition des composantes et services des tableaux de bord de suivi d'activités. Le volume d'activités a conduit à étoffer le service d'appui au pilotage (2 BIATSS supplémentaires) pour améliorer la mise en œuvre opérationnelle des orientations stratégiques.

En 2019-2020, dans le cadre du PIA3 et de l'A2U, l'UA a engagé la Licence Compétences en Réseau (LCeR) qui a conduit à la transformation de l'offre de formation par le biais de l'approche par compétences. Le dispositif

favorablement évalué en 2023 par le jury international continue de se déployer. Le projet a permis de tisser des liens entre les équipes pédagogiques des trois universités. Pour ce qui est des autres projets relevant du PIA (OSER, IFSEA, MAIA, E-SENSE), l'impact n'est pas encore mesurable.

Gouvernance

La taille de l'établissement permet un **fonctionnement relationnel direct**. De ce fait, les différents responsables sont associés aux processus de décisions. Ce mode de fonctionnement garantit réactivité et efficacité.

Les **occasions de rencontres et de dialogues** sont **nombreuses** (Cf. *supra*), qui sont pour les membres de la communauté universitaire et les différentes catégories de personnels autant de lieux d'écoute et de concertation. Par ailleurs, toutes les instances débutent par un point d'actualité suivi, le cas échéant, d'un échange. Les difficultés rencontrées tiennent à l'avalanche de réformes que les services doivent absorber et à l'intensification des tâches, clairement ressentie et exprimée par les personnels. Ainsi, la mise en œuvre de la LPR, en pleine crise sanitaire, a-t-elle été lourdement ressentie par les composantes et services.

Le management direct, pratiqué tant par le président que par la DGS, permet d'apprécier, à tous les niveaux, la réception de la politique engagée, par ailleurs objet de communiqués réguliers.

Communication interne et externe

L'UA s'attache, en effet, à faire connaître sa stratégie et à développer sa communication externe en s'appuyant sur différents outils et en mettant en place différentes actions.

La **refonte du site web institutionnel**, en 2019, a permis d'améliorer cet outil essentiel de communication en intégrant notamment des mini sites web pour chacune des UFR et en passant au *responsive design*. Par ailleurs, l'ergonomie du site a été revue pour faciliter l'accès direct aux pages recherchées et l'affichage des actualités a été renforcé. Toutefois la politique de l'établissement pourrait gagner en visibilité pour mieux mettre en évidence les engagements forts qui le singularisent.

L'UA est présente sur les réseaux sociaux, en particulier sur [LinkedIn](#), [Instagram](#) et [Facebook](#). Les publications sont quotidiennes et des outils d'analyse mettent en exergue un pourcentage d'interactions avec le public plus élevé que la moyenne. Ces canaux de publication ont pour fonction principale de faire connaître les actualités de l'université.

La **Journée Portes Ouvertes (JPO)** (Cf. annexe [1.13](#)) est chaque année l'occasion de mettre en place une campagne de communication d'envergure : affichage en gares, spots radio, encarts en presse locale, campagne en ligne (display, Google Adwords), etc. En plus de promouvoir la JPO, cette campagne annuelle a pour effet de marquer la présence de l'université sur son territoire et ses alentours. De plus, elle permet de faire savoir ou de faire connaître qu'elle est multi-sites par la mise en avant de ses cinq pôles sur ses visuels ou dans ses encarts presse. L'utilisation d'un ou de plusieurs « slogans » permettrait de véhiculer les valeurs de l'établissement et de renforcer son identité.

L'UA est présente sur différents **salons et forums** de la région : Salon de l'étudiant de Lille, Salon des masters et de l'alternance de Lille, Salon de l'étudiant d'Arras, etc. Cela lui permet d'assurer la promotion de l'établissement dans le contexte régional et national et celles de ses formations, initiale et continue.

De **nombreuses actions de communication** sont mises en place à l'UA par le service de la communication mais aussi par d'autres services (Cap Avenir, cellule audiovisuelle, FCU, Direction de la Recherche, des Études Doctorales et de la Valorisation/DREDV, etc.). L'université gagnerait à faire émerger ce qui fait sa spécificité, ses valeurs, son image de marque par le biais de sa communication externe. Cela fait partie de ses prochains objectifs.

À l'interne, la communication se fait par le biais de communiqués du président, de la revue trimestrielle [Artois Mag'](#), de clips sur les écrans TV, de mails à l'ensemble des personnels et aux étudiants sur des événements exceptionnels. Ces différentes actions contribuent à renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement.

Système d'information

L'établissement a également fait le choix de développer un **Système d'Information décisionnel** - SID Artois - (Cf. annexe [1.14](#)), composant essentiel d'une démarche qualité aboutie.

Le SID réunit en un lieu unique et partagé des indicateurs transversaux utiles à la prise de décision tant au niveau stratégique qu'au niveau opérationnel. Le comité de pilotage, conduit par le VP CA, le VP numérique et le DGSA-DRH, travaille en lien avec le service d'appui au pilotage et la DSI ; il a fait le choix de débiter le travail sur les données des domaines des Ressources Humaines. Un groupe de travail réunissant des représentants des services et composantes a élaboré une feuille de route et défini des indicateurs. **Chaque service disposera avant la fin du contrat de ses données de pilotage.** Le SID impose la création d'un entrepôt de données favorisant l'interopérabilité des systèmes d'information existants, l'intégration de données hors SI et d'outiller l'établissement pour la restitution de la donnée, rafraîchie chaque jour (Cf. annexe [1.15](#)). Le Ministère, via le Dialogue Stratégique et de Gestion puis le Dialogue de Performance, a accompagné l'établissement en permettant le recrutement d'un personnel en charge de la mise en place de la collecte de données.

La construction et le contrôle des premiers indicateurs RH ont été réalisés et le produit est en voie de déploiement avec une architecture technique à compléter (installation d'un serveur nécessaire au bon fonctionnement de l'outil) ; des formations auprès des utilisateurs sont planifiées au premier semestre 2024. Le SID s'étendra ensuite aux briques Recherche et Patrimoine.

Aujourd'hui, la **cybersécurité** est devenue un axe prioritaire de l'université ; 2023 fut un cap de prise de conscience en ce domaine. Outre la désignation d'un référent RSSI à l'échelle de l'établissement, il a été décidé de constituer, en 2024, un service de cybersécurité, doté du personnel et des outils nécessaires : EDR (Endpoint Detection and Reponse), SOC (Security Operation Center), XDR (analyse des avancées des comportements). La stratégie de cybersécurité a été élaborée à partir de modèles expliqués par le CERT RENATER ou l'ANSII.

À court terme, les objectifs sont triples : - améliorer la sécurité informatique par la modification d'éléments importants comme le VPN, le FIREWALL et des règles appliquées ; - renforcer le contrôle de l'utilisation du système d'information ; - gérer les moyens de remédiation et de sécurité des données par la mise en place de sauvegardes immuables et d'une stratégie d'archivage adaptée pour lutter contre les destructions de données.

1.6. L'établissement porte une politique globale de la qualité

La politique et les activités déployées par l'établissement s'inscrivent clairement dans une **démarche Qualité, initiée dès 2017** par la mise en place du contrôle interne et fondée sur une volonté d'amélioration continue, visant à satisfaire personnels, étudiants, partenaires extérieurs et tutelles.

L'effort de structuration a été poursuivi et amplifié, ordonné autour de trois objectifs : la qualité de la formation et de la Recherche, la qualité des outils et la qualité de vie au travail.

Concernant la **qualité de la formation et de la Recherche** : Cf. Domaines 2/3.

Concernant la **qualité des outils**, le déploiement du **contrôle interne budgétaire et comptable** a été poursuivi et trois études ont été actualisées au cours de l'année 2022 : le cycle du budget, le processus de la commande publique d'achats et le processus de la rémunération.

Ces études ont permis la mise à jour des cartographies des risques budgétaires et comptables au regard de la réglementation et de la réévaluation de leur impact sur l'établissement (inhérent et résiduel) ainsi que l'adaptation du plan d'action face aux risques. Le travail a été adopté en Conseil d'Administration le 9 décembre 2022 (Cf. annexe [1.16](#)). En raison de mouvements au sein du service de l'appui au pilotage et de la surcharge de travail de la Direction des Services Informatiques (DSI), liée à des tentatives de cyberattaque, le nouveau cycle du contrôle interne du système d'information a dû être reporté.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2022, tous les prestataires d'actions de compétences (organismes de formations, CFA, centre de bilans de compétences etc..), qui souhaitent accéder à des fonds publics ou mutualisés, doivent être certifiés QUALIOP. L'établissement a entamé la démarche de certification en 2021 en lien avec la FCU Artois, l'IUT de Béthune et l'IUT de Lens, et a obtenu la **certification QUALIOP** en janvier

2022. Un vivier de trois collaboratrices a été formé à l'audit sur ce référentiel et a pu mettre à profit ses compétences et son expertise au sein de l'établissement. Un **audit de surveillance QUALIOPi** a été réalisé en octobre 2023 avec pour conclusion trois points forts identifiés (veilles, gestion des personnels, plan d'amélioration continue (Cf. annexe [1.17](#)) et une non-conformité (correspondance entre référentiels de formation et de certification). Cette non-conformité a été levée en janvier 2024.

Dans le cadre de la politique qualité menée à l'échelle de l'établissement, une **qualitiennne** a été recrutée en 2023, dont la mission est de coordonner les actions initiées. Parmi celles-ci, l'université est engagée dans la démarche de labellisation HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) (Cf. annexe [1.18](#)).

En ce qui concerne la **qualité de vie au travail**, occasion de réfléchir au fonctionnement global de l'établissement, l'université a pour habitude d'organiser des groupes de travail avec des membres des personnels. Plusieurs l'ont été au cours de la période considérée (Cf. Réf. 1.8, Dialogue social et qualité de vie au travail).

Si l'établissement a progressé dans le recensement des actions menées au titre de la qualité, il ne les a, en revanche, pas encore formalisées dans le cadre d'un plan global d'amélioration, dont l'élaboration sera l'un des enjeux du prochain contrat.

1.7. L'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré

Politique des ressources, soutenabilité et analyse des coûts

L'offre de formation et sa soutenabilité font l'objet d'une présentation et d'un vote au sein des instances. En matière de politique de formation (45% du budget), l'établissement souhaite garantir le maintien de formations de qualité avec de réels débouchés professionnels. Pour garantir la soutenabilité, il a continué d'actionner les leviers déterminés lors du précédent contrat : **non-remplacement immédiat des départs à la retraite** (un an de latence avec recours à des ATER), **réexamen annuel des postes d'ATER et de contractuels** attribués, **absence de création franche de postes, redéploiements internes**, le cas échéant. Par ailleurs, l'offre de formation continue d'être en permanence ajustée aux moyens de l'établissement, qui n'hésite pas à fermer des formations à effectifs réduits ou pour lesquelles l'insertion professionnelle n'est pas satisfaisante (11 fermetures), tandis que d'autres, qui répondent à de nouveaux besoins, sont ouvertes (au nombre de 11). Un des axes du contrat a été le **déploiement de l'apprentissage dans toutes les composantes** - y compris SHS. Le nombre d'apprentis a quasiment doublé passant de 756 en 2020-2021 à 1302 en 2023-2024. Un modèle économique de répartition des recettes entre la composante, la FCU et l'établissement existe. Les recettes de l'alternance ont par ailleurs permis d'augmenter les moyens de certaines composantes, les autorisant à présenter à la campagne d'emplois des recrutements d'enseignants sur « fonds propres ».

Le contrôle de la soutenabilité financière de l'offre de formation a fait l'objet de la mise en place d'un **Système d'information intégré**. Les maquettes sont saisies dans une application interne (ACE), en lien avec APOGÉE, qui permet d'en calculer la charge, laquelle est ajustée chaque année, à l'occasion des Dialogues de gestion, en fonction de l'évolution des effectifs. Est couplée à ce dispositif, une application de gestion des emplois du temps (ADE), elle-même reliée à une application de gestion des services d'enseignement effectués (OSE). Les composantes sont destinataires de rapports mensuels de consommation et d'alerte, qui ont été élaborés par le service d'appui au pilotage. Ainsi, la gouvernance de l'établissement a-t-elle une **vision exacte du coût des formations** et une **maîtrise des heures complémentaires**.

En matière de recherche (25% du budget), l'université veille à permettre aux enseignants-chercheurs les plus actifs de **conserver un temps suffisant pour leur activité scientifique** par le biais d'une politique volontariste : heures de référentiel d'équivalences horaires attribuées aux porteurs de projets de chaires ANR, aux enseignants-chercheurs pilotant ou participant à des projets financés par la commission européenne (H2020, InterReg...), aux responsables de DIM ou encore aux directeurs d'unités de recherche.

De plus, l'université propose aux MCF nouvellement recrutés la possibilité de bénéficier d'une décharge pour leur activité de recherche pendant leurs deux premières années. L'université a également décidé d'encourager l'activité de recherche par le déploiement de l'indemnité RIPEC C3 avec un montant de 7 000 € pour les bénéficiaires de la prime au titre de la recherche et de 4 500 € pour les autres motifs d'attribution ; les bénéficiaires de ces primes sont limités à 50 heures complémentaires/an (Cf. annexe [1.19](#)).

Par ailleurs, pendant la période 2018-2023, l'université a modifié sa politique de dotation des unités de recherche. Depuis 2021, un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) est élaboré annuellement avec chaque unité et la dotation est recalculée en fonction de deux parties : une nommée « Dotation récurrente de performance » et une autre nommée « Dotation Objectifs Performance » (Cf. Réf. 2.11, Politique de ressources).

Enfin, un pôle de recherche et de développement agronomique et agroalimentaire du grand Arras de 1 300 m² a été inauguré en 2023. Ce pôle associe l'équipe BioEcoAgro de l'UA, un laboratoire de l'INRAE ainsi que le pôle Adrianor, partenaire de longue date de l'université.

Chaque année, une campagne d'allocations doctorales est lancée via une plateforme en ligne. Lors de cette campagne, les porteurs des sujets doivent flécher les dossiers dans un des DIM. L'établissement est passé de 10 supports à 12 entre 2018 et 2023.

L'université dispose d'un **suivi précis de sa masse salariale** par le biais d'outils de simulation et de projection sur 3 ans et d'un suivi des financements particuliers, notamment dans le cadre de la recherche, des projets financés dans d'autres domaines (comme la LCeR) et des financements liés à la loi ORE. Ces outils permettent aujourd'hui de justifier d'un excellent taux de consommation des crédits de masse salariale sur la SCSP et d'un taux correct sur les « ressources propres ». Cette sincérité des prévisions permet à l'établissement de connaître les marges de manœuvre dont il peut disposer. Toutefois, ces outils restent assez rudimentaires du point de vue technique et engendrent une lourdeur de gestion ; c'est pourquoi, l'université a lancé un projet visant à informatiser et automatiser en partie le suivi et les prévisions de sa masse salariale.

La **politique de réponse aux appels à projets** occupe une place croissante dans la stratégie de l'établissement et dans la charge de travail des équipes. L'université a développé ses réponses aux appels à projets nationaux, en particulier sur les axes forts de sa stratégie, tels que l'intelligence artificielle, avec l'obtention de financements importants affectés aux chaires IA et au projet PIA 4 MAIA (11 M€ sur 10 ans).

L'université a également été très **active en matière d'innovation pédagogique et de réussite étudiante**, avec des projets tels que la Licence Compétences en Réseau (LCeR ; 12,5 M€ sur 10 ans) dans le cadre du PIA 3, les projets PACTE (Plateforme d'Accompagnement et de Tutorat pour l'Enseignement supérieur), OSer » - (S'Orienter vers le Supérieur et Réussir), FEUN (Formation des Enseignants de l'Université au Numérique) ou encore DEMOES (apprentissage en réseau). À l'exception de FEUN, tous ces projets ont été obtenus dans le cadre de l'Alliance A2U.

Ces projets ont permis de renforcer le laboratoire CRIL (UMR 8188), de structurer les différences initiatives en matière d'innovation pédagogique par la **création d'un service** qui lui est consacré, le **CETIP** (CEntre de Transformations et d'Innovations Pédagogiques), de renforcer le **pôle audiovisuel** de la DSI et de modifier l'offre de formation en Licence de la moitié des UFR de l'université.

Le taux des ressources propres sur les produits encaissables a progressé de 11,9 % en 2018 à 16,7 % en 2023 (Cf. annexe [1.20.1](#) ; [1.20.2](#) ; [1.20.3](#) ; [1.20.4](#) ; Cf. annexe [1.21](#) et annexe [1.22](#)).

L'**augmentation du volume des ressources propres** est principalement **liée à l'apprentissage**. En effet le nombre d'apprentis a augmenté de même que le coût contrat. Dans le domaine de la recherche, les chercheurs disposent d'une grille de calcul des coûts complets et de tarification des prestations de recherche basée sur la méthode P2CA (Cf. annexe 1.23 et [1.24](#)), fruit d'un travail collectif mené avec le service d'appui au pilotage. Il faut toutefois être vigilant sur la diversification des sources de financement.

Dialogues de gestion

Des Dialogues de gestion ont lieu à **deux niveaux** : avec les composantes et avec les services. **Avec les Directeurs et Responsables Administratifs (RA) de composantes**, ils ont lieu **en juin** et sont une occasion

d'échanges. Directeurs et RA présentent un bilan de l'année écoulée. Les échanges portent sur les moyens humains et constituent les premiers éléments de l'élaboration de la campagne d'emplois. Ils portent, en outre, sur la Dotation de Fonctionnement, calculée d'après un modèle interne, les projets de formations, l'évolution des effectifs et les heures d'enseignement. Les échanges font l'objet d'un relevé de décision (Cf. annexe [1.25](#)).

Pour les unités de recherche, une ligne est fléchée dans le budget de la direction de la recherche. Le VP Recherche conduit la répartition de la dotation par le biais d'un modèle de calcul prenant notamment en compte des indicateurs de performance (Cf. Réf. 2.11, Politique de ressources).

Avec les services, les Dialogues de gestion se déroulent, **en septembre/octobre**, avec le VP en charge des moyens et la DGS. Leur dotation de fonctionnement est discutée dans ce cadre avant de faire l'objet d'une validation par le Président.

Depuis 2021, des **revues de gestion** (Cf. annexe [1.26](#)) sont organisées de manière mensuelle avec l'équipe de direction, la DRH, la DAF et le SAP, permettant de faire un bilan sur l'avancée des composantes, des laboratoires, et des services sur la situation budgétaire, mais également de faire le point sur la masse salariale. En amont de chaque revue de gestion, se tient également une réunion avec la DPL (Cf. annexe [1.27](#)). Ces rencontres permettent d'alerter la Direction en cas de difficultés repérées et sont un outil de pilotage indéniable.

1.8. La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels

Politique de ressources humaines

L'université est soucieuse de la stabilité et de la qualité de vie de ses personnels. Elle veille à l'équilibre entre titulaires et contractuels, enseignants/enseignants-chercheurs et BIATSS, tous au service des formations et de la recherche (Cf. annexe [1.28.1](#); [1.28.2](#); [1.28.3](#) et [1.28.4](#)).

La **politique de recrutement** de l'établissement s'inscrit dans la **stratégie de renforcement des DIM**. Ainsi, l'université fait de l'**Intelligence Artificielle** sa « signature » avec une CPJ recrutée à la rentrée 2023, une promotion interne en 2022 (renouvellement de ces deux dispositifs en 2024 – demande d'un CPJ supplémentaire et promotion interne 2024). Sur la période 2019-2025, l'université a opéré 6 recrutements (2 PR, 1 CPJ, 3 MCF) et une promotion interne en ce domaine.

L'université a, par ailleurs, été bénéficiaire d'une CPJ en 2022 dans le domaine des interventions psychosociales (projet CHIPS – « CHanger avec des Interventions PsychoSociales »). Elle a porté, en 2023, 3 demandes de CPJ connectées au projet PIA 4 – MAIA. Ces demandes ont été acceptées et visaient à renforcer le potentiel Enseignement/Recherche de l'université dans les domaines de l'Intelligence Artificielle (CPJ 2023 – CRIL UMR 8188), de la Chimie théorique (CPJ 2024 – UCCS UMR 8181) et de l'Environnement (CPJ 2025 – LS2E UR 4025). La demande complémentaire de 2024 porte sur l'intelligence artificielle de confiance.

En outre, l'université a procédé au **redéploiement de plusieurs profils de postes** (3 en mathématique) et à la transformation de postes de PRAG en MCF (6 sur cinq années), toujours en lien avec les DIM (Cf. Réf. 2.10, Choix stratégiques).

S'agissant de la réussite étudiante et de l'innovation pédagogique, l'université a procédé à la **création du CETIP**, avec une structuration autour d'un responsable administratif, et au recrutement d'ingénieurs pédagogiques dans le cadre des projets PIA LCeR, PACTE, FEUN, DEMOES, PIA MAIA.

L'université a souhaité développer son pôle des sciences appliquées sur le site de Béthune, avec notamment la **création de l'École d'Ingénieurs de l'Artois (EIA)** à la rentrée 2023 et la création de la **plateforme Tech3E**, qui ont fait l'objet de quelques recrutements pour le moment (1 IGR, 2 techniciens, 2 enseignants contractuels), mais dont le nombre a vocation à croître dans les années à venir.

Il convient cependant de reconnaître que l'université a rencontré des difficultés de recrutements notamment dans le domaine des sciences et sciences appliquées (informatique, mécanique...) s'agissant des enseignants-chercheurs mais également dans le recrutement de personnels BIATSS dans certains domaines tendus tels que l'Informatique, le Patrimoine ou encore les Affaires financières et comptables.

L'accord sur le temps de travail appliqué à l'université n'a pas évolué sur la période de référence. Le régime de temps de travail de l'université s'organise autour d'un temps de travail hebdomadaire de 37h30. Les horaires journaliers sont encadrés par des plages fixes de service de 9 heures à 12 heures et de 14 heures à 16 heures 30. Par ailleurs, l'université est fermée totalement en moyenne 2 semaines pour les vacances de Noël et 4 semaines pendant les vacances d'été.

Le télétravail (Cf. annexe [1.29](#)) s'est mis en place progressivement au sein de l'université à compter du 1^{er} janvier 2021 avec le vote par le Conseil d'Administration d'une charte du télétravail. Le nombre de bénéficiaires et l'amplitude du télétravail se sont progressivement accrus avec, en 2023-2024, 256 télétravailleurs (50 % de l'effectif des personnels BIATSS) et un plafond hebdomadaire fixé à 2 jours de télétravail.

Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

La politique de l'établissement en matière d'emplois, d'effectifs et de compétences s'ordonne autour de trois objectifs : **encadrement, promotion, déprécarisation**. Elle entend répondre au mieux aux multiples projets engagés dans le cadre du contrat en cours et aux besoins des services et composantes.

Des recrutements ont été ciblés sur des axes de développement de l'activité de l'établissement comme par exemple le développement durable avec 3 recrutements dans ce domaine : une Ingénieure d'Études en transition écologique et développement durable (dans le cadre d'A2U), un Économiste de flux en charge du suivi opérationnel du marché global de performance énergétique et un Ingénieur d'Études sur la mobilité des étudiants et des personnels.

Par le biais d'appels à projet, tels que le PIA LCeR, PACTE, FEUN, DEMOES, l'université a créé un service de coordination des dispositifs d'innovation pédagogique CETIP), à la tête duquel elle a placé une Ingénieure d'Étude et a recruté 6 Ingénieurs Pédagogiques contractuels.

L'amélioration du pilotage de l'établissement et le développement d'une politique qualité à l'échelle de l'établissement se sont également traduits par deux recrutements d'ingénieurs d'études.

Le développement de l'alternance, en particulier de l'apprentissage, au cours des dernières années a conduit l'université à renforcer sa direction de la formation continue universitaire de 5 ETPT ainsi que les services d'alternance des deux IUT. Dans le même cadre, l'université a recruté près d'une dizaine d'enseignants associés à mi-temps pour participer au développement et à la gestion des formations en alternance.

L'université a également régulièrement opéré des repyramidages avec, pour les personnels BIATSS, la volonté d'accompagner les montées en compétences de certains agents par une évolution statutaire (Cf. annexe [1.30](#) et [1.31](#)) et, pour les enseignants, la volonté de renforcer le potentiel Recherche de l'établissement, dans la mesure où la plupart des repyramidages ont concerné des transformations d'emplois du second degré en emplois d'enseignants-chercheurs (6), en plus des repyramidages de MCF en PR.

L'augmentation des fonds propres a permis à l'université de recruter un certain nombre de contractuels enseignants et BIATSS (76 enseignants et 72 BIATSS au cours de l'année 2022). L'établissement a aussi souhaité prolonger sa politique de déprécarisation en proposant, chaque année, des possibilités de titularisation à ses personnels contractuels.

Enfin, les procédures de recrutement des personnels titulaires sont juridiquement très cadrées et le Conseil d'Administration de l'université a voté en 2022 une charte des personnels contractuels (Cf. annexe [1.32](#)), qui intègre des dispositions relatives aux modalités de leurs recrutements. L'établissement a décidé de s'engager dans la labellisation HRS4R avec une présentation du dispositif au Conseil d'Administration du 13 octobre 2023 et une lettre d'engagement prévue pour la fin du 1^{er} trimestre 2024.

Accompagnement des parcours professionnels

L'université a mis en œuvre son premier **Plan de Développement des Compétences** (Cf. annexe [1.33](#)) à la rentrée 2023 avec la volonté de développer l'offre de formations collectives sur 9 thématiques principales : Accompagnement des parcours professionnels, Formation des élus, Informatique – Bureautique – Métiers de l'image et du son, Innovation pédagogique, Management et conduite de projets, Métiers des bibliothèques, Personnalisation et développement des compétences métiers soutien et support, Responsabilité sociétale de l'université, Santé Sécurité.

L'université organise par ailleurs, chaque trimestre, une campagne de candidatures pour des formations individuelles qui sont examinées par la commission de la formation des personnels de l'université, ainsi que des campagnes annuelles relatives au compte personnel de formation (CPF) et au congé de formation professionnelle (CFP).

Auparavant, l'offre de formations collectives était peu structurée et les formations individuelles largement dominantes en nombre. L'objectif de l'établissement a été de rééquilibrer la situation en améliorant l'offre collective et en jugulant les formations individuelles.

Depuis 2021, l'université organise deux campagnes de mobilité interne (l'une en janvier et l'autre en mai) contre une seule auparavant.

En 2021, l'université a voté des **lignes directrices de gestion en matière de mobilité professionnelle et de parcours professionnels** et a établi des procédures collégiales de traitement des candidatures à l'avancement avec la volonté de prendre en compte l'intégralité des activités des personnels tant BIATSS qu'enseignants et en intégrant les problématiques du handicap et de l'égalité professionnelle.

Un rôle de conseiller mobilité carrière a par ailleurs été donné à la responsable du développement des compétences, recrutée en octobre 2022.

Dialogue social et qualité de vie au travail

La politique de l'université consiste à mettre en place les changements d'ampleur, notamment en matière de Ressources Humaines et de Qualité de Vie au Travail, en organisant des **groupes de travail avec les organisations syndicales représentées au CSAE**. Ainsi, sur la période de référence, des groupes de travail ont par exemple été organisés pour la révision des statuts de l'université, l'évaluation de la période COVID, l'adoption des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de parcours professionnels, l'évolution de la procédure d'avancement des personnels BIATSS, la révision du RIFSEEP, la mise en place du télétravail, les RPS (Cf. annexe [1.34. 1](#), [1.34. 2](#), [1.34. 3](#) et [1.34. 4](#)), la mise en œuvre d'un dispositif de signalement des VSS, l'établissement du plan d'égalité professionnelle femmes-hommes, la révision de la charte des personnels contractuels, la mise en œuvre du Plan de Développement des Compétences...

L'université a voté un **Plan d'actions pour l'égalité professionnelle** (Cf. annexe [1.35](#)) entre les femmes et les hommes en 2021. Un **comité égalité** a été composé avec des personnels, des étudiants volontaires, ainsi qu'avec des représentants de l'établissement. La ligne directrice choisie par ce comité a été de vouloir développer une culture commune sur les principes et les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un gros point d'attention a été la mise en place de formations : sur les violences sexuelles et sexistes (VSS), sur les bonnes pratiques pour une communication égalitaire, sur l'égalité femmes-hommes.

Pour cette dernière formation, un groupe issu du comité égalité a travaillé avec une intervenante extérieure pour en définir le contenu et les modalités pédagogiques. Trois sessions par an de formations sur les VSS et sur l'égalité sont proposées depuis 2022 ; une formation sur la communication égalitaire a été proposée en mars 2024.

1.9. L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement

Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier

Le **patrimoine** de l'université (98 390 m² SDP) (Cf. annexe [1.36](#)) est largement **homogène** car en grande partie récent : il a été **construit au cours des 30 dernières années**, à l'exception de l'IUT de Lens (1988), l'IUT de

Béthune (1968) et du bâtiment B de la Faculté des Sciences Jean-Perrin de Lens (1928). L'état de santé du patrimoine est désigné comme « très satisfaisant » à 40 % et « satisfaisant » à 60 % dans l'outil de suivi du Ministère. Aucun bâtiment ne fait l'objet d'un avis défavorable à l'exploitation de la part des services de l'État (Cf. annexe [1.37](#)). L'établissement s'appuie sur son Schéma Directeur de Stratégie Immobilière (SPSI) et sur une Programmation Pluriannuelle de Maintenance et d'entretien (PPM). **L'établissement n'a pas de réel problème avec l'état de son patrimoine** ou la connaissance de celui-ci. Il dispose de budgets consolidés consacrés à l'entretien et la maintenance et répond aux obligations réglementaires. Le patrimoine immobilier de l'établissement et son utilisation sont parfaitement connus. L'université dispose depuis 2007 d'un logiciel de patrimoine, qui permet, entre autres, d'identifier les locaux par type d'occupation ou de fonctionnalité (Cf. annexe [1.38](#)) (enseignement, recherche, administration, locaux techniques, etc.). Selon les sites, des conventions de mise à disposition des locaux sont conclues avec les collectivités territoriales, associations. Il s'agit dans la majorité de prêts réciproques notamment pour les équipements spécifiques. Un personnel de la Direction du patrimoine est spécialement affecté à cette mission de recensement et de mise à jour. De manière générale, les personnels affectés à la fonction patrimoine (7 personnes) ont une connaissance pointue de leur environnement de travail.

D'un point de vue **sécurité, accessibilité et sûreté**, l'établissement s'applique à suivre impérativement les dispositions réglementaires. Pour l'accessibilité, un Ad'AP d'une durée de trois ans a été proposé aux services de l'État, qui a été validé. Sa mise en œuvre n'est à ce jour pas finalisée, d'une part à cause du COVID et d'autre part par manque de moyens humains opérationnels affectés à cette mission. Le patrimoine de l'université est accessible à 85 %.

L'université dispose de **nombreux indicateurs** et outils de suivi, en premier lieu ceux du Référentiel Technique OAD du Ministère, mais également d'**outils internes** mis en place par la Direction du Patrimoine ou mis à disposition par ses partenaires dans le cadre de marchés ou contrats. À titre d'exemple, le suivi des indicateurs liés aux consommations énergétiques est réalisé à l'aide d'un logiciel de supervision et d'une GTC dans le cadre du Marché global de performance énergétique, contracté avec la société ENGIE pour les bâtiments chauffés au gaz ou électriquement (Cf. annexe [1.39](#)). Elle dispose d'un autre outil pour les sites et bâtiments raccordés au réseau de chauffage urbain des villes de Lens et Béthune avec la société DALKIA. Dans ce même domaine, elle dispose également d'indicateurs mis en place par le Ministère – DEEPI - (Cf. annexe [1.40](#)).

L'un des problèmes rencontrés par l'établissement est la multiplicité des supports et indicateurs. La Direction du Patrimoine travaille actuellement à la mise en œuvre d'un Système d'Information Patrimoniale (SIP) permettant de centraliser les données et de remonter celles-ci automatiquement dans le Système d'Aide au Pilotage (SAP) de l'établissement.

Programmation et soutenabilité immobilières, gestion du patrimoine immobilier

La planification immobilière (Cf. annexe [1.41](#)) de l'établissement est élaborée à partir de plusieurs supports d'aide à la décision, qui tous prennent en compte les besoins en matière de recherche, de formation de vie étudiante, de fonctionnalité, etc. :

- Le SPSI, document politique qui acte la stratégie immobilière elle-même basée sur un recensement réel des besoins. Dans le cadre du renouvellement du SPSI, l'établissement a fait appel via l'UGAP à un prestataire extérieur.
- Le plan pluriannuel de maintenance à dix ans, élaboré il y a 7 ans afin d'établir une programmation budgétaire par année plus au moins constante. Cette programmation pluriannuelle a été établie sur la base du cycle de vie des composants principaux des bâtiments (du clos et couvert aux aménagements et ouvrages intérieurs). Elle est actualisée régulièrement pour tenir compte de l'évolution des besoins, des contraintes fonctionnelles, nouvelles orientations et impondérables.
- Un recensement à n-1 réalisé chaque année en juin auprès des directeurs de composantes et d'UFR, et abondé par les équipes de la Direction du Patrimoine, qui permet de prendre en compte la réalité du terrain et d'intégrer les opérations retenues à la programmation annuelle de l'année à venir et de les corrélés avec le PPM.
- Le Schéma Directeur de la Vie Étudiante, qui permet de remonter les besoins en termes de vie sur le campus et d'amélioration du cadre de vie des étudiants.

- Le Schéma Directeur Handicap.
- Le Marché Pluriannuel de Performance Énergétique que l'établissement a contracté en 2019 auprès de la société ENGIE pour une durée de dix ans et qui contient un volet gros entretien et renouvellement d'équipements (P3) lissé sur dix ans et un volet investissement (P6) qui prévoit de nombreux travaux permettant d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments et de diminuer les consommations énergétiques.

Chaque fois que possible, l'établissement cherche à **mobiliser des financements extérieurs**, par le biais des appels à projet, des plans de relance, des contrats de plan État/Région (CPER), des fonds CVEC, etc.

À titre d'exemple, dans le cadre du CPER 2021-2027, quatre projets ont été présentés pour un montant total de 11,96 M€ ; sur ce montant, 10,90 M€ sont financés par le CPER, soit 91 %. Il s'agit de la construction Tech3E à Béthune, de la construction et de la réhabilitation de bâtiments destinés au département MMI de l'IUT de Lens, de la réhabilitation des anciennes salles de restauration par le CROUS de Douai en salles pédagogiques innovantes puis de la restructuration des bibliothèques universitaires d'Arras et de Béthune. L'université abondera ces projets par un **complément sur fonds propres**.

Par ailleurs, des **projets immobiliers** sont et seront financés **sur fonds propres** à hauteur de 10 M€ : à titre d'exemple : extension des salles de sports d'Arras et Liévin, extension du bâtiment du siège à Arras, rénovation des parvis (en cours).

Dans le contexte d'échéances électorales à la fin de l'année 2024 et en raison du renouvellement du SPSI, le sujet de la dévolution du patrimoine appelle à une certaine prudence.

Gestion de la transition écologique

La politique de l'établissement s'inscrit réellement dans une **démarche de transition écologique depuis environ 5 ans**, dans un premier temps par le biais de son Marché Global de Performance Énergétique (MGPE), mis en place pour répondre aux obligations du décret tertiaire, mais également pour mieux maîtriser les consommations et les coûts liés aux énergies. Ce MGPE démarré en 2019 a été pensé pour **réduire à terme (en 2029) de 27 % les consommations de gaz et de 16 % les consommations électriques** liées au chauffage des locaux et à leur utilisation. Il fixe des objectifs de résultats et d'intéressement aux titulaires du marché. Par ailleurs, depuis deux ans, dans le cadre de l'Alliance A2U, l'établissement s'est engagé dans une démarche visant la **labellisation « Développement Durable et Responsabilité Sociétale » (DD&RS)**. Pour les trois établissements de l'Alliance, l'objectif est d'**obtenir ce label début 2025**, mais surtout d'établir une stratégie durable et un plan d'action cohérent en dégagant des moyens techniques, financiers et humains. Cette démarche vers la labellisation a été engagée plus d'une année avant que l'État ne la rende obligatoire. Bien évidemment, le volet environnemental lié au patrimoine et à l'exploitation de celui-ci est l'un des axes primordiaux de la stratégie.

L'université a déjà réalisé **deux bilans de gaz à effet de serre** et réalisera le prochain en 2024 (Cf. annexe [1.42](#)).

Sont également prévus en 2024 des **audits énergétiques de l'ensemble des bâtiments**, qui permettront de dégager des bouquets de travaux à réaliser. Travaux qui seront pour certains inscrits dans le prochain SPSI de l'établissement et qui permettront d'atteindre les derniers objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour les premières échéances du décret tertiaire.

Une enquête mobilité est également en cours, elle aussi à l'échelle d'A2U, et permettra aux établissements d'élaborer avec l'ensemble de la communauté universitaire et les partenaires territoriaux et/ou privés un plan de mobilité d'établissement à fin 2024.

L'établissement a adopté en décembre 2022 un **Plan de sobriété énergétique** (Cf. annexe [1.43](#)) qui s'inscrit dans la continuité des actions engagées par l'université face aux enjeux énergétiques et climatiques ainsi que dans la démarche globale et systémique de développement durable et de responsabilité sociétale portée à l'échelle de l'Alliance A2U, autour du « Campus en transition écologique et solidaire ». Il s'agit d'une réponse à court terme à la problématique d'approvisionnement en énergie qui permettra aussi d'atténuer l'impact financier de l'augmentation du coût de l'énergie. L'objectif affiché est de réaliser une économie d'énergie de

10 % d'économie sur deux ans par rapport à l'année de référence 2019, les années 2020 et 2021 n'étant pas, en raison de l'impact de la crise sanitaire, représentatives en termes de consommation.

Trois échéances ont été identifiées pour la mise en œuvre du Plan de sobriété :

- Une première échéance à court terme, avec la mise en place d'actions durant l'hiver 2022-2023
- Une seconde échéance à moyen terme, avec la mise en place d'actions en 2023-2024
- Une troisième échéance à long terme, avec mise en place d'actions à l'horizon 2025

Le suivi des actions programmées est effectué via les groupes de travail, rassemblés dans des comités opérationnels, qui transmettront leurs bilans et propositions au comité stratégique, puis au Conseil d'Administration.

Sur les 29 mesures de ce plan de sobriété énergétique, 8 ont un effet direct sur la consommation énergétique, 19 ont une mise en place prévue à court terme.

L'université s'est aussi engagée dans une réflexion sur la **renaturation de ses sites et de son patrimoine bâti ou foncier**. De nombreux aménagements paysagers ont été réalisés ces dix dernières années, et d'autres sont en cours (sur le site de Béthune par exemple, avec une participation financière à hauteur de 40 % de l'Agence de l'eau Nord-Picardie). L'université est également engagée pour son campus d'Arras dans une réflexion relative à l'élaboration d'une « trame verte » permettant de faciliter la circulation de la faune et de la flore dans le quartier sud-est de l'agglomération. Cette « trame verte » est élaborée en partenariat avec les acteurs publics et territoriaux du secteur (conseil départemental, lycées, collèges, écoles primaires, mairie, communauté urbaine, etc.) mais également avec des acteurs privés et des associations.

Enfin, l'université a prévu de lancer en 2024 les études relatives à la solarisation de 5 de ses parkings et à l'installation de bornes de recharges pour véhicules électriques.

« SWOT » du domaine 1

FORCES

- Qualité du cadre de vie au travail
- Qualité du dialogue social
- Circuit de décision efficace
- Efficacité des fonctions supports
- Mise en œuvre très instrumentée des outils de pilotage
- Capacité de mobilisation sur de grands projets
- Déploiement d'un plan de développement des compétences

FAIBLESSES

- Identité de l'université insuffisante
- Absence de mutualisation des structures de formation et de recherche
- Manque d'attractivité lié à la rémunération (tension sur le marché du travail et concurrence entre les structures publiques)
- GPEC embryonnaire
- Dématérialisation insuffisante des procédures

OPPORTUNITÉS

- Richesse du tissu économique
- Mutualisation et partenariats géographiques internationaux grâce à l'Alliance A2U
- Augmentation du volume des ressources propres
- Labellisation HRS4R en cours
- Association des équipes administratives aux grands projets d'établissement

MENACES

- Capacité d'absorption des réformes et des enquêtes et intensification des tâches
- Manque de moyen d'ingénierie pour le suivi des projets
- Manque d'accompagnement de l'État dans l'évolution des métiers
- Risque de cyberattaques

Domaine 2 : POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ

2.10. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes

Choix stratégiques

Afin d'accroître la visibilité et la lisibilité des recherches conduites à l'université tant au niveau académique régional, national et international qu'au niveau politique et économique et de développer les collaborations transversales et pluridisciplinaires entre les laboratoires, l'UA a structuré sa recherche depuis 2017 autour de **4 Domaines d'Intérêt Majeur (DIM)** (Cf. annexe [2.1](#), [2.2](#) et [2.3](#)) :

- **DIM 1 - Éco-efficacité énergétique : Habitat, Logistique, Systèmes électriques et Matériaux innovants (27 % des EC/C de l'établissement)** : les chercheurs impliqués dans ce DIM ont pour préoccupation commune la réduction des dépenses énergétiques et l'optimisation de l'utilisation des ressources naturelles dans une démarche de développement durable. La gestion optimale de l'énergie dans l'habitat, l'amélioration de l'efficacité des systèmes électriques, l'optimisation des flux logistiques et de mobilité ou le développement de matériaux innovants revalorisés/biosourcés ou de procédés à faible impact environnemental constituent autant de pistes fondamentales explorées par les travaux de ce DIM.
- **DIM 2 - Patrimoines, territoires et transculturalités (27 % des EC/C de l'établissement)** : ce domaine est consacré à l'étude de tous les types de patrimoines, des représentations et définitions des territoires et des échanges et transferts culturels. Il accueille des recherches émanant de spécialistes de plusieurs disciplines (arts, lettres, langues, géographie, droit, marketing et management, sociologie, FLE, histoire) et vise à réfléchir aux processus de « patrimonialisation » et de construction et déconstruction de territoires et à interroger le lien entre les trois thèmes qui composent l'intitulé.
- **DIM 3 - Lien social et vulnérabilités (20 % des EC/C de l'établissement)** : ce DIM est consacré à l'étude du lien social, à sa recomposition, à sa consistance (liens de participation élective, de filiation, de participation organique, de citoyenneté). Il s'agit ici de travailler les évolutions de ces liens, leurs dynamiques dans une société où l'individualisme et la perception des injustices certes dominant mais où émergent aussi de nouvelles formes de solidarité, et ceci en considérant différentes formes de vulnérabilités. Les travaux scientifiques concourent ainsi à la compréhension de ce qui produit, défait, recompose les deux dimensions du lien social : les protections et les reconnaissances.
- **DIM 4 - Intelligence artificielle (20 % des EC/C de l'établissement)** : Le DIM Intelligence artificielle vise à développer des solutions de recherche originales et génériques pour faire avancer l'explicabilité formelle et l'acceptabilité sociétale de l'IA. Ce DIM aborde aussi bien le champ des sciences exactes et appliquées (IA explicable, chimie, logistique, ...) que les dimensions réflexives et analytiques relative aux impacts sociétaux de l'IA, nourries par les travaux menés en sciences humaines et sociales.

Les frontières entre ces DIM ne sont ni imperméables, ni figées : fidèle à sa nature éminemment pluridisciplinaire, l'université encourage aussi les réflexions transversales menées autour d'objets reflétant l'évolution de la recherche scientifique internationale : à titre d'exemple, des formations doctorales sont organisées et proposées aux doctorants de toutes les disciplines de l'A2U autour de la notion de « mesure » et de « donnée » afin de faciliter le dialogue entre les champs disciplinaires et de former les jeunes chercheurs à une pratique pluridisciplinaire réfléchie et mesurée ; des manifestations scientifiques internationales de grande ampleur disciplinaire (droit, philosophie, sociologie et intelligence artificielle) sont encouragées.

Le pilotage des DIM a été renforcé au cours du contrat. Un contrat d'objectifs et de moyens a été mis en place pour chaque DIM et une lettre de mission a été remise aux responsables des DIM. Ces derniers ont pour tâche de gérer le budget alloué à leur DIM, de l'animer, de fédérer les différentes équipes de recherche autour des grandes thématiques retenues, de promouvoir les collaborations entre laboratoires et d'encourager les équipes de recherche à s'approprier leurs domaines respectifs et, si nécessaire, à les faire

évoluer en fonction des attentes des territoires et du paysage national et international de la recherche. **Une politique RH volontariste a été mise en place** pour soutenir les DIM (création de postes, transformation de poste de MCF en PR, CPJ, encouragement à la soutenance d'HDR). Le **DIM 1** a ainsi bénéficié de la transformation d'un poste de MCF en PR, du financement d'un poste d'IGR et d'IGE, de deux CPJ (Chimie/IA et Génie Electrique/IA) ; le **DIM 2** d'une transformation d'un MCF en PR ; le **DIM 3** de la création d'un poste MCF et d'un poste PR, de la transformation d'un poste de Prag en MCF, et d'une CPJ ; le **DIM 4** d'une transformation d'un poste de MCF en PR, d'une CPJ et de décharges de 96h/an pour chacun des sept enseignants-chercheurs impliqués dans les trois chaires d'excellence en Intelligence Artificielle obtenues par l'établissement et financées par l'ANR. Ces décharges ont été compensées par l'attribution de postes d'ATER. Chaque DIM a pu bénéficier *a minima* du financement de 2 thèses par an et l'établissement a contribué au cofinancement de 5 thèses dans l'AAP « contrats doctoraux en intelligence artificielle » de l'ANR (projet « VIVAH » interdisciplinaire impliquant tous les DIM). Enfin, toutes les fiches des postes d'EC ouvertes aux concours de recrutement imposent l'inscription des recherches des candidats dans les DIM. En plus du dispositif national de décharge de 32hTD lors de l'année du stage (renouvelable pendant les cinq années suivantes), l'université a mis en place, localement, la possibilité d'une décharge de 48hTD renouvelable sur demande pour les Maîtresses et Maîtres de Conférences nouvellement recrutés et a satisfait toutes les demandes ; ce dispositif permet aux nouvelles recrues de s'inscrire immédiatement dans les DIM et d'y développer, à partir de leurs recherches propres, des réseaux et des travaux collectifs : depuis 2018, sur les 37 MCF recrutés, 37 décharges « nationales » et 21 décharges locales, dédiées à la recherche, ont été accordées.

De nouveaux moyens ont été redéployés/alloués vers les DIM. Les activités des DIM 3 et 4 ont aussi été soutenues par l'intermédiaire du **Dialogue Stratégique Gestion (DSG) auprès du Rectorat**. Trois projets de recherche ont été validés à hauteur de 200 k€ en 2020, 150 k€ en 2021 et 50 k€ en 2022. L'établissement a aussi contribué au cofinancement du bâtiment qui accueillera **la plateforme technologique Tech3E, vitrine des activités du DIM 1** (Projet CPER 2021-2027 immobilier de 6,5 M€ financé à hauteur de 2,5 M€ sur fonds propres) et au recrutement d'une directrice opérationnelle pour cette plateforme. Tout récemment, l'université a engagé **la refonte des presses universitaires**. Un comité stratégique présidé par la Vice-présidente déléguée à la recherche en SHS a été ajouté au comité éditorial afin de veiller à la convergence entre les publications et les thématiques des DIM ; les 11 collections ont été remaniées en 7 grandes collections pluridisciplinaires dont une dédiée aux patrimoines (DIM 2) et une aux vulnérabilités (DIM 3). L'université, soucieuse d'encourager la publication de travaux chez d'autres éditeurs scientifiques ou dans des revues scientifiques de premier plan, a pérennisé le dispositif d'aides à la publication et à la traduction de recherches s'inscrivant dans les thématiques majeures. Enfin, une attention particulière a été portée à la communication. Des manifestations annuelles visant à promouvoir les DIM et des brochures présentant les DIM ont été réalisées.

Tous les laboratoires et/ou EC n'ont pas vocation à intégrer un DIM : 6 % des ECs n'inscrivent pas leurs activités de recherche au sein d'un DIM. Du fait de sa thématique particulière, le Laboratoire de la Barrière Hémato-Encéphalique (LBHE) se situe en particulier hors-DIM, tout en participant à certains projets portés par les DIM (DIM 1, DIM 3 ou DIM 4). En effet, le LBHE est un laboratoire de référence au niveau international pour la modélisation de modèles de barrières hémato-encéphaliques. Les avancées majeures réalisées par ce laboratoire ont permis de développer de nombreuses collaborations européennes et internationales via des accords-cadres de prestations ou des projets européens (Programme Horizon 2020, Actions Marie Skłodowska Curie Innovative Training Network, ANR transnationaux).

Les actions conduites pour renforcer les DIM ont permis d'accroître la **visibilité des activités de recherche** menées au sein de l'UA. Dans son diagnostic territorial des Hauts-de-France, le Ministère a, pour la première fois, clairement identifié les activités de recherche de l'UA à travers ses quatre Domaines d'Intérêt Majeur¹. Les **partenariats avec les communautés d'agglomération** se sont accrus. Trois communautés d'agglomération au sein desquelles sont implantés les composantes et les laboratoires financent des thèses (DIM 1, 3 et 4). La communauté d'agglomération de Béthune Bruay Artois Lys Romane (CABBALR) a apporté

1. « STRATER Diagnostic territorial Hauts-de-France », décembre 2020, p. 29.

un soutien fort à la création de la plateforme Tech3E (DIM 1). La communauté d'agglomération de Lens Liévin a associé l'université à son appel à manifestation d'intérêt « LivLab Sport » sur le thème de la vulnérabilité (DIM3). Enfin, la structuration en DIM a permis à l'établissement **de porter deux projets CPER** au nom de l'Alliance A2U (« Anamorphose » et « Cornelia », adossés aux DIM 2 et 4), et **de répondre à des appels à projets compétitifs**. L'établissement a été lauréat de l'AAP PIA4 « Excellence sous toutes ses formes » en première vague (Projet IFSEA porté par l'ULCO et associant 2 laboratoires du DIM 1), en deuxième vague (Projet MAIA porté par l'UA et associant les laboratoires du DIM 1, 3 et 4), et en troisième vague (Projet E-SENSE porté par l'UPJV et associant 3 laboratoires du DIM 1).

Enfin, quatre indicateurs ont été mis en place pour suivre l'activité et la production scientifique des DIM. Ces indicateurs montrent que les acteurs du territoire ont été largement associés aux recherches/manifestations des DIM et que les activités scientifiques des DIM sont en augmentation sur la durée du contrat. Ainsi, le **nombre de thèses financées ou cofinancées** par un acteur du territoire (Cf. annexe 2.4) est resté stable au cours du contrat (6 contrats doctoraux par an en moyenne). Le **nombre de manifestations scientifiques** organisées ou co-organisées avec un acteur du territoire (Cf. annexe 2.5) a connu une hausse de 50 % (20 en 2019 - 29 en 2023). Le **nombre de réponses des laboratoires des DIM** aux AAP régionaux, nationaux et internationaux (Cf. annexe 2.6) est en augmentation pour les quatre DIM (+ 40 % pour le DIM 1 ; + 115 % pour le DIM 2 ; + 66 % pour le DIM3 et + 20 % pour le DIM 4). Le **nombre de notices déposées dans HAL** par DIM (Cf. annexe 2.7) s'est avéré stable sur la durée du contrat pour chaque DIM.

La structuration de la recherche par Domaine d'Intérêt Majeur prend en compte la diversité des objets, des méthodes, des acteurs et des disciplines impliqués dans chacun d'eux. Si elle encourage les travaux collectifs et pluridisciplinaires, l'université d'Artois a aussi à cœur de créer un écosystème favorable au déploiement de recherches de pointe, fondamentales et parfois individuelles, tant il est vrai que la qualité de l'ensemble de la recherche, dans certains champs disciplinaires relevant des Lettres et des Sciences Humaines et Sociales notamment, repose sur un juste équilibre entre des travaux engageant de vastes communautés de chercheurs et des études particulières, qui permettent de mieux estimer la pertinence et la nécessité de participer de manière collective au progrès des sciences et de proposer des réponses d'actualité aux problématiques contemporaines qui sans cesse évoluent. Depuis 2018, 33 CRCT ont été accordés (en plus des 6 obtenus au CNU), pour un total de 46 semestres : 27 congés étaient destinés à des Maîtres et Maîtresses de conférences, en vue le plus souvent de la préparation du dossier d'HDR, 12 à des Professeurs des Universités. 13 délégations CNRS ont été obtenues et validées par l'université, ce qui témoigne aussi de l'intérêt, au niveau national, des recherches menées au sein de l'université d'Artois. Enfin, deux chercheurs, particulièrement moteurs et impliqués dans la politique de la recherche et la direction de travaux collectifs, ont été lauréats, de 2017 à 2022 et de 2023 à 2028, de délégations IUF, respectivement senior et junior : Pierre Marquis, Professeur des universités, directeur du CRIL et spécialiste de l'IA et de son acceptabilité et Anne Jusseume, Maîtresse de Conférences recrutée en 2018, spécialiste d'histoire religieuse et co-directrice du GIS Institut d'Études des Faits Religieux (IEFR). L'université entend maintenir ses efforts pour inciter les enseignants-chercheurs à déposer leurs candidatures pour l'obtention de telles bourses et continuer à impliquer des chercheurs reconnus dans la politique et l'organisation de la recherche. En dehors des PEPR, Structures Fédératives de Recherche et Groupements d'Intérêt Scientifique dont elle est partenaire (PEPR ICCARE et SPLEEN, InRenT, Campus de la Mer...), l'université d'Artois, par le biais de ses enseignants-chercheurs, coordonne des SFR et GIS qui participent au déploiement de ses recherches et s'inscrivent de nouveau, en proposant une approche plus ciblée ou plus disciplinaire, dans le cadre des DIM : GIS « Institut des Frontières », SFR « Territoires historiques », IEFR (Cf. annexe 2.8) Très active en matière de structuration des recherches, l'UA est aussi particulièrement attachée à l'accueil de doctorants et à la formation par la recherche, notamment par l'organisation de nombreux séminaires et formations doctorales, ouverts aux doctorants de l'A2U au sein des deux écoles doctorales de l'UPJV, Sciences Humaines et Sociales (ED-SHS) et Sciences, Technologie, Santé (ED-STTS), et par la participation aux conseils de ces écoles.

La stratégie de la recherche repose donc sur un équilibre entre l'inscription dans des thématiques majeures qui sont désormais reconnues et perçues, dans le contexte politique régional, comme propres à l'université d'Artois et le déploiement de recherches spécifiques, aptes à participer en retour à l'inscription des travaux collectifs dans les trajectoires scientifiques nationales et internationales.

Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire

L'université est tutelle de **trois unités de Recherche labellisées par le CNRS** (CRIL UMR 8188, UCCS UMR 8181 et LEM UMR 9221) et d'**une par l'INRAE** (UMR Transfrontalière BioEcoAgro). Le CRIL est la seule unité n'impliquant pas d'autres établissements partenaires. La gestion financière, la propriété intellectuelle et l'activité contractuelle sont gérées par le CNRS via une délégation globale de gestion financière. Deux unités sont membres de fédérations de Recherche labellisées par le CNRS. Le laboratoire de Mathématique LML est membre de La Fédération de Recherche Mathématique des Hauts-de-France (FR2037) et l'UCCS de l'Institut Michel-Eugène Chevreul (FR2638), des Fédérations Hydrogène (FR2044), Infranalytics (FR2054) et Spectrométrie.

Le CNRS est partenaire du projet PIA 4 « Excellence sous toutes ses formes » MAIA. Ce partenariat, en parfaite adéquation avec la signature de l'établissement, a constitué un atout indéniable pour l'obtention de ce projet majeur. Il confirme aussi la qualité des recherches conduites au sein du DIM 4, et tout particulièrement au sein du CRIL. Le CNRS est actuellement impliqué dans la gouvernance du projet en tant que membre du comité de pilotage. **Un projet commun avec l'INRAE**, à la fois immobilier (nouveau bâtiment d'un montant de 5,5 M€) et scientifique a été financé en bonne partie par la Région et la Communauté Urbaine d'Arras. Il a abouti à la création du pôle de Recherche & Développement Agronomique et Agroalimentaire du grand Arras (DIM 1). Le projet scientifique s'insère dans la problématique du cycle de vie des phytosanitaires : sol -> plante -> procédés de transformation des légumes -> environnement.

Les travaux conduits dans les DIM ont aussi permis de prendre une part active à la recherche locale et régionale. L'université a ainsi contribué au développement de nombreux clusters, incubateurs, centres techniques : le MuséoLab au sein de l'incubateur d'entreprises culturelles du Louvre Lens Vallée (LLV), l'incubateur Eurasénior, le cluster « Vivalley », les centres techniques Adrianor et Euraméthra et le projet de « vallée de l'électrique » de la ville de Béthune.

Le LLV est un incubateur d'entreprises relevant des industries culturelles et créatives (ICC) et de leur transition numérique. L'UA, en qualité de membre fondateur, siège au Conseil d'Administration du LLV. et un E/C de l'UA en assure même la présidence depuis mars 2022, renforçant ainsi son rôle dans la stratégie d'innovation et d'entrepreneuriat du territoire. L'université y a installé un fablab, le Muséolab, et les chercheurs du DIM 1 et 4 sont impliqués dans de nombreux projets de recherche visant en particulier à accompagner et approfondir les usages de l'intelligence artificielle dans les ICC. Elle a aussi contribué à l'installation puis au développement d'**Eurasénior**, un incubateur axé sur la Silver Economy et implanté à Arras. Les 4 DIM de l'UA sont concernés par cet incubateur. Les projets de recherche visent à augmenter la qualité de vie des seniors, qu'il s'agisse des services à la personne, de la santé, de la protection de la personne, des outils connectés, ou encore de l'habitat intelligent, en veillant, dans tous les cas, au maintien du lien social. **Vivalley Campus** est un pôle de compétitivité dans le domaine du sport, de la santé et du bien-être qui implique les chercheurs du DIM 3. Des travaux visant à répondre à des demandes sociales variées provenant non seulement des mondes économique, associatif mais aussi d'institutions publiques sont menés dans les domaines de la santé, de l'intégration, de l'inclusion et de la performance motrice. Un partenariat fort a été établi également avec le pôle d'excellence en logistique et supply chain **EURALOGISTIC**. Deux thèses ont été co-financées pour innover sur les nouvelles méthodes de planification en logistique. L'UA a aussi établi un partenariat fort avec le centre technique **Adrianor** dans le domaine de l'agroalimentaire depuis 1993. Les nombreux programmes de recherche conduits avec ce centre ont abouti à sa récente labellisation d'Institut technique agro-industriel par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. L'université et Adrianor envisagent de soumettre, d'ici 2025, un dossier de création d'une Unité Mixte Technologique (UMT) qui s'articulerait autour de la formulation raisonnée des aliments et ingrédients. Par ailleurs, la dynamique de réindustrialisation et de massification de l'électrification s'est traduite à l'échelle de la Communauté d'Agglomération Béthune Bruay Artois Lys Romane (CABBALR) par l'affichage d'une **Vallée de l'électrique** sur le territoire avec, de manière non exhaustive, la construction de la gigafactory de batteries ACC, le virage pris par le CRITTM2A et l'implantation d'un site *Electricity* du groupe Renault. Les travaux conduits au sein du DIM 1 et la création de la plateforme Tech3E de l'établissement s'inscrivent pleinement dans cette dynamique.

Internationalisation de l'activité de recherche

En 2020, les services Relations Internationales (RI) et Direction de la Recherche, des Études Doctorales et de la Valorisation (DREDV) ont collaboré ensemble afin de pouvoir établir une nomenclature de saisie des collaborations conventionnées dans l'application MoveOn. La première extraction a mis en évidence plus de 400 collaborations avec des établissements étrangers. Grâce à ce travail, une cartographie a été établie en identifiant les partenaires qui avaient des thématiques de recherche proches des DIM de l'Artois et qui étaient impliqués dans plusieurs dispositifs tels que des cotutelles de thèses, des doubles-diplômes, des accueils de chercheurs ou des programmes de recherche. La cartographie a permis de confirmer de manière objective des partenariats stratégiques en recherche afin de mieux les structurer et les renforcer. Sont ainsi privilégiées des collaborations avec 9 universités. Il s'agit de :

- 6 européennes : Calabre (Italie), Palerme (Italie), Parthenope (Italie), Académie des sciences académiques de Bucarest (Roumanie), Bohême de l'Ouest (République tchèque), Mons (Belgique) ;
- 2 marocaines : Mohamed V (Rabat), Cadi Ayyad (Marrakech) ;
- 1 chinoise : Nankin.

Le dispositif de *Visiting Professors* qui permet d'accueillir des chercheurs étrangers pour de courts séjours a été mis à profit pour faciliter les relations avec les universités ciblées. En effet, les demandes d'accueil de chercheurs provenant de ces universités sont prioritaires sans que cela toutefois empêche des demandes d'accueil visant à mettre en place de nouvelles collaborations institutionnelles. Cette nouvelle stratégie a déjà permis la formation de consortiums (A2U avec les trois universités italiennes) et la signature d'un accord entre A2U et le Ministère de l'Enseignement supérieur du Maroc (50 cotutelles par an dont 15 pour l'UA) et la candidature à un *Erasmus Mundus* dans le cadre de MAIA.

En parallèle de cette nouvelle stratégie, l'UA continue de travailler à renforcer sa place dans le paysage universitaire intra-européen en se portant candidate, **en tant que partenaire associé**, au projet déposé d'alliance européenne **HEROES** (*Higher Education Roaming Opportunities & Engagement for Society*) et **en tant que membre** au projet d'alliance européenne **Q-Helix**.

Le projet d'alliance **HEROES** regroupe neuf universités européennes : *Thomas More University of Applied Sciences* (Belgique), *Fontys University of Applied Sciences* (Pays-Bas), *University College of Northern Denmark* (Danemark), *Deggendorf Institute of Technology* (Allemagne), *Polytechnic Institute of Beja* (Portugal), *Seinäjoki University of Applied Sciences* (Finlande), *Mendel University in Brno* (République tchèque), *Halmstad University* (Suède) et *Vilnius University of Applied Sciences* (Lituanie). L'ambition de cette alliance est de faire de la recherche appliquée et de la formation des enjeux sociétaux majeurs en soutenant des formations professionnalisantes et une recherche appliquée avec un impact sociétal et une innovation dans les domaines de l'ingénierie, la numérisation et le développement durable. Les chercheurs de l'Artois, plus particulièrement celles et ceux du DIM 1 et 4, participeront à la réussite de cette alliance, si la candidature de l'université est retenue.

L'Université a aussi rejoint huit établissements d'enseignement supérieur européens pour faire partie de l'alliance **Q-Helix** en tant que membre. Les membres de ce consortium sont : *WSB University* (Pologne), *Reutlingen University of Applied Sciences* (Allemagne) *Technical University of Liberec* (république tchèque), *University of Prešov* (Slovaquie), *International Business College Mitrovica* (Kosovo), *Titu Maiorescu University* (Roumanie), *EPHEC University College* (Belgique) et *European Humanities University* (Lituanie). Ce projet d'alliance, coordonné par WSB (Pologne) se veut transdisciplinaire et se donne comme objectif, dans une démarche inclusive, de répondre aux défis régionaux, nationaux et internationaux dans les domaines suivants : développement durable (smart cities), formation tout au long de la vie et intégration des universités partenaires dans des écosystèmes régionaux pour mieux servir les sociétés. La réalisation de cet objectif nécessitera l'implication de l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'établissement.

L'université est un des membres fondateurs du réseau international public-privé AIDA (Artificial Intelligence Doctoral Academy). Ce réseau est issu de quatre projets européens ICT (AI4Media, ELISE, HumanE-AI NET, TAILOR) et du consortium VISION qui ont uni leurs forces et ont fondé un nouvel instrument commun pour soutenir un programme d'éducation et de recherche en IA de niveau mondial. L'Académie doctorale

internationale de l'IA (AIDA) a été créée pour offrir un accès aux connaissances et à l'expertise et pour attirer des doctorants talentueux en Europe. Le réseau AIDA vise à :

- Coordonner les activités d'enseignement et de formation doctorales/postdoc sur l'IA des partenaires
- Devenir une référence mondiale pour l'éducation (et la recherche) en matière d'IA
- Définir des mécanismes pour créer un partage inter-universitaire des ressources éducatives dans le domaine de l'IA au niveau du Doctorat
- Envisager des efforts en vue d'une charte pour les universités européennes afin de partager, d'accréditer et de reconnaître les crédits de formation doctorale dans le domaine de l'IA.

Pratiques responsables, intégrité scientifique et science ouverte

Intégrité scientifique et déontologie

Particulièrement vigilante en matière d'intégrité et de déontologie scientifiques, l'université a installé une politique rigoureuse à trois niveaux : l'organisation structurelle ; la formation et la sensibilisation des enseignants-chercheurs et des étudiants ; la communication et l'articulation avec les questions liées à la déontologie et aux sciences ouvertes.

D'un point de vue structurel, l'action des Référents Intégrité Scientifique (RIS) s'est faite en coordination étroite avec les 17 directeurs et correspondants « intégrité scientifique » des unités de recherche de l'université. Au-delà de l'importance accordée aux questions de déontologie, de science ouverte et d'intégrité scientifique à l'occasion des Commissions Recherche, deux réunions d'information et de partage d'expérience avec les 17 coordinateurs « intégrité scientifique » ont eu lieu (janvier 2023 et 2024). En outre, des réunions consacrées à l'intégrité scientifique ont été proposées à tous les membres des unités de recherche afin : d'informer (distinctions ou corrélations entre intégrité scientifique, éthique, déontologie ; veille et ressources ; présentation des interlocuteurs et des procédures) ; de sensibiliser les équipes ; de resserrer, en privilégiant les rencontres sur sites, les liens entre l'actuelle référente, les correspondants, les directeurs de centres et leurs membres ; d'élaborer des plans de prévention tenant compte des spécificités disciplinaires. 18 réunions de travail entre la RIS et les membres des centres de recherches ont ainsi permis d'élaborer des actions de sensibilisation et de prévention adaptées.

La formation à l'intégrité scientifique s'est quant à elle opérée à trois niveaux : participation de la Référente à l'intégrité scientifique (RIS) à des journées d'information (Office Français de l'Intégrité Scientifique/OFIS, 17 novembre 2022 ; 40^e anniversaire du Comité Consultatif National d'Éthique/CCNE, BNF, 10 mars 2023), à des formations (École d'été de l'Institut de Recherche et d'Action sur la Fraude et le Plagiat Académiques/IRAFPA, 9-12 juillet 2023) ; transmission du bénéfice des formations reçues aux correspondants et aux enseignants-chercheurs ; information et sensibilisation des étudiantes et étudiants de Master ainsi que des doctorantes et doctorants (journées de formation doctorale de l'A2U, avec les RIS de l'UPJV et de l'ULCO, séminaire doctoral de l'UA, « L'intégrité scientifique en SHS », février et avril 2024).

Enfin, des échanges réguliers entre la RIS, le Référent Déontologie, la Directrice du Service des Affaires Générales et Juridiques, le Chargé de mission délégué à la Science ouverte et le Vice-président Recherche ont permis de mieux définir et coordonner les différentes missions liées à l'éthique, à l'intégrité et à la déontologie.

Caractérisée par un maillage serré, une communication et une proximité étroites, la politique ainsi mise en œuvre s'est révélée efficace. Elle a permis non seulement une explicitation constructive des problèmes potentiels, mais également la communication préventive de quelques rares cas de dysfonctionnement dont le traitement précoce, à l'échelle du centre ou, le cas échant, d'un Comité pour la Sauvegarde de l'Intégrité (CSI), a facilité la résolution.

Sciences Ouvertes

Alignée sur le cadre politique national, marqué par l'adoption de la Loi pour une République numérique en 2016 et la mise en œuvre du Plan national pour la Science ouverte en 2018, l'UA a formulé une politique proactive en faveur de la science ouverte. Elle s'est traduite par la nomination d'un Chargé de mission consacré à la science ouverte, centré sur les publications et les données ouvertes et par celle d'un Chargé de mission spécialisé dans les ressources numériques ouvertes qui est également membre du collège « Codes sources et logiciels » du Comité national pour la science ouverte (D. Le Berre). Pour assurer une coordination efficace entre les divers intervenants engagés dans sa politique de science ouverte, l'université a mis en place

un comité de pilotage (<https://science-ouverte.univ-artois.fr>) qui a établi une feuille de route pour favoriser l'ouverture des publications, des données et des logiciels issus de la recherche. L'une des premières mesures en faveur de l'ouverture des publications était l'adoption de HAL comme bibliographie officielle de l'université. En 2022, l'UA a franchi une nouvelle étape en instituant l'obligation de déposer les publications dans l'archive ouverte HAL, conformément au cadre établi par la Loi pour une République numérique. Cette exigence a été intégrée aux objectifs annuels définis pour les unités de recherche dans leurs Contrats Objectifs Moyens (COM). Elle a engendré une dynamique nouvelle qui a fait apparaître la nécessité de renforcer les services d'accompagnement pour la diffusion des travaux de recherche sur des archives ouvertes. Le dépôt des publications dans HAL.univ-artois.fr a connu une augmentation substantielle grâce aux efforts déployés par le Service Commun de la Documentation, qui assiste les laboratoires pour le dépôt de leurs publications sur HAL (aide au dépôt, familiarisation avec l'outil, création de comptes et d'identifiants HAL, établissement de listes de publications, gestion des collections HAL, etc.) et par la Maison de la Recherche qui participe à la saisie des données dans HAL. De plus, une offre de formation a été développée pour sensibiliser les acteurs, en particulier les doctorants, aux enjeux de la science ouverte.

L'université soutient et accompagne les chercheurs dans la publication de leurs travaux auprès de modèles économiques d'édition en accès ouvert. Un appel annuel d'aide à publications ou traduction a ainsi été mis en place. Une politique d'accompagnement des chercheurs est également mise en œuvre dans le domaine de l'ouverture et de la gestion des données de la recherche ainsi que des logiciels. Des sessions de formation sont régulièrement organisées, couvrant divers aspects de la gestion des données de la recherche, notamment la conception de plans de gestion des données, souvent requis par des instances telles que l'Union européenne ou l'Agence nationale de la recherche (ANR). Des solutions simples et efficaces sont offertes aux chercheurs, pour archiver leurs données pour une valorisation optimale de leurs données de recherche. Deux entrepôts institutionnels sont ainsi proposés :

- <https://zenodo.org/communities/artois-university> et
- <https://entrepot.recherche.data.gouv.fr/dataverse/univ-artois>

Pour les codes sources et logiciels de la recherche, deux forges sont également proposées :

- Une forge privée commune aux chercheurs de l'UA
- Une forge publique commune aux chercheurs de l'A2U sont mises à disposition des chercheurs.

Un baromètre de la Science ouverte (<https://science-ouverte.univ-artois.fr/barometre-de-la-science-ouverte-de-luniversite-dartois>) a été mis en place afin de mesurer les effets de la politique d'ouverture en cours.

À l'échelle internationale, l'UA s'est engagée pour la science ouverte en signant la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA). Par conséquent, les indicateurs reposant sur les facteurs d'impact ne se substituent pas au sein de l'UA à l'évaluation qualitative de la recherche et ne sont pas les seuls critères utilisés pour présider aux recrutements, à la promotion ou au financement des recherches.

Règlement général de protection des données (RGPD)

Suivant les différentes réglementations entrées en vigueur concernant les données à caractère personnel, l'université s'est dotée d'une procédure pour les projets de recherche pouvant contenir ce type de données. Un travail a été mené conjointement entre la DREDV et le *Data Protection Officer* (DPO) afin de produire une notice explicative à destination des équipes de recherche, un formulaire de demande d'avis et un modèle de consentement. Pour tout projet de recherche susceptible de contenir de la donnée personnelle, un formulaire est demandé au porteur de projet. Ce formulaire est soumis à l'avis du DPO. Sans cet avis, la convention est mise en attente. En cas de difficultés, des échanges sont menés directement entre le DPO et l'équipe de recherche afin d'identifier les solutions permettant de se mettre en conformité avec la réglementation.

2.11. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche

Politique de ressources

Pendant la période 2018-2023, l'UA a modifié sa politique de dotation des laboratoires. Depuis l'année 2021, un contrat d'objectifs et de moyens (COM) est élaboré chaque année avec le laboratoire et la dotation (Cf. annexe [2.9](#)) est recalculée en fonction de deux parties :

- la « Dotation récurrente de performance » qui constitue une base fixe prenant en compte le nombre de personnels (EC, HDR, doctorants en 1^{re}, 2^e et 3^e année), un coefficient appliqué par champ disciplinaire. Cette part constitue 70 % du calcul de la dotation,
- et la « Dotation Objectifs Performance » qui est calculée à partir du nombre de PEDR ou RIPEC, les distinctions obtenues par les enseignants-chercheurs, la labellisation de l'unité, la réponse aux appels à projets et la réalisation des objectifs fixés lors du dialogue annuel avec l'unité (COM). Cette part constitue 30% du calcul de la dotation.

Cette nouvelle méthode de répartition permet de prendre en compte le dynamisme de l'unité dans le cadre des réponses aux appels à projet et se veut incitative. Le COM est également un temps d'échange annuel privilégié entre la Vice-présidence Recherche et la direction des unités. L'échange associe la direction de la DREDV sur les aspects administratifs et financiers. Ce dialogue permet de mettre en valeur les succès et de prendre connaissance des difficultés éventuelles rencontrées par les Unités de Recherche.

En parallèle, l'établissement a maintenu un prélèvement de 13 % sur les dotations des laboratoires pour financer les activités des DIM (programmes de recherche et manifestations). Ce prélèvement est complété par un apport de l'établissement ainsi qu'une part prélevée sur les frais de gestion. Une partie de ce budget (7 %) est consacrée aux recherches ne s'inscrivant pas dans les DIM afin de faciliter l'émergence de nouvelles thématiques.

L'université a cofinancé également de manière conséquente des projets de plateformes technologiques. Dans le précédent contrat, la plateforme SMART avait été cofinancée. L'effort a été poursuivi avec la plateforme M2Fart dans laquelle a été financée une microscopie électronique à balayage et un spectromètre de micro-fluorescence X pour un montant total de 288 k€ (144 k€ par l'UA et 144 k€ par la Région Hauts-de-France). Dans le cadre du développement de la plateforme Tech3E, l'université a déposé un projet CPER immobilier afin de financer la construction d'un bâtiment pour accueillir les équipements. L'université et la CABBALR cofinancent 4 postes pour permettre la montée en puissance de la plateforme et son fonctionnement.

Enfin, un pôle de recherche et de développement agronomique et agroalimentaire du grand Arras de 1 300 m² a été inauguré en 2023. Ce pôle, auquel l'établissement a apporté une subvention de 450 k€ à la construction, associe l'équipe BioEcoAgro de l'UA, un laboratoire de l'INRAE ainsi que le pôle Adrianor, partenaire de longue date de l'université.

Chaque année, une campagne d'allocations doctorales est lancée via une plateforme en ligne. Lors de cette campagne, les porteurs des sujets doivent flécher les dossiers dans l'un des DIM. L'établissement est passé de 10 à 12 supports entre 2018 et 2023.

Politique de recrutement

L'UA a rencontré des succès dans l'attraction de talents reconnus. Par exemple, Gabor Orosz, chercheur d'origine hongroise de renommée internationale, qui a été chercheur en sciences sociales à l'université de Stanford, a rejoint l'équipe SHERPAS de l'UREPSSS, bénéficiant d'un financement STARS du conseil régional des Hauts-de-France au titre du soutien à l'accueil de jeunes chercheurs d'avenir. À l'issue des 24 mois de financement régional, Gabor Orosz a été recruté sur une Chaire de Professeur Junior (CPJ) en psychologie obtenue par l'UA. Ce recrutement est un gage de dynamisme scientifique et de visibilité médiatique pour les recherches en sciences sociales de l'université.

L'UA a obtenu une CPJ en intelligence artificielle. Florent Capelli, ancien élève de l'ENS Lyon et docteur en intelligence artificielle à l'université Paris Cité, a réalisé un post-doctorat au Birkbeck College de l'université de Londres. Il a postulé en 2023 sur la CPJ basée au CRIL, UMR CNRS.

L'UA a recruté en septembre 2021 en tant que Professeure de droit privé, Marion Ho Dac. Spécialiste du marché numérique européen, de la justice civile transfrontalière de l'UE et de la gouvernance avec l'influence des technologies numériques, elle a travaillé à la Cour de justice de l'UE. Ses compétences à la croisée du droit et de l'intelligence artificielle lui ont valu d'être nommée comme membre de la commission nationale de l'IA (CNIA, AFNOR). Elle a également bénéficié d'une délégation à l'*Academy of International Affairs* à Bonn tout en déployant sa recherche au sein de l'UA. Elle fait partie des quatre lauréats de l'AMI Confiance.ai pour les SHS piloté par l'IRT SystemX portant sur l'IA de confiance. Elle est également pleinement intégrée

au projet PIA 4 MAIA. Enfin, Mme Anne Jusseaume, Maîtresse de conférences au CREHS depuis 2018 et ancienne élève de l'IEP de Paris, a obtenu en 2023 une délégation à l'IUF en tant que membre junior qui lui permettra de développer ses recherches en Histoire religieuse et d'alimenter ainsi les travaux collectifs menés au sein de l'Institut d'Études des Faits Religieux qu'elle co-dirige depuis 2021.

La politique de recrutement est renforcée par les financements obtenus via les nombreux CPER dans lesquels est impliquée l'université. Ces CPER couvrent une grande majorité des thématiques de l'université : les SHS avec le CPER Anamorphose porté par l'UA, la santé avec le CPER MOSOPS (LBHE, porté par l'UPJV), la chimie avec les CPER ECRIN, MANIFEST et BiHautsEcodefrance, la biologie avec le CPER IDEAL, l'intelligence artificielle avec le CPER CORNELIA, le génie électrique avec le CPER EE4.0, la logistique et la mobilité avec les CPER TecSanté et RITMEA. Ces nombreux CPER permettent à l'université de recruter des ingénieurs ou des post-doctorants venant renforcer les équipes de recherche.

Par ailleurs, l'obtention du PIA 4 Excellences « MAIA » prévoit le recrutement d'une cellule d'ingénieurs informatiques, et permettra le financement de doctorants et post-doctorants sur les 10 ans du projet. Le projet bénéficie également d'une cellule de gestion avec un manager de projet, un ingénieur pédagogique et un gestionnaire.

L'université utilise les nouveaux outils réglementaires tels que les contrats de projet pour permettre des contrats sur la durée des projets.

Afin d'augmenter encore son attractivité auprès de chercheurs internationaux, l'établissement a entamé le processus de demande de labellisation « HRS4R » dont le dossier sera déposé en 2025.

Résultats objectifs

L'université s'est illustrée par l'obtention de financements auprès d'appels à projet très diversifiés.

Au niveau européen, l'établissement a été partenaire de quatre projets Interreg (2 Mers, France Manche Angleterre et Europe du Nord-Ouest) dans les disciplines du génie électrique, de la logistique, des mathématiques et de la sociologie. Plusieurs unités ont été partenaires de projets du programme cadre européen : le projet VILB en génie électrique (H2020), le projet NANOSTEM en biologie (H2020) ou encore le projet MOSAIC en géographie (HEU). Par ailleurs, le LBHE (Laboratoire de la Barrière Hémato-Encéphalique) a obtenu plusieurs projets transnationaux (Eurostars, JPND, Eranet Neuron et COST).

Sur le plan national, l'UA a maintenu un niveau de dépôt constant auprès des AAP génériques de l'ANR avec en moyenne 25 projets déposés par an. Ces efforts ont permis l'obtention de 16 projets (en coordination ou en partenariat) dont 3 Jeunes Chercheurs (droit, biologie et intelligence artificielle), et 3 PRCE (génie électrique, génie civil et informatique) et 1 PRCI (informatique). Un projet LABCOM (laboratoire commun avec une entreprise) a également été obtenu en génie électrique. À la suite de la crise du Covid19, les laboratoires se sont mobilisés sur les appels relatifs à la pandémie et au plan de relance. Ainsi, un projet ANR-Hauts de France Résilience a été obtenu ainsi que trois financements dans le cadre du Plan de relance sur la mesure de préservation de l'emploi en R&D.

Enfin, les laboratoires sont très présents sur les appels à projets de la MESH ou du conseil régional Hauts-de-France. 8 projets ont été obtenus dans le cadre de l'appel à projets STIMuLE (Soutien aux Travaux Interdisciplinaires, Multi-établissements et Exploratoires) dont 5 en porteurs. Ces projets concernent des thématiques variées : la socio-psychologie, l'isolation des bâtiments par des mousses biosourcées ou encore les patrimoines invisibles.

Les enseignants-chercheurs et chercheurs du DIM 4 « Intelligence Artificielle », particulièrement actifs en matière de dépôts de projets, ont obtenu de nombreux succès sur la période 2018-2023. En 2019, l'UA a déposé un projet dans le cadre de l'appel ANR « Contrats doctoraux en intelligence artificielle » et a obtenu le co-financement de 5 thèses interdisciplinaires (informatique, mathématique, chimie, sociologie, droit, logistique) avec le soutien de la région Hauts-de-France. La même année, 3 chaires ANR de recherche et d'enseignement en intelligence artificielle ont été obtenues par des enseignants-chercheurs de l'UA en informatique et en droit sur les 5 obtenues en région Hauts-de-France. Ensuite a été obtenu le projet Horizon 2020 Infrastructure *TAILOR*, un réseau de 55 partenaires académiques et industriels en mesure de fournir la base scientifique d'une IA digne de confiance. Puis, le CRIL a obtenu un projet Horizon Europe Marie Skłodowska Curie Staff Exchange nommé *STARWARS*. Enfin, l'UA a été, en partenariat avec l'ULCO, l'UPJV et

le CNRS, lauréate de l'appel à projets PIA 4 Excellence sous toutes ses formes, avec le projet MAIA – Maîtriser les applications de l'Intelligence Artificielle.

Politique de soutien

Politique de soutien aux réponses aux AAP

L'université a organisé une Direction de la Recherche, des Études Doctorales et de la Valorisation (DREDV) qui est en charge de la veille et de l'aide au montage de projets. Elle est composée de 10 personnes dont 7 titulaires pour un total de 9,6 ETP. Depuis la dernière évaluation, un poste de technicien en communication et médiation a été créé ainsi qu'un poste à 60 % pour soutenir le montage de projets en SHS.

Le renforcement de la DREDV a permis de mettre en place de nombreux dispositifs de veille et d'accompagnement des enseignants-chercheurs dans la recherche de financement. Une *Newsletter* nommée « Actu' recherche » est transmise toutes les trois semaines aux laboratoires et contient les actualités de la recherche, les principaux appels à projets régionaux, nationaux et internationaux ainsi que les événements scientifiques et webinaires des financeurs ou partenaires. En complément, une rubrique a été créée sur le site de l'université permettant à la DREDV de saisir les appels à projets pertinents pour les équipes de recherche de l'université. Les enseignants-chercheurs peuvent y faire une recherche par DIM et par type d'appels. Enfin, dans le cadre d'un projet financé par le Dialogue Stratégique et de Gestion au niveau de l'A2U, la DREDV bénéficie aussi de l'application Open4Research permettant de réaliser des recherches plus ciblées.

La DREDV dispose dorénavant d'une cellule Ingénierie, composée de 2,6 ETP, qui est chargée de l'accompagnement au montage et du suivi administratif des projets, jusqu'à leur clôture. Avec l'appui du technicien en communication et médiation, la cellule ingénierie a développé un « kit chercheur » avec des fiches pratiques sur le suivi des projets (*Vademecum* sur l'application SINCHRO, fiche sur la gestion de projets ANR et ADEME...).

Afin de gagner en efficacité dans le traitement des appels à projets internes (Bonus Qualité Recherche-DIM, Allocations doctorales et prochainement Appels à Publications), une application a été développée conjointement entre la DREDV et la DSI. Cela permet de fiabiliser la réception de l'ensemble des dossiers déposés, de s'assurer automatiquement de leur bonne complétude et d'en avoir un traitement plus rapide. Les gestionnaires et directeurs d'unités peuvent consulter en temps réel les dossiers déposés.

De même, en complément du module « gestion des conventions » de la plateforme SACHA évoqué dans la précédente évaluation, la DREDV, la DSI et la Direction des Affaires Financières (DAF), ont développé un nouveau module sur les formulaires de demandes d'EOTP (Organigramme Technique de Projet). Alors qu'auparavant la demande suivait un circuit entre les laboratoires, la DREDV, l'agence comptable et la DAF qui occasionnait une certaine perte de temps et l'impossibilité d'une vue d'ensemble, le nouveau module permet de finaliser un formulaire en quelques jours au plus. Ce module permet également une visibilité globale pour les gestionnaires et directeurs d'unité qui peuvent voir en temps réel les formulaires en cours ou finalisés. La DREDV bénéficie également d'une vision globale sur l'ensemble des unités de recherche. Ce module a permis un gain de temps non négligeable dans l'ouverture des crédits sur les contrats de recherche.

Politique de soutien à l'organisation de manifestations scientifiques

Chaque année, l'UA finance via les DIM de nombreuses manifestations scientifiques dans toutes les thématiques de l'université. La cellule ingénierie de la DREDV accompagne les équipes de recherche dans le dépôt de projets VALORIS auprès du Conseil régional Hauts-de-France. Ces projets permettent le cofinancement de manifestations scientifiques. En 2022, 7 dossiers ont été accompagnés et déposés par le Chargé d'appui à la recherche en SHS, ces 7 projets ont été cofinancés par le Conseil régional. Ce Chargé d'appui partage son temps entre la DREDV (60 %) et la Maison de la Recherche (40 %). La DREDV par ailleurs assure la gestion de projets de l'Alliance A2U, de projets régionaux et internationaux, aide au montage de projets et exerce une fonction de veille.

La Maison de la Recherche mutualise les secrétariats des unités de recherche en SHS et de l'équipe artésienne de BioEcoAgro ; elle mobilise quatre personnels administratifs titulaires, trois non titulaires pour un total de 5,3 ETP. Elle se charge de l'organisation des manifestations scientifiques, des ordres de mission et de la mise en œuvre logistique des diverses subventions et conventions, de la composition d'une Newsletter

hebdomadaire à destination des chercheurs et doctorants. Elle accueille, forme et accompagne, en collaboration avec la DREDV, l'ingénieur de projets recruté pour le CPER « Anamorphose ».

Les postes et responsabilités partagés entre les deux services permettent une communication permanente sur des projets cofinancés facilitant leur suivi et leur gestion. Ils collaborent notamment en matière d'aide à la mise à jour des sites des unités de recherche et de composition de l'Agenda de la recherche sur le site de l'université. La DREDV, quant à elle, assure la communication des manifestations scientifiques via « l'Actu'Recherche » évoquée plus haut et le réseau social X « Recherche Artois ».

2.12. Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes

Choix stratégiques, réussite et impacts sociétaux

Sur la période de référence, l'établissement avait une triple ambition en termes de valorisation :

- **Accroître les capacités de réponses à des appels à projets d'envergure** tout en offrant un accompagnement serein des chercheurs et en assurant la protection des intérêts de l'établissement dans le cadre des dépôts de brevets ;
- **Développer les relations avec le monde socio-économique** en s'appuyant sur la structuration en DIM pour accroître la visibilité de l'établissement ou en renforçant l'adhésion à des GIS, pôles de compétitivité et autres clusters ;
- **Permettre aux unités de recherche de développer leurs partenariats et leur rayonnement** en dotant les plateformes technologiques - M2FART, SMART et de Tech3E - de moyens d'envergure.

La stratégie qui a été déployée s'est d'abord traduite par un **renforcement de la valorisation**², pour laquelle le comité d'experts de la précédente évaluation reconnaissait déjà une « importante croissance ». La dynamique peut être appréciée avec le tableau présenté ci-dessous et l'annexe [2.10](#) :

| Type de contrat | 2015-2017 | | 2018-2023 | |
|----------------------------------------------------------|------------|--------------------|--------------|---------------------|
| | Nombres | Recettes | Nombres | Recettes |
| Convention avec valorisation financière* | 56 | 1 368 373 € | 117 | 2 682 149 € |
| Prestations | 36 | 632 251 € | 76 | 1 555 550 € |
| Financements publics | 83 | 4 686 549 € | 163 | 12 547 892 € |
| Convention sans flux financier** | 178 | 0 € | 407 | 0 € |
| Convention de reversement auprès d'organismes extérieurs | 72 | 0 € | 234 | 0 € |
| Allocations doctorales avec partenaire public ou privé | 10 | 1 201 360 € | 35 | 3 553 191 € |
| Total | 435 | 7 888 533 € | 1 032 | 20 338 782 € |

* Accord de transfert de matériel, contrat de recherche, convention CIFRE

** contrat de valorisation sans financement : accord de consortium, contrat de confidentialité, cession brevet – savoir-faire, contrat de recherche sans financement, règlement de copropriété

- Le montant annuel moyen (Σ montants annuels / Σ années) des financements publics a progressé de 34%³ par rapport à la période 2015-2017. On l'explique notamment par la mise en place des premières programmations des CPER : Manifest, IDEAL, ECRIN, Énergie Électrique 4.0, BiHautsEcodeFrance, MauVE ;

- Le nombre total de contrats (1032 sur la période de référence) a continué de croître avec une moyenne annuelle en augmentation de 19 % par rapport à la période 2015-2017. Le nombre de contrats de plus de 50 k€ a notablement augmenté (22 contrats et 2 196 k€ contre 7 contrats et 714 k€) ;

2. Les montants indiqués n'incluent pas les projets du CRIL (sauf projets européens).

3. La comparaison porte sur les périodes 2015-2017 et 2018-2023, le comptage des indicateurs démarrant en 2015.

- Par rapport à la période 2015-2017, le nombre annuel de prestations de plus de 5 k€ est stable (12/an) mais le montant annuel moyen a progressé de 23 %. Les prestations de moins de 5 k€ couvrent plus de 75 k€.

Ensuite, le développement de **Tech3E** matérialise la dynamique impulsée pour les plateformes avec la construction d'un bâtiment dédié de 1600 m². Le chiffre d'affaires de Tech3E connaît un décollage prometteur (69 k€ en 2022 et 211 k€ en 2023).

Partenariats et inscription dans le territoire

Les chercheurs des **4 DIM** ont développé des **relations partenariales multidisciplinaires et souvent pérennes**. Elles se traduisent par des opérations concrètes de transfert et sur le monde socio-économique. Par exemple, dans le périmètre du DIM 1, une **startup devrait être créée** sur la biofonctionnalisation d'implants personnalisés accompagnée du dépôt de 2 brevets et l'enclenchement d'essais vétérinaires. Sous l'égide du DIM 3, le SHERPAS a réalisé 4 contrats de recherche (202,5 k€) sur l'impact social des activités physiques ; 50 projets du cluster Senior ont été accompagnés (28 sont en cours de suivi) ; et l'université a accompagné près de 30 porteurs de projets ou start-up qui ont intégré l'incubateur ou le programme d'accélération du cluster Vivalley. Un champ applicatif du DIM 4 a porté notamment sur la synchronisation des flux logistiques et financiers pour une meilleure maîtrise économique et environnementale. Un exemple de la dynamique inter-DIM est l'obtention, par une chercheuse de GRAMMATICA (DIM 3), et avec l'appui du CRIL (DIM 4), du prix MESHES « *Valorisation Junior 2022* » pour ses travaux novateurs sur les interactions langagières avec les personnes âgées dans les EHPADs à l'aide de l'intelligence artificielle. Enfin, le Museolab, fablab de l'université installé au sein du Louvre Lens Vallée, réalise des prototypes en collaboration avec les startups en pépinière et les acteurs culturels. L'UA et le Louvre Lens Vallée collaborent sur différents programmes comme les CPER « MAuVE » (2015-2020) et « Anamorphose » (2021-2027), le projet Living Mona Lisa avec le CRIL, ou encore le dépôt d'un projet InterREG visant à accompagner et approfondir les usages de l'intelligence artificielle dans les Industries Culturelles et Créatives (ICC).

Hors DIM, le **Laboratoire de la Barrière Hémato-encéphalique (LBHE)** se distingue par des travaux sur les maladies neurodégénératives (1 projet StartAIRR) et par des travaux prospectifs sur l'ouverture sélective de la barrière hémato-encéphalique pour améliorer la pénétration de médicament dans des tumeurs et des cellules malignes. L'INCA (Institut national du cancer) subventionne ces travaux menés dans le cadre de l'appel à projets européen « TRANSCAN-3 - ERA-NET ».

Les chercheurs – particulièrement dans le cadre des DIM 1, 2 et 3 – ont également répondu aux sollicitations de plus en plus nombreuses d'acteurs du territoire pour des **activités d'expertises** auprès des Communautés Urbaines d'Arras et de Lens Liévin, de communautés urbaines ou de services régionaux souhaitant valoriser des patrimoines, de la Ligue régionale de sport adapté, de la Direction régionale du Ministère des Sports, du Rectorat de l'Académie des Hauts-de-France, des villes d'Arras et Béthune, de l'Agence nationale de développement par le sport, du Conseil départemental du Pas-de-Calais, d'associations (Rebonds, Association d'actions éducatives, Eurasanté) ou d'entreprises qui souhaitent un accompagnement scientifique dans le cadre de la réindustrialisation du territoire (MovNtec).

Enfin, des **projets de recherches participatives** (13 contrats et 2 thèses) ont également été menés avec l'Union Française des Œuvres Laïques d'Éducation Physique (UFOLEP), la région Hauts-de-France, les villes d'Arras et de Béthune pour le développement de recherches visant à augmenter les taux d'activités physiques pour les populations sédentaires et socialement vulnérables, ou encore avec la Ligue de sport adapté pour accroître l'activité physique auprès de personnes porteuses de handicaps mentaux et psychiques. L'implication de l'université dans le comité scientifique du campus des métiers et des qualifications d'excellence « Tourisme et Innovation » du Touquet favorise aussi les relations entre la recherche doctorale et les besoins du territoire en matière touristique.

Politique d'inscription de la science dans la société

L'établissement considère l'inscription de la science dans la société comme une dimension essentielle de l'activité scientifique et comme une mission à part entière de ses chercheurs et de ses centres de recherche. Il a ainsi déployé **des actions visant à inscrire la science dans la société**. Depuis septembre 2021, une mission

spécifique « **Science Avec et Pour la Société (SAPS)** » vise à renforcer et à systématiser le dialogue entre la science et la société, entre les chercheurs de l'UA et les citoyens en insufflant dans leur relation plus de familiarité, plus de compréhension de ce qu'est la science, plus de confiance et plus de réciprocité. La démarche SAPS vise à lutter contre le désordre informationnel, sensibiliser les publics à la science et à ses enjeux, favoriser le partage des savoirs entre chercheurs et citoyens, et réciproquement, dans le cadre de projets de recherches participatives, valoriser le travail de la communauté scientifique et susciter des vocations chez les jeunes. Elle est aussi l'occasion de réfléchir aux présupposés de la recherche, au choix de ses objets et aux effets sur la recherche elle-même, de la valorisation et de la médiation. Cette mission SAPS est pilotée par un **Chargé de mission délégué** qui travaille en étroite collaboration avec le chargé de mission délégué à la Science ouverte. Ses actions couvrent la médiation directe, les réseaux et événementiels, et les ressources. Certaines d'entre elles sont menées conjointement avec les chargés de mission « Diffusion de la culture scientifique » de l'ULCO et « Culture Scientifique » de l'UPJV. Ensuite, la dynamique est assurée par le **déploiement de Chargés de mission et de Chargés de mission délégués spécifiques** : à la valorisation et au transfert de technologie, à la santé et société, aux relations avec le monde de l'entreprise et à la formation en alternance, aux sciences ouvertes, SAPS, aux ressources numériques ouvertes, ou encore pour le suivi du Louvre Lens Vallée ou du cluster régional sport/santé/bien-être Vivalley.

L'UA est un interlocuteur privilégié des associations régionales de valorisation scientifique et participe à la structuration d'un réseau régional de coopération entre chercheurs en SHS et société civile et d'associations de médiation scientifique et culturelle : elle participe activement chaque année depuis huit ans aux journées de valorisation des SHS de la Meshs Lille-Nord de France et a accueilli, au moment de la constitution des nouvelles régions, la journée de l'association « Ombellisciences » afin de permettre le dialogue entre les associations picardes de médiation scientifique et culturelle et celles de la région du Nord-Pas de Calais. Elle a, de longue date, établi des relations durables avec l'Université Pour Tous de l'Artois dont elle accueille les conférences grand public dans ses murs.

2.13. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société

Politique de ressources

Le renforcement des RH, le soutien au développement des plateformes, les budgets alloués au DIM et les partenariats tissés dans les laboratoires ont été valorisés par des réponses à des appels à projets ou des dépôts de brevets, des succès en réponse à des projets partenariaux régionaux. Par exemple, 8 projets ont été lancés dans le cadre du dispositif STIMule⁴ dont l'objectif est de rapprocher les scientifiques de différentes disciplines, de les rapprocher d'acteurs non académiques, notamment pour des problématiques territoriales. Il n'y a pas d'implication RH directe avec les ITE ou les IRT mais des collaborations (Railénium pour le LGI2A, VEDECOM et St Exupéry pour le LSEE). Un rapprochement fort entre le LSEE et IFP Énergie Nouvelle est à souligner avec 2 thèses et, en 2023, la signature d'une convention cadre de partenariat d'une durée de 5 ans. 20 doctorants ont débuté une thèse cofinancée par un partenaire privé, contre 9 sur le contrat précédent. 17 s'appuient sur le dispositif CIFRE, dont près de la moitié (8) dans les domaines des SHS. La dynamique partenariale se distingue également par la création de 2 laboratoires communs. Le LabCom MYEL⁵, supporté par l'ANR, fédère le CRITTM2A et le LSEE, autour d'une thématique forte et actuelle sur la fiabilisation de la chaîne de traction électrique. Dans le cadre du dispositif régional EMILE⁶, l'APE⁷ associe le LML et une startup lilloise spécialisée dans la qualification d'émotions à partir de mesures physiologiques objectives. 3 contrats France Relance ont permis à des personnels d'entreprises (CRITTM2A, Transport Bray et Median Technologies) de s'immerger au sein du LSEE, du LGI2A et du LML dans le cadre de détachements.

La mobilisation de l'établissement pour **inscrire davantage la science dans la société** s'est d'abord traduite autour de la Fête de la Science avec, dès 2022, l'expertise des dossiers des partenaires de l'UA en déterminant

4. *Soutien aux Travaux Interdisciplinaires, Multi-établissements et Exploratoires.*

5. *Mobility & reliability of Electrical chain Lab.*

6. *EMILE : Équipes Mixtes Laboratoire-Entreprise.*

7. *Apprentissage Profond des Emotionsboo.*

si chaque action envisagée présentait une dimension scientifique et pédagogique effective, l'accompagnement de communautés d'agglomérations dans le montage de dossiers Village des sciences, l'aide pour l'écriture des demandes de labellisation et de financement. L'édition 2023 de la FDLS a donné lieu à un « Festival Sport et Science » visité par plus de 400 personnes. Par ailleurs, des événements ont été organisés : *Café des sciences* programmé au Louvre-Lens autour des recherches menées notamment dans les DIM 2 et 3; projection-débat d'un documentaire sur la maladie d'Alzheimer ; exposition de photographies sur les coulisses d'une enquête en SHS ; 4 conférences-débats sur différentes thématiques (sport et déviances, migration sportive, sport et inégalités sociales, les sportifs au front de 14-18...) ; implication notoire dans le Arras-Film-Festival avec l'accueil chaque année de la « Leçon de cinéma » et dans le festival local Atrebatia organisé par l'Arras Pays d'Artois Tourisme autour des imaginaires médiévaux ; organisation à Douai du cycle Ciné-Droit ; participation active des membres de l'Institut d'Études des Faits Religieux (IEFR) aux débats locaux et nationaux sur la « laïcité » et aux journées de la laïcité organisées par la mairie d'Arras ; présence des chercheurs et des Presses de l'université (APU) aux grands cycles de conférences destinées au grand public et nationalement reconnues telles que, par exemple, les Rendez-vous de l'histoire de Blois ou aux salons du Livre régionaux et nationaux.

Cette implication croissante dans l'organisation de manifestations culturelles et scientifiques mettant la science au service de la société et développant la science pour la société va de pair avec l'accentuation de la participation à des pôles d'excellence ou de compétitivité. L'établissement est partenaire de 32 acteurs avec, par exemple, le GIE Eurasanté, le pôle Clubster Nutrition Santé Longévité, des pôles d'excellence (iTrans, Aquimer, Team², AGROE, MATIKEM, Euramaterials, MEDEE⁸), des GIS (GRAISYHM⁹, Institut des Frontières et des Discontinuités, IEFR), des SFR (Territoires Historiques, Campus de la Mer, TEC-SANTÉ) ou des associations. Enfin, au cœur du projet MAIA, l'item *IA with and for Society*, piloté et animé par l'établissement pour l'A2U, vise à développer des solutions de recherche originales et génériques pour faire avancer l'explicabilité formelle et l'acceptabilité sociétale de l'IA, avec un focus sur trois domaines importants pour la région des Hauts-de-France : la santé, la chimie et l'environnement.

Politique de soutien aux activités de transfert

La **politique de gestion de la recherche partenariale et de la Propriété Intellectuelle (PI)** s'est donnée comme objectifs d'accroître la **capacité de réponse à des appels à projets, de suivre efficacement ces projets et d'assurer la défense des intérêts de l'établissement**. Des progrès ont, ici aussi, été enregistrés. D'abord, outre le développement de la communication interne et externe, la structuration en DIM a donné à l'établissement une identité forte, synonyme de rayonnement et d'attractivité. Ensuite, le renforcement des ressources humaines et l'adoption de moyens de gestion des contrats a accru les capacités de réponses à des appels à projets d'envergure, CPER, ANR, PIA ou projets européens. Il a aussi permis d'en assurer les suivis administratif, juridique et financier. Une personne en charge de la valorisation de la recherche, recrutée en 2017, gère la protection de la PI dans les contrats de collaboration et de prestation, accompagne les chercheurs, depuis le dépôt des déclarations d'invention jusqu'aux primes de redevances des brevets. L'établissement, membre administrateur de la SATT nord avec un siège tournant partagé avec l'ULCO et l'UPHF, s'appuie sur cette entité pour gérer une partie du portefeuille de brevets, mener des actions de sensibilisation auprès des chercheurs (Cf. annexe [2.11](#)). Sur la période de référence, 2 logiciels et 9 brevets (Cf. annexe [2.12](#)), dont 7 actifs, ont été déposés. Ce bilan, modeste, peut s'expliquer par la période pandémique durant laquelle bon nombre d'enseignants-chercheurs ont été absorbés par les activités d'enseignement à distance. L'établissement est par ailleurs intégré à une commission de déontologie commune à l'A2U ; elle a été sollicitée dans le cadre du montage d'une startup. Enfin, l'établissement est impliqué dans la **protection du patrimoine culturel, scientifique et technique**. Une *New's Valo* élaborée en interne alerte trimestriellement les chercheurs sur la conduite à adopter en cas, par exemple, de dépôt de brevet ou de création de logiciels et la démarche de passage de certaines unités en Zone à Régime Restrictif est en cours.

8. iTrans : Transports terrestres durables ; Aquimer : Valorisation des produits aquatiques ; Team² : Innovation pour l'économie circulaire ; AGROE : Pôle d'excellence agroalimentaire ; MATIKEM : Chimie verte, écomatériaux et plastiques végétaux ; Euramaterials : Industries de transformation des matériaux ; MEDEE : Cluster en génie électrique.

9. Automatisation Intégrée des Systèmes Homme-Machine.

Des moyens humains – notamment une technicienne en médiation scientifique, culturelle et communication – **et matériels ont été mobilisés** pour soutenir la dissémination de la culture scientifique et la médiation scientifique : constitution de brochures recherche, intégration des unités et plateformes au portail *PlugInLab*, ouverture d'un compte *twitter*, organisation ou participation à des actions régionales comme les *Challenge Doc*, les *Force Awards*, les *Doctoriales Hauts-de-France*, les *Rev3 Energy days*, *Ma thèse en 180 Secondes* et *Sciences en bulles*. Dès 2022, la *Fête de la Science* est devenue l'un des moments forts de l'année, avec une large mobilisation de la communauté autour d'ateliers, de conférences, d'expositions et de sélections documentaires, à destination du grand public et des scolaires, dans les sites universitaires (Villages des sciences à la Faculté des sciences de Lens, à la Faculté des Sciences Appliquées de Béthune) ou à travers le territoire. L'équipe audiovisuelle de l'établissement a également apporté un soutien significatif aux laboratoires pour renforcer leur visibilité, par exemple sur les événements *Ma thèse en 180 secondes* ou les *Rev3 Energy days*.

Des conférences ouvertes au grand public ont été organisées en 2019 (B. Cassoret : *Transition énergétique, ces vérités qui dérangent*) et 2023 (B. Lalonde : *Transition énergétique et efficacité climatique*) dans le cadre du DIM 1, en 2019 et dans le cadre du DIM 3 (*Patrimoines en mouvement : restaurer, conserver, innover*). L'université a accueilli en 2023 le lancement du *Club Inno* du MEDEF Artois. Le SHERPAS et les autres unités de recherche et instituts en sciences humaines et sociales ont réalisé plus d'une centaine d'interviews (presse nationale et régionale, TV...) depuis 2019 ; l'intérêt médiatique et sociétal que suscitent les recherches menées dans ces laboratoires témoigne de leur inscription dans des préoccupations contemporaines. En interne, la diffusion des savoirs vers les étudiants, le renforcement des liens inter-laboratoires, des liens intra-DIM et inter-DIM et l'attractivité de la recherche ont été amplifiés par des *Expositions sciences* installées ponctuellement dans les six bibliothèques universitaires de l'UA et par la publication à intervalle régulier d'une News'Letter de la Maison de la recherche permettant de diffuser en temps réel les manifestations à venir, les projets en cours et les publications et journées de valorisation des chercheurs. *Artois Mag'*, le magazine papier de l'UA, a continué d'être un lien entre la société et la recherche universitaire, pour donner envie d'en savoir plus, de connaître, de partager, de collaborer. *Eurêk'A2U*, une nouvelle revue en ligne, a pour but de renouer le lien entre la société et la science afin de rapprocher les citoyens des chercheurs. Elle présente au grand public, sous la forme de courts articles vulgarisés et illustrés, les résultats de la recherche qui s'opère dans les laboratoires des trois universités membres de l'A2U sur des sujets de société. La mission SAPS encourage également les doctorants à participer au dispositif national *Sciences en bulles* pour mettre en avant leurs travaux de thèse par le médium de la bande dessinée.

« SWOT » du domaine 2

FORCES

- La structuration des activités de recherche en DIM a donné plus de visibilité tout en préservant la liberté académique et en veillant à l'émergence de perspectives de recherche innovantes
- L'établissement, par essence multidisciplinaire, permet, par sa taille, un dialogue scientifique fécond entre les disciplines représentées, qu'elles relèvent des sciences humaines et sociales, des arts et des lettres ou des sciences fondamentales, expérimentales et appliquées
- La taille de l'établissement permet une proximité entre les unités de recherche et la gouvernance
- Obtention des PIA4 Excellences IFSEA, MAIA et E-SENSE
- Mutualisation à l'échelle de l'A2U (SAPS etc.)
- Par le biais de ses réseaux, l'UA entretient une collaboration active de longue date avec tous les acteurs de la culture scientifique dans la Région

FAIBLESSES

- Faible présence des organismes nationaux de Recherche
- Faible nombre d'IUF et d'ERC
- Faible nombre de contrats Horizon 2020
- Dépôt de brevets en diminution
- Ne pas faire partie d'une alliance européenne
- Le lien entre la recherche et les Relations Internationales n'est pas assez fort/structuré
- Le succès aux appels à projets et autres collaborations fait peser sur les services de la DREDV et de la Maison de la Recherche des charges de travail considérables : le recrutement de nouveaux personnels serait, ici comme ailleurs, le bienvenu et permettrait de repenser l'équilibre des tâches
- Difficultés croissantes du métier d'EC. De plus en plus d'évaluation, de tâches, de procédures...

OPPORTUNITÉS

- Alliance A2U. L'alliance a permis des rapprochements avec les unités de recherche de l'ULCO et de l'UPJV et de répondre à des AAPs
- Obtention de CPJ
- Ouverture à l'international avec les dispositifs de cotutelles et la convention signée avec le Maroc, et avec une cartographie ciblée
- Participation au montage de 2 alliances HEROES et Q-Helix
- Appui des pôles et structures : SATT / Eurasanté / MEDEE avec d'excellentes relations
- Implication des collectivités qui connaissent des dynamiques fortes liées, par exemple, à la réindustrialisation
- Création de la plateforme Tech3E dédiée à la collaboration avec le monde industriel, préambule d'une structuration en institut
- Développer la relation « sciences et arts » avec le Louvre-Lens
- Maintien des travaux de recherche exploratoires

MENACES

- Un risque de concentration des moyens vers les sites dits d'excellence (IDEX, ISITE)
- Autonomie vague 2, Chef de file
- Diminution des moyens
- Baisse de l'attractivité doctorale y compris en contrat doctoral

Domaine 3 : POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS

3.14. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie

Caractérisation et déclinaison de l'offre de formation

Ambition, stratégie et résultats significatifs

L'offre de formation se développe sous l'effet des demandes de la tutelle et du territoire, qui croisent la volonté et les possibilités de l'établissement. Ce dernier établit des choix qui prennent en compte cet environnement et sa situation. Au 15 janvier 2024 (remontée SISE), l'université d'Artois accueille, 12 188 étudiants répartis comme suit : DEUST : 53 ; LICENCE : 6 008 ; LP : 279 ; DUT/BUT : 2 398 ; MASTER : 2 266 ; INGENIEURS : 10 ; MEEF : 332 ; DU/DAEU/Préparation à l'agrégation/ étudiants en échange : 483 ; DOCTORAT : 157 ; HDR : 7 ; CPGE : 195. Les étudiants suivants ne sont pas comptabilisés dans ce total : IFSI : 1980 (Cf. Annexe [3.1](#).)

Faire de la formation un levier de promotion sociale et de développement territorial, telle est l'ambition historique de l'établissement en matière de formation. Cette ambition a d'autant plus de sens que l'UA s'ancre sur un territoire en reconversion, les Hauts-de-France, ayant des besoins de montée en compétences et en qualification, plus prononcés et plus étendus. L'établissement se veut tout particulièrement attaché à sa mission de service public, en proposant son offre de formation au plus grand nombre. Aussi le premier cycle se veut-il rester une offre de proximité, généraliste pour les Licences, ou professionnalisante à l'instar des BUT et des LP, permettant au plus grand nombre d'accéder à l'enseignement supérieur, tout en répondant aux besoins de qualification de niveau 6. Le deuxième et le troisième cycle permettent une spécialisation, au regard de ce socle et en lien **avec la stratégie de l'établissement dont un pilier repose sur les Domaines d'Intérêt Majeur (DIM). L'Alliance A2U, réunissant l'UPJV, l'ULCO et l'UA constitue un autre des piliers de cette stratégie.** Au croisement de ces deux logiques, l'alliance a intégré les quatre DIM de l'UA dans ses thématiques majeures.

Les moyens obtenus en déposant des projets au nom de l'alliance ([PIA](#), [ANR](#), AMI, CMA notamment) ont par ailleurs pu soutenir cette stratégie. Des résultats de cette stratégie sont d'ores et déjà identifiables, voire significatifs :

- **Cycle 1 : des effets transformants dans le cadre de la transformation pédagogique en APC des licences s'appuyant sur le projet A2U PIA NCU LCeR** porté par l'UPJV. Ce projet permettra d'inscrire la totalité des licences relevant de l'A2U dans une approche par compétences, d'ici 2028. Au cours de la période évaluée : 6 mentions de Licence ont basculé en APC (L1-2 et 3) et 3 autres pour la L1.
- **Cycle 2 :**
 - **Ces effets transformants vont se poursuivre en master, le projet A2U ANR DEMOES AP RES permettant notamment le recrutement de deux ingénieurs pédagogiques par l'établissement ayant pour mission d'accompagner les équipes vers l'APC et la mobilisation de e-portfolios.** L'objectif est l'ouverture des Masters en APC lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle offre accréditée, soit la rentrée 2026. Cette transformation permettra d'obtenir à la fois une cohérence pédagogique intercycles et une meilleure compréhension des compétences travaillées par les partenaires territoriaux.
 - C'est aussi le lien entre 2^e et 3^e cycle qui est repensé pour permettre une articulation avec la recherche *via* les DIM de l'UA et les thématiques A2U. Une politique de co-accréditation devrait simultanément permettre de maintenir ou d'ouvrir des formations drainant des effectifs suffisants pour assurer une soutenabilité financière, tout en favorisant une poursuite en Doctorat. Les Masters en lien d'une part avec la santé, et d'autre part avec la chimie, sont engagés dans ce processus.
- **Cycle 3 : Les effets structurants sont majeurs, l'UA ayant rejoint avec l'ULCO, les écoles doctorales de l'UPJV,** avec une redéfinition de la gouvernance pour permettre une pleine intégration (voir *infra* « Politique de formation à et par la recherche »), et la proposition d'un catalogue de formation reconfiguré.

L'Alliance A2U constitue, par ailleurs un véritable levier pour redéployer l'offre de formation, celle-ci étant pensée avec les métiers en tension. Pour l'illustrer, l'établissement a pu s'appuyer sur l'école d'ingénieurs de l'ULCO pour ouvrir à la rentrée 2023-2024 une première filière en génie électrique. Cette filière permettra de contribuer à accompagner la transition écologique tout en répondant aux besoins en emploi avec la création de gigafactories consacrées à la construction de batteries sur le territoire. Le développement de cette école conduira à relire l'ensemble de l'offre de formation scientifique et technologique, qui pourra s'organiser sur le pôle de Béthune, autour de l'IUT, de la FSA et de l'école d'ingénieurs, cette dernière étant en mesure de porter aussi Master et Doctorat. Un tel projet fait sens au regard de la structuration en DIM de la recherche à l'université, ce projet devant conforter le DIM « Éco-efficacité énergétique ».

Un autre exemple significatif du rôle de l'alliance dans la redéfinition du périmètre de l'offre de formation réside dans le déploiement des études en santé à l'UA. L'alliance A2U et l'UPJV au sein de cette alliance ont permis de soutenir cette dynamique avec l'ouverture à la rentrée 2020 de trois Licences Accès Santé (LAS) Option santé (CAL de 70) en L1 (puis une ouverture progressive en L2 en 2021 et enfin, en L3 en 2022 : Licence physique chimie, Licence chimie et Licence sciences de la vie. Un Parcours d'Accès Spécifique Santé (PASS) va ouvrir au sein de la même UFR (UFR des sciences) à la rentrée 2024. Une Chargée de mission déléguée à l'accès aux filières de santé MMOPK a été nommée en 2023. Déployer l'offre de formation en direction des études en santé relevait d'une dynamique cohérente. « Lien social et vulnérabilités » constitue en effet l'un des quatre DIM de l'établissement. Dès 2014, l'établissement a nommé un Chargé de mission « Santé et Société » pour répondre aux demandes territoriales, et s'investir dans des clusters (cluster Senior, avec l'UA comme membre fondateur) et CMQ (le Campus des Métiers et des Qualifications Autonomie, Longévité et Santé qui vient d'évoluer vers un CMQe). Une offre de formation existait déjà ainsi qu'un partenariat avec l'IFCS Croix Rouge de Douai pour un double diplôme Master et DE Cadre de santé, qui s'est ensuite doublé d'un parcours Cadre de direction des établissements du secteur social et médico-social et la volonté de créer une culture commune pour une prise en charge de qualité. Depuis la rentrée 2022, le parcours Cadre de santé a été dupliqué à l'UPJV avec un nouveau partenariat : l'IFCS Croix Rouge de Lamorlaye. Un Chargé de mission délégué a par ailleurs été nommé dès 2012 pour coordonner la formation universitaire des élèves infirmiers avec les 6 IFSI et pour les près de 2 000 étudiants rattachés à l'UA et faire vivre la convention en lien avec l'universitarisation des formations paramédicales.

Un dernier exemple significatif peut être donné de l'effet levier de l'alliance, en formation, et cette fois sur la question des enjeux de la pluridisciplinarité et de l'interdisciplinarité, en lien avec les métiers d'avenir et dans son articulation étroite avec la signature même de l'établissement et le DIM 4 « Intelligence artificielle » (IA). Le déploiement du projet PIA4 Excellence sous toutes ses formes MAIA (Maîtrise des Applications en Intelligence Artificielle), porté par l'UA, contribue à opérationnaliser l'interdisciplinarité dans les maquettes avec l'ajout, en Licence, d'options IA aux Licences existantes des trois universités (hors informatique). Le déploiement a débuté en janvier 2024 pour sensibiliser aux bases de l'IA et ses potentialités d'application. L'interdisciplinarité s'actualise également en 3^{ème} cycle, notamment grâce aux moyens obtenus par l'établissement dans le cadre du projet ANR Vivah "*Vers une Intelligence artificielle à VisAge Humain*" (obtenu par l'UA en 2020) permettant de co-financer 5 thèses en IA appliquée, par exemple sur le sujet suivant : « Approche légère pour une solution de maison intelligente pour personnes âgées ». La ventilation des contrats doctoraux a été réalisée de manière à couvrir chacun des DIM.

Rester une université de plein exercice constitue une volonté politique réaffirmée. Assurer la double mission de formation et de recherche, passe, d'une part, par un lien plus fort entre formation et recherche, ce lien étant à renforcer en cycle 2 et dans son articulation avec le cycle 3, et d'autre part, par un poids relatif du second cycle qui doit augmenter, le poids du deuxième cycle ne représentant en 2023 que 17.38 % de l'ensemble de l'effectif contre 77.7 % pour le premier cycle (Cf. annexe 3.1, onglet 1). Aussi la politique menée doit-elle désormais viser à renforcer le cycle 2. Le chantier est commencé, comme indiqué *supra* ; il doit pouvoir se déployer, notamment dans la conduite d'une politique de co-accréditations permettant de préserver l'offre existante en master et la développer, tout en l'enrichissant dans une articulation plus étroite avec les laboratoires de recherche. L'alternance, quant-à-elle, permet d'accroître l'attractivité de la formation tout en dégagant des ressources financières supplémentaires. Ces ressources financières

pourront être mobilisées pour une mobilité internationale, susceptible elle-même d'accroître l'attractivité de la formation, d'autant plus qu'elle peut être valorisée par un supplément au diplôme.

Cadrement de la formation et pilotage

Le cadrage pédagogique, technique et financier de la formation, adopté à la CFVU du 30/11/2018 et au CA du 21/12/2018 (Cf. annexe [3.2](#)) présente l'élaboration de l'architecture de l'offre de formation (mentions, parcours, options), le contenu des formations (connaissances et compétences) et la structure des maquettes de formation (lisibilité et soutenabilité) pour les diplômes de DEUST, Licence, Licence Professionnelle et Master. Toute formation comprend une préparation à l'insertion professionnelle (voir également *infra*), une initiation à la recherche, un enseignement de la culture et des compétences numériques, et l'apprentissage d'au moins une langue étrangère. **Ce cadrage a été complété sur le volet de la transformation pédagogique en APC visant l'ensemble des formations et a été approuvé à l'unanimité lors de la CFVU du 1/12/2023** (Cf. annexe [3.3](#)).

La démarche pédagogique mentionnée dans ces documents, l'approche par compétences, montre l'attention portée au projet de formation de l'étudiant, soutenu par une progression pédagogique. Une telle approche, notamment les SAE (Situations d'Apprentissage et d'Évaluation), constitue un levier vers la pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité, dans la mobilisation de plusieurs disciplines, le cas échéant, au service des compétences à acquérir. La pluridisciplinarité et surtout l'interdisciplinarité commencent par ailleurs à s'actualiser, sous une autre forme, avec le projet MAIA qui s'étendra progressivement aux trois cycles (voir *supra*).

Le projet de formation permet de préparer aux métiers de demain, dans l'articulation des compétences à acquérir avec celles de la fiche RNCP, cette articulation étant par ailleurs propice à une formation tout au long de la vie. Il ne se réduit cependant pas à ce seul objectif, la formation du citoyen étant une dimension essentielle portée par l'établissement. C'est tout particulièrement le cas concernant les enjeux du développement durable, l'établissement ayant nommé un Chargé de mission à l'action écologique et sociale dès 2012. Une réflexion est actuellement en cours pour intégrer le socle commun dans toutes les formations de BUT et de Licence. Toutefois, de nombreuses formations existent déjà au sein de l'établissement couvrant ces enjeux jusqu'au 3^e cycle ; en 2^e cycle, et pour ne citer qu'un exemple, tous les Masters de l'UFR EGASS (Économie, Gestion, Administration et Sciences Sociales) intègrent des cours sur la RSE et l'éthique ; en troisième cycle, la sensibilisation est effective et peut être mise en lien avec les DIM, tout particulièrement le DIM 1 qui intègre explicitement la démarche de l'environnement durable, le DIM 1 « Éco-efficacité énergétique : Habitat, Logistique, Systèmes électriques et Matériaux innovants » (voir *supra*, domaine 2). L'université, dans le cadre de l'A2U, est par ailleurs engagée dans le processus de labellisation DD&RS (développement durable des établissements d'enseignement supérieur, voir *supra*, domaine 1).

Internationalisation des formations

Le degré d'internationalisation des formations peut être évalué à partir de trois grands indicateurs : le nombre d'étudiants étrangers en formation, la formation, elle-même (son contenu, ses modalités pédagogiques et les intervenants internationaux), et enfin la mise en œuvre de moyens spécifiques. Pour ce qui est du premier indicateur et au total, en 2022-2023, l'établissement a inscrit 684 étudiants étrangers, représentant 6.22 % de l'ensemble des étudiants de l'université d'Artois (Cf. annexe [3.1](#), onglet 5).

L'internationalisation des formations peut également être appréhendée, par un deuxième indicateur, portant sur le processus pédagogique. On peut distinguer ici trois grands types de modalités. La première se décline au sein même de la formation et de l'établissement, via l'apprentissage approfondi des langues étrangères (UFR des langues en particulier), les formations tournées vers l'international (comme le Master Langues et Management International) et l'acquisition de compétences interculturelles. Plus largement, elle passe également par des cours, ou des parcours mobilisant une langue étrangère comme langue d'enseignement. Trois parcours relèvent de ce cas, dont un créé au cours de ce contrat : la Licence Langues Étrangères Appliquées et son parcours International d'excellence. Le Master Langues et Management International et la Licence Management of Multimodal Logistics Systems constituent les deux autres

parcours. Il convient également de prendre en compte les intervenants étrangers, ceux notamment qui viennent dans le cadre des campagnes de professeurs invités (une quarantaine par an) et qui interviennent en formation et en séminaire de recherche. La seconde modalité relève des échanges virtuels et repose sur des coopérations avec des établissements étrangers (cours, projets pédagogiques notamment). Ces deux premiers types de modalité manquent de visibilité dans le catalogue de formation, manque de visibilité à mettre en lien avec une faible présence. Une troisième modalité est plus facilement identifiable, lorsqu'elle passe par des mobilités effectives à l'étranger (physiques), qui s'inscrivent dans des dispositifs. Elles peuvent prendre différentes formes, en particulier : double-diplômes, stages, mobilités entrantes et sortantes, programmes intensifs hybrides. L'UA dispose d'environ 200 accords d'échanges, Erasmus+ et conventions d'échanges bilatérales. Plus de 1400 mobilités ont eu lieu au cours de ce contrat (Cf. annexe [3.4.1](#)) : près d'un tiers pour des stages, près d'un autre tiers dans le cadre d'une mobilité d'étude sortante ; viennent ensuite les mobilités d'étude entrantes. Au cours de la période 2018-2023, 24 doubles-diplômes ont été actifs, dont 11 avec des établissements ciblés dans la cartographie (voir *supra*, domaines 1 et 2, et Cf. annexe [3.4.2](#), Onglet 2). 73 mobilités s'inscrivent dans ce cadre. Dans le cadre du programme Erasmus+ 2021-2027, de nouveaux dispositifs de mobilité ont été mis en place. Les mobilités courtes entrantes et sortantes ont en effet débuté à compter de l'année 2022-2023 avec les Programmes Intensifs Hybrides (PIH). 2 PIH entrants et 2 PIH sortants avec 62 mobilités ont été organisés. Précisons par ailleurs que deux parcours (LHD2-S4, parcours d'excellence LEA3) ont intégré une mobilité obligatoire dans leur maquette, permettant, outre des plus-values pédagogiques, de démarquer les étudiants dans leur parcours et favoriser leur insertion professionnelle. Au niveau doctoral, le Service des Relations Internationales (SRI) et la DREDV ont travaillé conjointement au développement de la mobilité doctorale et des co-tutelles (32 co-tutelles en 2022-2023). Le programme de bourses Eiffel du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères est par ailleurs proposé chaque année au niveau doctoral, afin de permettre l'accueil de doctorants étrangers.

En ce qui concerne le troisième indicateur, l'internationalisation passe également par les ressources mobilisables et mobilisées par l'UA : La bourse Erasmus+ études et Erasmus+ stage, la bourse « Mermoz » du Conseil régional Hauts-de-France, dont le contingent est géré par l'UA, la bourse « Aide à la Mobilité Internationale » du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cette aide à destination des étudiants boursiers sur critères sociaux bénéficie en moyenne à près de la moitié des étudiants effectuant une mobilité d'études ou de stage. Par ailleurs, l'UA a apporté des soutiens financiers au SRI : 130 K€ au cours de ce contrat. La Maison des Langues de l'établissement propose également un ensemble de services et de ressources mis à disposition gratuitement sur chacun des sites (voir *infra*).

La crise sanitaire du COVID-19 a eu un fort impact sur la mobilité, particulièrement les années 2020-2021 et 2021-2022. La politique de professionnalisation fondée sur l'alternance, constitue également un obstacle à la mobilité internationale. Le PIH semble prometteur ici, en permettant des mobilités courtes, l'internationalisation de l'alternance constituera une autre opportunité. Les enjeux de l'internationalisation des formations sont en effet importants dans une économie de la connaissance mondialisée, faisant des compétences linguistiques et, plus largement interculturelles, un élément incontournable. Il convient donc de développer un écosystème favorable à l'internationalisation des formations. Un triple niveau doit être visé : l'attractivité avec un système de reconnaissance de l'investissement des étudiants à l'international ; le **Label Qualité Internationale approuvé lors de la CFVU du 30 mars 2023**, y contribuera (Cf. annexe [3.5](#)). Il permet d'obtenir un supplément au diplôme valorisable dans un CV. L'attractivité est également à penser en lien avec l'accueil des étrangers (l'établissement bénéficie notamment du label Bienvenue en France, voir également *infra* réf. 18). La performance, quant-à-elle est mesurable *via* les indicateurs mentionnés ci-dessus, mais aussi au regard de l'évolution du nombre d'étudiants obtenant une certification en langues (voir *infra*, Maison Des Langues). La pertinence, enfin, sera à évaluer au regard de la qualité de l'intégration du volet international dans le parcours de formation des étudiants, en prenant en compte les contraintes relevant de l'alternance. L'UA fait partie de plusieurs projets d'alliances européennes, en tant que membre (Q-Helix) ou en tant que partenaire associé (HEROES). Si ces projets sont retenus, ils pourront constituer un véritable levier au développement des projets autour et au sein des formations. Par ailleurs, le projet d'Erasmus Mundus dans le cadre de MAIA sera également l'opportunité de renforcer l'internationalisation des formations.

Politique de formation à et par la recherche

Dans une université de plein exercice, la formation à et par la recherche constitue un élément essentiel pour acquérir une compétence scientifique. Ce type de compétence s'avère central dans une société de la connaissance. C'est pourquoi cet élément est spécifié dans le cadrage pédagogique (voir *supra*). Cette politique de formation à et par la recherche se décline du 1^{er} au 3^e cycle avec un lien se renforçant avec les DIM au cours de l'avancée dans les parcours de formation (voir *supra*). L'initiation à la recherche est mentionnée dans le texte de cadrage dès le premier cycle. L'enseignement s'accompagne de la réalisation d'un mémoire de recherche en Master. Des projets pédagogiques sont mis en place en lien avec des projets scientifiques portés par des laboratoires de recherche reconnus de l'UA. La participation des étudiants aux séminaires de recherche des laboratoires est encouragée. Le lien entre formation et recherche s'opère également avec la participation d'enseignants-chercheurs au sein des formations. Les responsables pédagogiques de Master sont également des enseignants-chercheurs rattachés à des laboratoires reconnus, laboratoires auxquels sont adossés les Masters. 6 postes de PRCE/PRAG ont par ailleurs été transformés en MCF au cours de ce contrat pour renforcer le volet recherche.

Viser au-delà de la compétence scientifique, une citoyenneté scientifique conduit à ancrer éthiquement cette compétence. La formation à l'intégrité scientifique y contribue. Les éléments mentionnés dans le domaine de la recherche montrent l'importance que l'établissement y attribue. Il en est de même en formation, tout particulièrement en 3^{ème} cycle, **tous les doctorants recevant une formation à l'intégrité scientifique et à l'éthique**. Ces formations sont mises en place depuis 2021 dans le cadre de la collaboration des 3 SCD d'A2U ; elles sont inscrites dans l'offre de formation de l'école doctorale. La sensibilisation à l'intégrité scientifique et à l'éthique est cependant réalisée bien en amont par le SCD puisque les étudiants de Licence bénéficient d'une formation. En Master, des ateliers de 2X2 h sont proposés par le SCD aux étudiants à la demande des responsables pédagogiques. Ces ateliers viennent compléter la sensibilisation réalisée au sein des formations.

100% des doctorants sont par ailleurs inscrits en formation doctorale, la validation de ce volet constituant une condition pour aller à soutenance. Cette formation des doctorants s'est vue redéfinie lorsque l'établissement a quitté, en début de contrat, les écoles doctorales de l'université de Lille **pour rejoindre, avec l'ULCO, les deux ED de l'UPJV le 1^{er} septembre 2020, en cohérence avec la stratégie de l'alliance A2U**. Une ED fédère l'activité dans les secteurs des sciences humaines et sociales (ED SHS 586, [catalogue de formations en SHS](#)) et l'autre, l'activité dans les secteurs des sciences et de la santé (ED STS 585, [catalogue de formations en STS](#)). Cette dynamique a conduit à repenser la gouvernance de ces deux ED afin d'intégrer l'UA et l'ULCO. Les laboratoires de chaque établissement sont ainsi représentés au sein des conseils des ED et le directeur de chaque ED est assisté par deux directeurs adjoints, un de l'UA et un de l'ULCO. Le bureau des Études doctorales de l'UA localisé à Arras et composé de trois personnels administratifs gère les doctorants relevant de ces ED et assure une proximité avec ces derniers. En 22-23, le nombre de doctorants s'élève à 155 ; 28 ont soutenu lors de la même année universitaire (Cf. annexe [3.6](#)). **L'établissement s'est par ailleurs engagé dans la démarche de labellisation HRS4R, avec un dépôt du dossier prévu en 2025.**

Politique de documentation

Depuis 2020, le Service Commun de la Documentation (Cf. annexe [3.7](#)) a étayé une politique documentaire tout à la fois centralisée (les 6 BU mettant à disposition l'ensemble des ressources documentaires de l'établissement) et propre à chacun des cinq sites d'implantation, articulant innovation, mutualisation des moyens et proximité. Déployant des projets transversaux, déclinés sur chaque site, il soutient la stratégie de l'université, tant en termes de qualité de vie étudiante, que de formations visant la réussite étudiante, d'innovation pédagogique, de Science ouverte et citoyenne, de partenariats et d'ancrage dans le territoire.

Une démarche qualité au service de tous - Pour garantir un accès efficace à une documentation multi-supports (300 000 ouvrages, 2 800 titres de périodiques imprimés, 36 bases de données et plateformes numériques spécialisées, 246 520 e-books, 25 248 périodiques numériques) répondant aux attentes des différents acteurs de la communauté universitaire, le SCD a élargi ses horaires d'ouverture et optimisé son dispositif informatique documentaire : nouveau Système de Gestion de Bibliothèque intégrant un Outil de

Découverte et permettant une valorisation accrue des ressources numériques ainsi qu'une ergonomie inclusive et une pleine interactivité des services proposés. Les bibliothèques ont été en première ligne pour le maintien d'une vie collective de campus lors de la crise sanitaire, déployant de nouvelles modalités de services (click and collect, médiation numérique) et d'accueil. Le plan « Bibliothèques ouvertes » a permis d'optimiser les horaires d'ouverture sur l'ensemble des sites (sur la base de 55h hebdomadaires ainsi que l'ouverture des BU d'Arras et de Douai le samedi matin de 9h à 12h). Les bibliothèques impliquent les personnels et les usagers dans une réflexion constante sur l'amélioration des services (enquêtes, Biblioremix). Dès 2022, elles ont ainsi retrouvé une fréquentation optimale sur l'ensemble du réseau (286 269 entrées en 2022-2023, soit + 76% par rapport à 2021-2022). Le déploiement de l'application Affluences a permis la transmission en temps réel des informations sur les horaires d'ouverture, la disponibilité des places et des espaces de travail collectif. Le projet de restructuration, dans le cadre de la transition numérique et de l'intégration du public extérieur (IFSI, entreprises, partenaires économiques), des bibliothèques d'Arras et de Béthune a ainsi été retenu dans le cadre du CPER 2021-2027. Les salles de lectures seront équipées d'espaces clos (cabines pouvant accueillir une à six personnes), d'espaces de travail en binôme et de tiers-lieux.

Les compétences informationnelles au service de la réussite étudiante et de l'innovation pédagogique - La formation des usagers a poursuivi son évolution afin de développer et optimiser, chez chaque étudiant entrant à l'Université, les compétences documentaires et la maîtrise de l'information numérique, déclinables dans une multitude de métiers et de secteurs d'activités, préparant ainsi chaque étudiant à affronter les défis du monde de demain. Le SCD a formé en 2022, 6 262 usagers, dont 4 615 étudiants, à la maîtrise des principales compétences informationnelles, intégrant l'intégrité scientifique et la sensibilisation au plagiat. Cette dynamique est renforcée par la mise en ligne de supports interactifs d'autoformation, en conformité avec le référentiel d'amélioration de l'accessibilité numérique de l'UA. Le Service Commun de la Documentation contribue à l'accueil et à la formation des tuteurs pédagogiques afin de favoriser la réussite étudiante. Il s'inscrit pleinement dans la démarche d'accompagnement, de formation et de mutualisation d'expériences et de ressources pédagogiques. Il est un partenaire socle du CETIP (participation au comité BQE, développement d'un fonds de jeux pédagogiques à destination des enseignants et enseignants-chercheurs, « LUDEX- Enseigner autrement »).

Les bibliothèques, opérateur central du déploiement de la Science ouverte - Le SCD inscrit la politique documentaire dans la stratégie scientifique de l'Université, la direction du SCD étant membre du Comité de Pilotage pour la Science Ouverte (CPSO) de l'Université d'Artois (voir *supra*, domaine 2).

L'intensification des partenariats documentaires et culturels - Pour favoriser la découverte et l'appropriation des collections, les bibliothèques, lieux de vie et d'épanouissement, accompagnent les projets culturels portés par les enseignants et les étudiants, en articulation avec le service culturel, et met à leur disposition un environnement favorisant l'ouverture à la diversité des cultures. Les coopérations avec le Conseil Départemental du Pas-de-Calais à travers sa Bibliothèque Départementale ont permis l'ouverture de la bibliothèque Robinson spécialisée en Littérature de Jeunesse (Arras). La labellisation Collex de ce fonds de référence et le déploiement des actions de médiation et de formation (DU Littérature de jeunesse et médiation) font de cette structure documentaire de recherche un pôle de référence, reconnu régionalement, nationalement et internationalement.

Politique de professionnalisation des formations

Être un acteur clé du développement territorial passe par un maillage avec les acteurs du territoire pour pouvoir répondre au mieux, voire anticiper les besoins sociaux, économiques et culturels. L'ajustement en continu des formations en découle (libellés, modalités, contenus...). Il en est de même des créations : 11 formations au cours de ce contrat (Cf. annexe 3.8), en lien étroit avec les besoins en emploi sur le territoire pour certaines d'entre elles, comme la création d'une filière d'ingénieur en Génie électrique (voir également *supra*). La création de DU résulte, dans la très grande majorité des cas, d'une demande d'acteurs du territoire (Cf. annexe 3.9).

Le maillage avec les acteurs du territoire s'actualise sous différentes formes, et notamment : participation de professionnels aux activités pédagogiques, accueil des étudiants en entreprise lors de leur stage, dispositifs pédagogiques tels que les projets tuteurés mettant les étudiants aux prises avec les réalités professionnelles et les enjeux sectoriels, participation des étudiants à des hackathons ou encore créathons... Ces liens se déclinent également avec la participation de l'établissement à des clusters en tant que membres ou membres décisionnaires et/ou fondateurs : cluster Senior, Cluster Louvre Lens Vallée, ou encore cluster Sport Santé Bien-être Vivalley. La place qui est donnée aux acteurs du territoire dans la gouvernance permet également de mieux répondre aux attentes et besoins : participation aux Conseils de perfectionnement aujourd'hui déployés dans l'ensemble des composantes et déclinés selon une granularité qui apparaît la plus pertinente (voir également *infra*). C'est également au niveau de l'établissement et de sa stratégie de formation que nous avons voulu leur donner une place en créant l'Observatoire Stratégique des Formations (2018). L'OSF constitue un organe intermédiaire entre le Conseil des composantes et la CFVU ; il se réunit au minimum une fois par an. Il est composé d'une vingtaine de membres dont 8 relevant du territoire, désignés par le Président, et 6 en tant que personnalités qualifiées : une cheffe d'entreprise et membre de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) ; un représentant de France Travail (ex Pôle emploi) : le directeur de l'agence France Travail d'Arras ; trois représentants du monde socio-économique et notamment un représentant OPCO EP (OPérateur de Compétences Entreprises de Proximité) ; et enfin, un représentant d'un établissement d'enseignement secondaire (Cf. annexe [3.10](#)). L'OSF permet un éclairage sur l'attractivité et la pertinence professionnelle des formations et de leur évolution, et sur la lisibilité de l'offre de formation de l'UA au sein du paysage territorial de la formation. Les missions de l'Observatoire sont en lien direct avec la volonté de l'UA de s'engager dans une démarche de suivi de la réussite et de l'insertion professionnelle de l'ensemble de ses étudiants.

Ce maillage s'est considérablement densifié avec la volonté politique de déployer l'alternance dans toutes les composantes. L'ensemble des 11 composantes (8 UFR, 2 IUT, 1 École d'ingénieurs) propose désormais au moins une formation en alternance. 57 formations sont aujourd'hui proposées en alternance. Les formations ouvertes à l'alternance, et notamment l'apprentissage, bénéficient systématiquement du soutien d'employeurs (entreprises, associations, Établissements Publics de Coopération Intercommunale/EPCI, etc.) dans le cadre des dossiers d'ouverture soumis à FORMASUP. Au cours de ce contrat, une forte augmentation des contrats d'apprentissage est enregistrée (10,9 % en 2022-23 contre 6,29 % en 2020-21 (Cf. annexe [3.1.](#), onglet 3). 17 formations ont par ailleurs basculé en alternance au cours de ce contrat. Il s'agira de continuer à développer encore l'alternance au sein des formations et des composantes, l'effet alternance étant visible non seulement sur l'insertion professionnelle des étudiants, mais aussi sur l'attractivité des formations.

La politique de professionnalisation des formations repose plus largement sur une préparation à l'insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat. Elle est opérée au travers de dispositifs obligatoires (UE Pré-professionnalisation) dans toutes les formations de licence. L'Unité d'Enseignement de Pré-professionnalisation comprend 12 à 36h de formation sur les 6 semestres de Licence, assurées par des enseignants, des personnels de Cap Avenir (SCUIOIP), des professionnels et les personnels de la cellule Hubhouse de l'Artois pour le volet entrepreneurial. En complément, une conseillère d'orientation et d'aide à l'insertion est à la disposition des étudiants sur chacun des sites et assure un accompagnement individuel à la recherche de stage, en lien avec les Directeurs d'Étude (DETU). **L'université conduit une politique volontariste en matière de stages : aux stages obligatoires dans le cadre de la formation s'ajoute la possibilité pour tous les étudiants d'effectuer un ou plusieurs stages courts de découverte et d'aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle. En Master, la pratique du stage est le plus souvent obligatoire en M1 et obligatoire en M2. En 2022-2023, le total des stages s'élève à 2 714.** Par ailleurs, les étudiants bénéficient, selon leur discipline de formation, de conférences de présentation des métiers et des besoins en emploi à l'occasion de rencontres avec des professionnels, notamment les alumni de l'université. La collaboration des alumni s'avère également précieuse à l'occasion des *jobdatings* organisés deux fois par an pour accompagner la recherche de contrats d'alternance et de jobs d'été. Tous les étudiants ont accès à la plate-forme d'orientation professionnelle JOBTEASER, à laquelle l'UA a adhéré dès 2015. Outre la présentation de nombreuses offres de stages, d'alternances et d'emplois, cet outil aide les étudiants à découvrir les métiers et à développer leur réseau (plus de 2 000 entreprises partenaires en 2023). L'espace *Career Center* de l'UA compte 151 entreprises partenaires qui ont la possibilité de présenter leurs activités

et besoins de manière privilégiée aux étudiants de l'université. C'est également un outil de communication efficace qui a permis, en 2023, de proposer aux étudiants plus de 120 événements en lien avec l'insertion professionnelle.

Depuis 2010, l'université dispose d'un dispositif de sensibilisation à l'entrepreneuriat qui a été initié par la Région par la mise en place des Hubhouses. Désormais, tous les étudiants bénéficient d'une information sur les dispositifs qui leur sont proposés. L'étudiant-porteur de projet est accompagné de manière individualisée par un membre de l'équipe du Hubhouse (50 en 2022-2023) et participent à des activités d'initiation et de formation organisées en partenariat avec les partenaires du territoire (BGE, coopératives d'entreprises...). Le Hubhouse est membre depuis 2014 du réseau des PEPITEs (aujourd'hui membre de PEPITE A2U). L'étudiant-porteur de projet peut candidater au Statut National de l'Etudiant-Entrepreneur (SNEE) et bénéficier des ressources et activités proposées dans le cadre du PEPITE (30 étudiants ont obtenu le SNEE en 2022-2023). L'université propose également l'inscription au Diplôme Etudiant-Entrepreneur (D2E).

3.15. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation

Organisation pédagogique des formations

L'APC et l'organisation des formations en blocs de connaissances et de compétences pour l'ensemble des formations de l'établissement est un objectif pédagogique qui a été approuvé en CFVU et en CA (voir *supra*) ; il a fait l'objet d'une programmation associée à des moyens (projet NCU LCeR, projet ANR DEMOES AP. RES), à une méthodologie, aujourd'hui fortement éprouvée, et à des ressources (accompagnement d'équipes et individuel, ateliers de formation, ressources numériques (kit d'essaimage et espace Moodle dédié). À la rentrée 2025, 100 % des LP se déclineront en BCC, et d'ici la rentrée 2026 qui coïncidera avec l'entrée en vigueur de la nouvelle offre accréditée, au moins 70 % des masters. D'ici 2028, toutes les Licences s'inscriront dans une approche par compétences. Durant la période évaluée, et comme indiqué *supra*, sur les 18 mentions de licence, 6 ont totalement basculé en APC (L1-2 et 3) ainsi que le portail en L1 des trois mentions STAPS (EM, ES, APAS). 951 étudiants étaient inscrits en 2022-2023 dans le cadre de la LCeR. **Le déploiement de l'approche par compétences fait l'objet d'évaluations : évaluation ANR en lien avec le projet LCeR qui s'est révélée largement positive. Evaluation par les étudiants également, selon un calendrier et une méthodologie, votée en CFVU (Cf. annexe 3.11) ; cette évaluation fait l'objet d'une analyse en Conseil de perfectionnement qui propose, le cas échéant, des actions correctives (voir *infra*).**

Développement et diversification des pratiques pédagogiques y compris alternance

Une pédagogie centrée sur l'étudiant, ses besoins, ses attentes s'avère propice à la réussite étudiante. Elle conduit à une diversification des pratiques et des approches pédagogiques. Le redimensionnement du CETIP lors de ce contrat, notamment avec la création franche d'un poste, la mutualisation de ressources au sein de l'Alliance A2U, l'obtention de moyens dans le cadre de projets (LCeR, OSER, AP RES, PACTES, FEUN (voir *supra*), ont permis d'étoffer les ressources proposées par l'établissement : des ateliers de formation à l'accompagnement individuel ou d'équipes pédagogiques. Des dispositifs établissement permettent par ailleurs aux enseignants d'obtenir des moyens – financiers et pédagogiques – pour expérimenter (BQE, BQeR) ; le label innovation pédagogique contribue à reconnaître la qualité des expérimentations. **Lors de ce contrat, c'est l'ensemble des dispositifs qui a été repensé pour une complémentarité entre eux (et avec le CPP) et dans son articulation avec la stratégie de l'établissement.** En 2022-2023, 27 BQE ont été accordés, et 54 Labels ont été décernés. Au total et sur la même année, 222 enseignants d'une part et 30 équipes pédagogiques d'autre part (22 BQE et 8 LCeR) ont travaillé avec le CETIP.

Le déploiement du numérique s'inscrit dans cette dynamique, de la production de ressources à leur appropriation en passant par une augmentation du nombre des salles de pédagogie active permettant de mobiliser une pédagogie par projets ou par problèmes, d'organiser des ateliers de créativité, de favoriser la collaboration et le brainstorming, ou encore de travailler en classe inversée... **La crise sanitaire liée au Covid 19 a constitué un puissant levier de développement du numérique, accélérant l'installation**

d'équipements, l'achat d'applications, la formation à leur utilisation. La mobilisation de Moodle est maintenant généralisée au sein de l'université (environ 1 000 enseignants en 2022-2023). Une instance unique, hiérarchisée par composante/formation propose un peu plus de 4 000 cours. Cette instance est pourvue de nombreux plugins permettant aux enseignants la production de documents plus attractifs. Parmi les plugins les plus populaires, ressortent Zoom (visioconférences), Compilatio (anti-plagiat), Wooclap pour la réalisation de questionnaires, rendez-vous (prises de rendez-vous avec l'enseignant), H5P (création de contenu interactif) ou encore Genially pour la réalisation de documents interactifs. Des outils numériques supplémentaires viennent compléter le dispositif : OpenBadgeFactory pour la création de badges permettant une reconnaissance de l'engagement étudiant, la participation à différents ateliers, etc. Une instance du logiciel Karuta/KPC+ est par ailleurs en cours d'installation pour permettre l'utilisation généralisée des e-portfolios dans le cadre de l'approche par compétences. Cet outil sera particulièrement utile pour répondre aux besoins des étudiants dans le cadre de l'alternance, dans l'articulation des apports en formation et en entreprise. L'évaluation de la formation par les étudiants permettra d'identifier les évolutions au regard des nouveaux outils et des nouvelles approches et les actions correctives à réaliser.

Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international

Toutes les formations intègrent un enseignement visant la maîtrise d'au moins une langue étrangère conformément au cadre européen commun de référence pour les langues. Comme indiqué *supra*, les enseignements en anglais peinent à être identifiés, et leur nombre est modeste, comme celui des formations délivrées intégralement en anglais qui s'élève à 3. Des ressources et services gratuits ouverts à tous (étudiants et personnels) et sur chacun des sites de l'établissement sont pourtant proposés par la Maison des Langues (MDL) de l'établissement : des stages intensifs, des ateliers de conversation, des cours de grammaire et d'orthographe organisés dans de nombreuses langues (14, dont la langue des signes). Le nombre d'inscrits aux activités s'élève, en 2022-2023, à 319 étudiants. L'accès à la plateforme numérique Globalexam est proposée gratuitement à 5 000 étudiants de l'UA, mais l'assiduité des 2 200 étudiants qui s'y sont connectés s'avère réduite.

Des sessions de certification sont organisées (TOEIC et CLES). Pour favoriser le passage de la certification CLES, l'ensemble des étudiants de licence et de master est exonéré des frais d'inscription (délibération du CA du 21 mars 2014). Chaque année universitaire, 250 étudiants en moyenne s'inscrivent en B1 pour un taux de réussite des présents de 40 % ; 190 étudiants en moyenne s'inscrivent en B2 pour un taux de réussite des présents de 39 %. Ces résultats s'inscrivent dans la moyenne haute du taux national. Pour le TOEIC, 320 étudiants participent aux sessions institutionnelles. Le taux de certification global à l'UA atteint chaque année les 6 % avec une majorité d'étudiants de licence certifiés (82 %).

La MDL se veut en appui des mobilités sortantes. En ce qui concerne les mobilités étudiantes entrantes, l'établissement a mis en place plusieurs dispositifs permettant la préparation de la mobilité, et sa réalisation dans les meilleures conditions possibles. **Un cours de Français Langue Etrangère (FLE) de 30h par semestre est pris en charge par l'université pour les étudiants qui relèvent d'un échange conventionné. La validation de ce cours octroie 3 ECTS aux étudiants.** Un test de positionnement pré-TEF (Test d'évaluation de français) est organisé chaque année. **Les missions des coordinateurs Relations internationales dans chaque composante ont par ailleurs été redéfinies.** L'enseignant nommé par le Directeur de composante, a pour rôle d'être le référent pédagogique unique pour les étudiants en mobilité entrante et sortante. Le coordinateur accompagne les étudiants entrants dans leur choix de cours, afin d'établir leur contrat pédagogique, en lien avec l'université d'origine. Le coordinateur peut également organiser une réunion d'accueil spécifique aux étudiants d'échange pour leur faciliter la compréhension et les attendus de leur mobilité au niveau pédagogique. Les étudiants sortants sont aussi accompagnés par le coordinateur Relations internationales pour les aspects pédagogiques de leur mobilité : choix de cours, attendus pédagogiques, réunion de préparation, en plus de l'accompagnement administratif par le SRI (Service des Relations Internationales).

Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de formation continue et en alternance

Le développement de la formation continue prend tout son sens dans une université qui se veut être un levier de développement territorial. Pour ce faire, l'ouverture et l'adaptation de son offre de formation aux publics de formation continue est une nécessité. L'alternance et son déploiement au sein de l'établissement en constitue un indicateur clé (voir *supra*). Dans la perspective de promouvoir l'alternance au sein des composantes, la FCU Artois organise chaque année des manifestations destinées à rapprocher les entreprises des futurs alternants. À titre d'exemple, la manifestation organisée en mai 2022 à Lens a accueilli plus de 50 entreprises qui ont rencontré près de 200 candidats (dont une cinquantaine retenue). Afin de préparer les futurs alternants, l'association nationale EGEE (Entente des générations pour l'emploi et l'entreprise) qui regroupe des cadres retraités de l'industrie et des services est sollicitée pour réaliser des entretiens blancs quelques semaines avant le *job dating*. L'alternance constitue une modalité pédagogique qui conduit, par ailleurs, à repenser les temporalités et les rythmes des formations, tout comme l'articulation entre apports en formation et acquisitions en entreprise. Simultanément c'est aussi le suivi de la montée en compétences des étudiants qui est repensé dans une nouvelle configuration : l'étudiant, le tuteur universitaire et le tuteur professionnel. Des bilans sur site sont réalisés, et reportés dans des livrets aujourd'hui dématérialisés, accompagnés de recommandations le cas échéant. Un COPIL Alternance a par ailleurs été mis en œuvre, destiné à entreprendre une démarche d'amélioration continue. L'évaluation des formations par les étudiants contribue également à une évolution permettant une meilleure adaptation du contenu et du processus pédagogique.

L'offre de formation spécifique aux publics de formation continue s'adapte à leurs contraintes, le distanciel étant une modalité d'enseignement qui se développe. Le DAEU (qui a accueilli 280 étudiants dont une soixantaine en EAD en 2022-2023) est ainsi proposé à ceux qui le souhaitent en 100 % distanciel. Un premier DU est désormais intégralement proposé en distanciel. 2 DU sont proposés de manière asynchrone : le DU éthique de l'IA ainsi que le DU Langue et culture Chinoises. Certains Masters en alternance proposent par ailleurs des cours le samedi matin, en l'occurrence à la faculté EGASS, de manière à maximiser le nombre de plages hebdomadaires en entreprise au sein du calendrier de l'alternance. Ce sont aussi les besoins différenciés qui sont pris en compte. Plusieurs modalités d'accompagnement ont ainsi été proposées depuis 2021 dans le cadre de la VAE, qui permettent d'assister, conseiller et aider à la rédaction des rapports au regard des besoins. Les conseillers proposent une aide à la préparation à la soutenance, point d'orgue s'il en est, du dispositif. S'agissant de la Validation des Acquis Professionnels (VAP), hormis les années de confinement qui ont freiné l'inclusion des publics FC, on observe en moyenne entre 70 et 80 validations par an sur la période considérée (Cf. annexe [3.12.](#), Onglets 2 et 3).

La FCU a par ailleurs un rôle prépondérant dans la construction de partenariats avec des lycées régionaux ou des organismes de formation tels que l'AFTRAL ou l'ENILBIO pour la mise en place de formations sur des métiers en tension à l'échelle régionale ou des « tendances » de moyen ou long terme en matière de production locale. C'est dans cette perspective qu'ont été créées au cours de ce contrat, la Licence Professionnelle Industries agro-alimentaires : gestion, production et valorisation parcours Biotechnologie et génie des procédés appliqués aux boissons (dont le contenu éditorial évoluera prochainement au gré du développement d'activités de production locales) ou encore la Licence Sciences pour l'ingénieur parcours Génie logistique.

La croissance constante du chiffre d'affaires de la formation continue durant la période considérée, est notamment portée par une **évolution très favorable de la formation par apprentissage**, aidée des aides gouvernementales ainsi que d'un effort d'ouverture, à l'interne, de nombreuses formations qui proposent ce type d'alternance (Cf. annexe [3.12.](#), Onglet 1). **Le modèle économique qui sous-tend les dispositifs en alternance permet de mobiliser des ressources destinées à renforcer la professionnalisation des enseignements. Ainsi, depuis plusieurs années, la FCU finance ou co-finance des emplois de MAST et PAST au sein des composantes qui accueillent des formations en contrat de professionnalisation et apprentissage.** En 2021, à titre d'exemple, deux postes de MAST ont été financés à destination de l'UFR des STAPS. D'autres composantes, à l'instar de l'UFR EGASS, auto-financent le recrutement des mêmes MAST par le biais des droits de tirage générés par l'alternance au bénéfice des formations en alternance. Dans le même

ordre d'idées, la FSA développe à l'heure actuelle un projet de mini-usine qui a reçu le soutien financier de l'OPCO Atlas.

Si le bilan est globalement positif, le nombre de stagiaires de formation continue (hors alternance) est modeste. En 2022-2023, il s'élève à 212 et représente 1,9 % de l'ensemble des étudiants, contre 1,4 % en 2020-2021 (Cf. annexe [3.1](#), Onglet 4.). Les efforts doivent donc désormais porter sur les Adultes en Reprise d'Étude salariés et demandeurs d'emploi (hors alternants) au sein des formations LMD. En dépit d'une prise en charge partielle des frais de formation assurée par le Conseil régional des Hauts-de-France, l'université peine à être attractive en la matière : durée des formations, enseignement en distanciel asynchrone peu développé, réticence des prescripteurs à orienter les publics vers l'université, communication peu probante. Au vu de la difficulté à les commercialiser, ce sont aussi les DU qui doivent être repensés notamment en les assortissant d'ECTS et en développant le distanciel et l'asynchrone.

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

Information et orientation

L'information sur l'offre de formation, les conditions d'études, les taux de réussite et d'insertion professionnelle doivent soutenir l'attractivité de l'établissement. L'information répond à des enjeux de positionnement sur le territoire, en lien avec un marché académique de plus en plus concurrentiel, et un marché du travail en recherche de compétences, en particulier dans les métiers en tension. Elle se veut un moyen au service de la démocratisation de l'accès à l'université et d'un cycle à l'autre. Aussi, outre les moyens existants (Cf. annexe [3.13](#)), l'établissement s'est-il doté au cours de ce contrat, d'une [nouvelle plateforme de présentation de son offre de formation](#) (Amétys) permettant une présentation lisible, visible, attractive et répondant aux critères d'accessibilité, de l'offre de formation. D'autres leviers d'égalité des chances sont cependant nécessaires pour lutter contre l'auto-censure des élèves et leur faire envisager l'entrée dans le supérieur comme étant une réelle possibilité : les [cordées de réussite](#) constituent un de ces leviers en accompagnant les élèves à l'orientation. La cordée « L'Université d'Artois, pourquoi pas moi ? » comprend, en 23-24, 51 établissements (15 lycées et 36 collèges) et accompagne 1 688 élèves. S'y ajoutent les cordées de la réussite des IUT de Béthune (« Objectif BUT » : 11 établissements encordés ; Cf. annexe [3.14. 1](#) et [3.14. 2](#)) et de Lens (« L'IUT j'en suis capable » : 3 établissements et « Collège Lycée IUT : Je construis mon parcours » : 2 établissements ; et une nouvelle cordée depuis septembre 2023 : « En route vers l'entreprise en passant par l'IUT » (Cf. annexe [3.15. 1](#), [3.15. 2](#), [3.15. 3](#). Un autre levier que l'obtention du [projet A2U PIA3 OSeR !](#) permet d'expérimenter, prend la forme de **bus de l'orientation** venant à la rencontre des élèves et des familles. Ce projet vise à développer les ambitions universitaires des publics du territoire.

Attractivité des formations

Université de proximité, l'établissement recrute massivement sur son territoire, tout particulièrement en premier cycle (73,2 % des étudiants). L'élargissement de la zone géographique de recrutement s'opère en deuxième cycle, et plus encore en troisième cycle (Cf. annexe [3.16](#)). Le pourcentage de boursiers s'élève, en 2021-2022, à 42,7 %. La part des étudiants issus de parents ouvriers est significativement plus importante à l'université d'Artois (18,5 %) qu'au niveau national (11%). À l'inverse, les enfants de cadres et profession intellectuelles supérieures inscrits ne représentent que 21,8 %, soit 9 points de moins que la moyenne nationale. Les écarts se réduisent en Master (Cf. annexe [3.16](#)). Parcoursup (Cf. annexe [3.17](#)) permet d'appréhender l'attractivité des formations. Le taux de remplissage, en 2022, en L1 est de 86,4 % (17 838 candidats classés et 2 525 candidats acceptés définitivement pour un nombre total de capacités d'accueil de 2 923). Il est de 86 % à l'IUT de Béthune et de 100% à l'IUT de Lens. En M1, il s'élève à 76,2 % (6 835 dossiers reçus, 908 inscrits). Force est de constater un déficit d'attractivité à ce niveau, bien que des différences significatives existent entre formations. Des actions doivent permettre de regagner en attractivité, notamment le déploiement de l'alternance (voir *supra*) et la vie étudiante (voir *infra*) ; l'international est un volet à développer.

Performance des formations

Les statistiques du MESR permettent de situer la réussite étudiante de l'établissement comparativement à la moyenne nationale. Celles qui sont présentées ci-après sont les plus récentes. Pour la Licence, toutes disciplines confondues, le taux de réussite en trois ans pour les néo-bacheliers inscrits en licence en 2018 qui n'ont pas changé de discipline entre la L1 et la L3 est de 37,2%, ce qui est identique à la moyenne nationale. **La valeur ajoutée est de +0,5** ; les disparités sont cependant fortes entre domaines disciplinaires allant de +18,9 % à - 6 %. Pour le DUT, le taux de réussite en deux ans des bacheliers inscrits pour la première fois en première année de DUT en 2019 est de 69,3 % pour une moyenne nationale de 72 % avec une **valeur ajoutée de +1,9 %**. Pour le Master, le taux de réussite en deux ans, toutes disciplines confondues, pour les étudiants inscrits pour la première fois en M1 en 2019, et qui n'ont pas changé de discipline entre le M1 et le M2, est de 59,7 % pour une moyenne nationale de 64,9 % et une valeur ajoutée de -0,5. Là aussi, les disparités sont fortes en termes de valeur ajoutée, allant de +10,4 à -6,9 %. La valeur ajoutée diminue pour les doublants (DUT ou Master en 3 ans, Licence en 4 ans) (Source : MESR-SIES - 2022, Cf. annexe [3.18](#) ; Cf. annexe [3.19](#)).

La valeur ajoutée en Licence est passée de +0,5 en 2021 à +1,9 en 2022 (note Flash du SIES n° 30, novembre 2022). La valeur ajoutée portant sur le passage en L2 est, quant à lui, de + 4,8. L'effort le plus important pour soutenir la démocratisation de la réussite académique, a été porté sur ce cycle, en particulier en direction des primo-arrivants, et la mise en œuvre de la loi ORE ; celle-ci s'appuie sur une enveloppe budgétaire de 836 022 € en 2023 (Cf. annexe [3.20](#)). La volonté de l'établissement, au regard de son ambition, a été d'étendre et de densifier sa politique de réussite en direction des étudiants les plus fragiles, y compris en maintenant des dispositifs dont la suppression du financement avait été annoncé (DU PAREO). Ses dispositifs sont pluriels, cette pluralité devant permettre de répondre à des besoins différents : dispositifs d'aide à la réussite (oui-si, étudiants fragiles, PREEL réussite), dispositifs de réorientation (DU Tremplin, DU Paréo) et tutorat par les pairs. Ainsi que mentionné lors de dernière campagne d'évaluation Hcéres, il convenait également de mieux coordonner ces dispositifs, d'en assurer le suivi et les résultats. Aussi une cartographie de l'existant et un diagnostic au regard du déploiement de la loi ORE ont-ils été réalisés. Afin d'obtenir une visibilité des différents dispositifs relevant de la réussite étudiante, mais aussi des étudiants concernés (par formation et baccalauréats notamment), et de leurs résultats, un tableau de bord a été élaboré (Cf. annexe [3.21](#)). Ce dernier permet aujourd'hui de déterminer les priorités d'action au niveau du déploiement des dispositifs et des difficultés repérées. Le nombre d'étudiants relevant de ces dispositifs s'élève en 2022-2023 à 551. Toutes les formations peuvent désormais en faire bénéficier les étudiants.

La mise en place du contrat pédagogique de réussite doit faciliter les aménagements de parcours au regard de besoins identifiés par les DETU (Directeurs d'ETUdes). Un texte de cadrage a été approuvé lors de la CFVU du 24 juin 2022 (Cf. annexe [3.22](#)) ; il précise Les missions du DETU le déroulé et les ressources mobilisables. Le déploiement de ce dispositif s'est fait progressivement et, en 2021-22, il s'étend sur les trois années de licence. Le taux de réalisation des contrats s'élève en 2022-2023 à 49 % contre 15,1 % l'année qui précède. Un questionnaire soumis aux DETU en 2022-2023 permet de réaliser un premier bilan. Le travail du DETU, et plus largement les dispositifs de réussite, sont renforcés par le tutorat par les pairs. La gestion des tuteurs étudiants est désormais centralisée, leur formation est systématisée, et un suivi d'activité est réalisé. La L3 doit désormais faire l'objet d'une attention plus soutenue dans le cadre de ce dispositif, au vu du faible taux de poursuite d'études des étudiants de premier cycle en Master (Cf. annexe [3.23](#)).

Pertinence des formations

L'Observatoire de la Vie Étudiante (OVE) enquête chaque année sur les diplômés de Licence Professionnelle et de Master, 30 mois après l'obtention du diplôme. Il publie une fiche synthétique par formation avec les indicateurs d'insertion professionnelle et de poursuite d'études ainsi que les répertoires des emplois. Ces données sont diffusées aux responsables de formation, aux Directeurs de composante pour analyse en Conseils de perfectionnement. Elles sont également consultables sur le [site internet de l'UA](#). Une analyse globale est également réalisée et donne lieu à une publication annuelle (Cf. annexe [3.24](#) et [3.25](#)). Les taux de réponse aux enquêtes d'insertion sont très bons (dernière campagne : 79,8 % pour les LP et 80,8 % pour les Masters ; 20 sur 37 docteurs (Cf. annexe [3.26](#)). Les résultats sont régulièrement dans la moyenne des résultats

au niveau national, voire supérieurs, comme indiqué dans la partie pilotage concernant la promotion 2020. Inser-sup permet d'obtenir des statistiques plus récentes, sur une base différente. **En Licence Professionnelle, 82,5 % des diplômés de 2021 ont un emploi salarié, 12 ou 18 mois après leur diplômation. À l'UA, la moyenne s'élève à 83,5 % (source : AEF Info, D Dépêche N°704808, Cf. annexe 3.27). En master, une très grosse progression est à noter : en 2020, le taux d'insertion salarié est de 63,3 % ; il atteint en 2021, 78,9 %. L'alternance permet d'expliquer cette forte hausse.** La dépêche ne fournissant pas de moyenne nationale, et à titre de comparaison, le taux d'insertion professionnelle à l'ULCO (université de taille similaire) est également de 78,9 % et, à l'université de Lille (université sur le même territoire), de 73,2 % (source AEF Info, Dépêche N°704640, Cf. annexe 3.28). Ces résultats, là encore différenciés selon les domaines disciplinaires, sont à apprécier au regard du territoire de l'université d'Artois qui a fortement souffert économiquement.

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

Politique de ressources, d'accompagnement et d'incitation

Comme mentionné dans la partie Pilotage, un Dialogue de gestion est organisé à la fin de chaque année universitaire avec les directeurs et les responsables administratifs des composantes pour traiter des points suivants : bilan de l'année écoulée, moyens humains et futurs recrutements, dotation globale de fonctionnement, projets de formation, évolution des effectifs et heures d'enseignement. Les échanges visent à réguler l'offre de formation dans un mouvement d'ouvertures/fermetures et d'ajustement aux moyens de l'établissement et en lien avec la stratégie de l'établissement (comme la création d'une école d'ingénieurs, voir *supra*). Ces échanges font l'objet d'un relevé de décisions. **L'alternance constitue une source supplémentaire de moyens pour les composantes sous la forme de droits de tirage, voire de recrutements, pour les formations en alternance, sur fonds de la formation continue. En 2022-23, sont ainsi financés 5 PAST/MAST, 2 contractuels enseignants et 20 contractuels BIATSS.**

Un référentiel d'équivalences horaires applicable aux enseignants affectés à l'université d'Artois (titulaires et non titulaires), approuvé en CA, permet de valoriser l'investissement en formation (Cf. annexe 3.29.1). Le budget qui y est alloué représente, en 2022-2023, 6 448,5 heures sur une totalité de 8 627,5 contre 4 867 en 2019-2020. Cette forte progression s'explique par les heures attribuées pour le suivi des alternants dont le nombre a fortement augmenté. Les innovations et les transformations pédagogiques sont soutenues par des dispositifs tels que les BQE et BQeR, permettant aux enseignants d'obtenir des heures complémentaires et un budget pour le fonctionnement et l'équipement en lien avec les projets expérimentés. L'enveloppe des BQE s'élève ainsi à 80 k€ pour l'établissement, celle des BQeR à 60 k€ pour A2U. Depuis 2017, les enseignements innovants sont valorisés par un label. Ce label constitue un moyen efficace d'identifier et de fédérer les acteurs contribuant activement à la transformation pédagogique au sein de l'université. Il permet également de recenser les projets pédagogiques innovants menés à terme et de les valoriser. La stratégie de transformation pédagogique en lien avec l'APC est également soutenue par un référentiel attribuant des HETD grâce au financement obtenu pour la LCeR. À ces dispositifs s'ajoutent les CPP, mais ils rencontrent peu de succès. [Ces dispositifs, les formations qui sont proposées](#), contribuent à une montée en compétences des enseignants et des équipes pédagogiques, tout particulièrement sur l'APC. À ce jour, toutes les mentions de Licence sont accompagnées, sauf celles de trois composantes, qui sont programmées ultérieurement au regard du calendrier arrêté. Il en est de même de la quasi-totalité des LP. La participation à ce type de dispositifs est un élément pris en compte dans l'attribution des primes. Outre cette dynamique, la qualité des formations repose également sur la formation à la pédagogie des nouveaux maîtres et maîtresses de Conférences. Ces derniers bénéficient d'un parcours semi-individualisé et d'actions dédiées. À partir de 2024-2025, et pour répondre au plus près aux besoins des enseignants, deux volets supplémentaires seront intégrés aux formations, l'un sur les dispositifs de réussite étudiante, notamment ceux en lien avec la loi ORE, et l'autre sur la démarche d'amélioration continue et les outils existants.

Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats

La part du budget de la formation sur l'ensemble du budget établissement s'élève en 2022 à 46 % contre 43 % en 2018 (Cf. annexe 3.29. 2, Onglet 1.). L'établissement a mis en place des outils lui permettant de s'assurer de la soutenabilité financière des formations (voir *supra*, Domaine 1). La régulation de l'offre de formation nécessite en effet une grande vigilance au regard de son impact budgétaire et des ressources, en particulier humaines, que nécessitent les formations. Fermer des formations ne répondant pas aux critères de pertinence et d'insertion professionnelle permet tout à la fois de redonner une amplitude dans le potentiel d'enseignement et la possibilité de créer de nouvelles formations répondant aux axes stratégiques et aux nouveaux besoins. Les ouvertures sont largement en lien avec, d'une part, les réformes (comme les LAS et PASS) et, d'autre part, avec les métiers en tension et la transition écologique. **Maintenir une offre de formation riche constitue cependant un objectif. La mutualisation est un moyen pour maîtriser le coût financier, l'alternance est un autre moyen pour faire bénéficier les formations des ressources relevant de la formation continue. Redéployer l'offre de formation en Master constitue un autre objectif, tout particulièrement les formations orientées recherche avec des étudiants susceptibles de poursuivre en doctorat. Une politique de co-accréditation dans le cadre de l'Alliance A2U est aujourd'hui réfléchie (voir *supra*).**

En ce qui concerne les créations, tout projet de nouvelle formation comprend : une note d'opportunité qui prend en compte la pertinence du projet au regard de sa stratégie, l'existence d'un vivier potentiel d'étudiants et de besoins sur le segment de marché correspondant ; la maquette et les M3C devant respecter le cadre réglementaire et les orientations stratégiques (APC, professionnalisation...) ; le coût de la formation. Le projet doit ensuite être validé par le Conseil de composante, précédé depuis peu systématiquement par le Conseil de perfectionnement, suivi d'un passage par l'Observatoire Stratégique des Formations donnant un avis sur la pertinence des formations (OSF) ; le projet est ensuite soumis au vote de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU), en charge de la définition des axes stratégiques de développement de la formation puis du CA.

Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation

La qualité des formations relève d'un engagement de l'établissement ; elle s'évalue à l'aune de plusieurs indicateurs présentés en amont : ACE, IP, tableau de bord réussite étudiante, taux de réussite académique, attractivité et effectifs, Conseil de perfectionnement, évaluation de la formation et des enseignements. Concernant ce dernier point, 71 % des formations ont fait l'objet d'une évaluation depuis le début du contrat, l'objectif cible étant de 100 % d'ici la fin du contrat. Ce sont ces indicateurs et leur analyse qui conduisent aux prises de décision concernant la fermeture de formations ou leur évolution. **Un effort significatif a été réalisé au cours de ce contrat sur deux dispositifs favorisant une évolution en continu des formations pour être au plus près des besoins pédagogiques et en lien avec l'évolution des compétences attendues, qu'il s'agisse de la poursuite d'étude ou du marché du travail. Il s'agit tout d'abord de l'évaluation de la formation et des enseignements par les étudiants**, qui devenait de moins en moins adaptée aux évolutions en termes pédagogiques (APC) et de publics (FI et FC), et qui s'appuyait sur des outils différents. Un travail de deux ans, réunissant des représentants de l'ensemble des composantes et des services, a permis d'actualiser la charte, d'adapter les outils de recueil de données et de les harmoniser, de mettre en cohérence les process et les formaliser, de produire et exploiter les résultats dans une démarche d'amélioration continue. **La nouvelle charte, les outils, le process issus des travaux de cette commission ont été adoptés à l'unanimité lors de la CFVU du 1^{er} décembre 2023.** Outre l'obligation que toute formation et tout enseignement soient évalués au moins une fois au cours du contrat, les composantes et les responsables pédagogiques, ainsi que la FCU, pourront désormais réaliser les enquêtes en fonction des besoins, le questionnaire étant mis à leur disposition, un compte Sphinx (logiciel utilisé et permettant une semi automatisation du process, du recueil de données à la diffusion des résultats), leur étant alloué, et une formation étant proposée aux référents. Parallèlement sont organisées des Commissions d'évaluation de la formation et des enseignements réunissant délégués étudiants, responsable pédagogique, Directeur d'UFR et Responsable Administratif.

L'évaluation de la formation et des enseignements par les étudiants est un outil à mobiliser lors de la tenue des **Conseils de perfectionnement. Il s'agit du deuxième dispositif sur lequel se sont concentrés les efforts.** Malgré un texte de cadrage adopté lors de la CFVU du 17 mars 2017, le déploiement des Conseils de perfectionnement était resté très limité. Aussi, au cours de ce contrat, un triple objectif a-t-il été arrêté. Le premier objectif a concerné la généralisation des Conseils de perfectionnement à l'ensemble des composantes et la production d'un compte rendu (CR). Une information et la présentation d'un nouvel outil pour réaliser le CR mentionnant les actions d'amélioration à mener ont été réalisées lors du Conseil des Directeurs de composante du 17 mai 2022 (Cf. annexe [3.30](#)). Le deuxième objectif a été d'accompagner ces conseils dans la production d'axes d'amélioration des formations, et de faire un suivi des actions engagées en ce sens. Pour ce faire, un espace numérique réservé aux conseils de perfectionnement a été créé sur l'ENT, permettant de déposer les CR, mais aussi de retrouver toutes les données utiles à la détermination des actions à mener : recommandations Hcéres émises lors de la dernière campagne, résultats de l'enquête étudiante sur l'évaluation de la formation, taux d'insertion professionnelle, taux de réussite étudiante. Le troisième objectif a consisté à organiser une remontée synthétique des données et des actions par composante pour une utilisation dans le cadre du pilotage des formations à l'échelle de l'établissement, une restitution annuelle en CFVU et une communication portant sur la prise en compte des demandes d'amélioration. L'outil de remontée synthétique des données par composante a été présenté et discuté lors du Conseil des Directeurs de composante du 9 mai 2023. Un premier bilan a été réalisé lors de la CFVU du 30/6/2023. Le dispositif a été déployé dans l'ensemble des composantes, selon une granularité spécifique (formation, cycle, composante, ou encore par domaine disciplinaire). Quelle que soit la granularité, **ces Conseils de perfectionnement ont porté sur l'ensemble des formations de l'établissement.** Leur composition se caractérise de la manière suivante : 39 % d'enseignants, 33 % d'étudiants, 19 % de professionnels, 9% de BIATSS. L'avis de ces conseils est désormais à la base des évolutions des formations, votées en Conseil de composante, puis en CFVU. Les remontées, dont il nous faut désormais définir le périmètre, alimenteront à partir de cette année, le plan d'amélioration continue.

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

Politique de la vie étudiante et de campus

La politique de développement de la vie étudiante (VE) et de campus bénéficie d'un budget qui s'élève à 1 829 452 (données de la DAF, enquête DGESIP 2021-22 ; voir également Cf. annexe [3.31](#)). Elle est inscrite dans le contrat d'établissement de l'UA 2020-2024, voté en Conseil Académique le 22 janvier 2021. Les Assises régionales, les concertations académiques, les ateliers territoriaux, les réunions du comité de pilotage A2U vie étudiante, les réunions interservices mensuelles, ont permis d'aboutir à **un Schéma Directeur VE (SDVE 2022-2025) cohérent, voté en CFVU le 30 septembre 2022** pour une durée de trois ans (Cf. annexe [3.32](#)). La politique VE s'appuie également sur un Schéma Directeur du Handicap (2015-2019), en cours de renouvellement, associant l'ensemble des services de l'établissement et les représentants étudiants. Le SDVE permet la mise en œuvre de la politique de développement de la vie étudiante et de campus, en appui sur l'ensemble des services VE (Cf. annexe [3.33](#)) et dans une opérationnalisation s'inscrivant dans les territoires avec des partenariats structurés au niveau régional, territorial (STVE, rectorat), départemental et local (Cf. annexe [3.34](#)).

La politique de développement de la vie étudiante (VE) et de campus se décline sur les 5 pôles de l'université par une offre riche et diversifiée des [services VE](#) et par les projets CVEC. Depuis 2022, un projet CVEC participatif à destination des étudiants est proposé pour les assises de la vie étudiante ; le financement qui est consacré à ce dernier s'élève à 5 000€. Le budget CVEC global, s'élève, quant à lui à 863 872 € (Cf. annexe [3.35](#)). En 2023, la répartition des projets selon les 4 grands axes qui structurent le SDVE est la suivante : une offre de services égale et accessible à tous sur les 5 pôles, le développement d'un environnement inclusif et la lutte contre les discriminations, la promotion d'une culture du bien-être et une politique d'encouragement de l'engagement citoyen.

Politique de ressources

Conditions de vie et d'étude et réussite étudiante

La réussite étudiante est largement liée aux conditions de vie et d'études. Cette question des conditions de vie se pose d'autant plus fortement au vu des caractéristiques sociologiques des étudiants (42,7 % de boursiers en 2021-2022). Une exonération des frais d'inscription sur critères sociaux peut être demandé par l'étudiant. En 2022-2023, 17 étudiants ont pu en bénéficier. **Face à l'accroissement des difficultés en lien avec la crise sanitaire et ses conséquences, le CA de l'UA a voté un fonds d'aides sociales exceptionnelles (11/12/2020) qui a augmenté passant de 36 150€ en 2022 à 39 200€ en 2023.** En complément de ces aides sociales, la trajectoire suivie a été de structurer des actions liées aux responsabilités sociales et sociétales via notamment de nouvelles associations comme PALOET offrant des paniers alimentaires issus de l'agriculture locale. Un travail de communication a été fait pour centraliser les informations sur les aides et faciliter l'accès de l'étudiant aux différents services par l'intermédiaire d'un nouvel onglet sur le site de l'université : vie étudiante, « [Dispositifs de soutien aux étudiants](#) ». La VE a par ailleurs structuré et consolidé des partenariats avec les territoires pour assurer une offre de logements aux étudiants internationaux précaires et pour optimiser l'accueil et l'accompagnement des étudiants internationaux (*free movers*) et des Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH), via sa mission handicap. À titre d'exemple, nous pouvons citer ici la convention signée avec la MDPH du Pas-de-Calais ou encore la convention de coopération de développement du territoire quadripartite entre la Communauté Urbaine d'Arras, la ville d'Arras, le SCOT de l'Arrageois et l'UA.

La santé et le bien-être sont des facteurs favorisant la réussite étudiante. Le budget financier et ressources humaines consacré à la santé physique et mentale des étudiants s'élève à 314 580 € (Donnée DAF, Enquête DGESIP 2022). Le service santé, SSU devenu SSE en 2023, s'est doté, en février 2022, de deux psychologues grâce au soutien ministériel. L'équipe médicale est composée d'un médecin, de 5 infirmières, 2 psychologues, 1 secrétaire et d'assistantes sociales, dont une rémunérée par l'établissement. Certains sites mériteraient davantage de présence médicale, comme en témoignent les consultations psychologiques qui ont doublé sur les deux dernières années (271 en 2021-2022 vs 688 en 2022-2023). Un projet CVEC santé mentale porté par l'ensemble des services vie étudiante a été mis en place dès 2022 en complément des actions de promotion et de prévention du SSE et des étudiants relais-santé (10 à 15 étudiants financés par la Région Hauts-de-France et coordonnés par une infirmière). Des activités sont par ailleurs proposées en faveur de la santé physique et mentale des étudiants, notamment des activités sportives sur tous les sites, avec une offre très complète du SUAPS ainsi que des ateliers Bien être comme l'atelier massage et gestion du stress, art thérapie ou encore sophrologie. De nouveaux challenges A2U FFSU et tournois sportifs sur les 5 pôles de l'université renforcent par ailleurs le lien « SUAPS/FFSU », développant un sentiment d'appartenance à l'établissement, propice au bien-être des étudiants.

Accueil des publics internationaux

L'accueil des publics internationaux, tout comme la vie de campus, renvoient tout à la fois à des enjeux d'attractivité et de qualité de l'expérience étudiante. Une réflexion organisationnelle a conduit à repenser le fonctionnement interservices et à créer un poste de **Chargé d'accueil**, en 2022, répondant aux problématiques transversales rencontrées par les étudiants internationaux inscrits à titre individuel et étudiants d'échange. Le Chargé d'accueil et d'accompagnement des étudiants et chercheurs internationaux assure l'accueil et l'orientation des étudiants. Il anime le réseau des tuteurs étudiants (15 tuteurs financés sur fonds Région, répartis sur les 5 pôles universitaires), pour les accompagner dans la réalisation de différentes démarches administratives à leur arrivée. Il est également gestionnaire de la convention d'hébergement avec le CROUS (Cf. annexe [3.36](#)) et des réseaux et labels en lien avec l'accueil des étudiants et chercheurs internationaux (Label « Bienvenue en France » de Campus France ; réseau Euraxess). L'UA détient également la Charte Erasmus+ pour l'enseignement supérieur, qui définit un cadre de qualité pour l'accueil des étudiants d'échange. Les exigences en termes de qualité d'accueil sont également appliquées à l'Artois pour les étudiants d'échange hors programme Erasmus+. Par ailleurs, le projet « Campus Territoire » permet de valoriser les ressources des territoires en proposant des activités et des actions solidaires aux étudiants (découverte du territoire, épiceries solidaires, temps d'échanges, Nuit des Étudiants du Monde, etc.). Les plus précaires sont accompagnés par les assistantes sociales qui peuvent solliciter des aides exceptionnelles. Une mutualisation avec les associations étudiantes et associations du territoire portées sur

le domaine de la solidarité et la mobilité (par exemple *Foreign Student*, ADAV, Association Demain) permet de contribuer à améliorer l'accompagnement.

Place des associations étudiantes

La vie associative participe du bien-être des étudiants, tout en leur permettant d'être acteurs de leur vie étudiante. Elle est un indicateur de l'engagement étudiant. Sur ces trois dernières années, le nombre d'associations labellisées, c'est-à-dire signataires de [la charte des associations](#) fluctue entre 33 en 2021 et 25 en 2023 avec la création de 14 nouvelles associations entre 2021 et 2023 (Cf. annexe [3.37](#)). Les projets portent des objets directement liés au SDVE ou éloignés de ce dernier mais gardant toujours la volonté de créer une dynamique de campus favorable à une expérience étudiante de qualité. L'élaboration des projets fait l'objet d'un accompagnement et leur mise en œuvre, d'un financement (28 projets financés en 2023 pour un montant de 39 945 €) et d'une formation (10 CFGA délivrés en 2023). Le maillage avec les composantes se fait depuis 2022 par l'entremise des REVE (30 Référents Engagement Vie Etudiante répartis dans chacune des composantes).

Participation effective des étudiants à la gouvernance et à la vie démocratique de l'université

Un autre indicateur clé de l'engagement des étudiants relève de leur participation à la gouvernance et à la vie démocratique de l'université, participation difficile à obtenir (Cf. annexe [3.38](#)). Cette difficulté s'est accrue avec la crise sanitaire liée au COVID 19. Néanmoins, **la proximité avec les étudiants (assises, vie associative, contrats étudiants), une communication mieux adaptée ont permis une mobilisation et une participation plus importante des étudiants à la vie institutionnelle;** le taux de participation étudiants aux élections des conseils centraux est passé d'une moyenne de 32% en 2020 à 50% en 2023. Plus largement, les représentants étudiants sont conviés au sein de commissions et de groupes de travail (commission Évaluation de la Formation et des enseignements, par exemple), mais bien souvent, ils ne s'y présentent pas.

Reconnaissance de l'engagement étudiant

Au regard des difficultés identifiées, soutenir la dynamique d'engagement est une priorité. **Au cours de ce contrat, un travail conséquent a donc été réalisé pour encourager et valoriser l'engagement étudiant et reconnaître leurs compétences. Un texte a été adopté lors de la CFVU du 17 novembre 2017, modifié lors de la CFVU du 24 juin 2022** (Cf. annexe [3.39](#)). Quatre référentiels de compétences permettant d'obtenir une certification de compétences ont été mis en œuvre pour valoriser ces engagements : certificat de compétences à la gestion associative, certificat de compétences à la vie institutionnelle et certificat de compétences psychosociales, certificat de compétences de tutorat pédagogique. La certification peut être intégrée dans un curriculum vitae et prend la forme d'un supplément au diplôme. La certification de compétences peut être obtenue simultanément avec l'obtention d'un bonus. L'utilisation de badges numériques est expérimentée depuis septembre 2023. Pour le moment, deux badges sont proposés aux étudiants pour valoriser la participation aux ateliers « fresque du climat » et « fresque du numérique ». En 2023 plus de 400 badges ont été attribués. Un référentiel de l'engagement étudiant spécifiquement consacré aux enjeux de la transition écologique et une note bonus seront prévus en 2024.

Intégration des enjeux de parité, d'inclusion, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

Le développement d'un environnement inclusif et la lutte contre les discriminations constitue un des quatre grands axes du SDVE. Il concerne tous les acteurs de l'établissement et les partenaires du territoire qui s'y impliquent. L'inclusion se déploie dans tous les domaines, mais deux volets ont pris de l'importance au cours de contrat. C'est le cas pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, dont le nombre s'est accru dans une dynamique en progression constante d'université inclusive ; plus de 275 étudiants en situation de handicap sont ainsi accueillis en 2023 vs 150 en 2019. Le deuxième volet porte sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles porté par une cellule créée en mars 2021. Cette cellule concerne aussi bien les personnels que les étudiants. Sur le volet prévention, des cours en auto-formation sur Moodle sont proposés ; un concours artistique A2U « I consent » a été proposé. Des événements (expositions, conférences, tables rondes, spectacles, ateliers, rencontres avec des associations), sont

régulièrement organisés dans le cadre de journées internationales, et viennent ainsi ponctuer l'année pour forger une culture de l'égalité et de l'inclusion.

Structuration et pilotage de l'offre de service aux étudiants et aux personnels

Comme le montre les développements précédents, un travail important a été réalisé lors de ce contrat, dans la définition, la structuration et l'opérationnalisation de la vie de campus, au service du bien-être, non seulement des étudiants, mais aussi des personnels (voir *supra*, domaine 1) et en appui avec les acteurs du territoire. Pour exemple, la construction de la programmation du Service de la Vie Culturelle et Associative (SVCA) se fait en collaboration avec les étudiants, les personnels et des partenaires culturels du territoire (Tandem Scène nationale Arras Douai, Culture Commune scène nationale du Bassin minier, La Comédie de Béthune, L'Escapade, l'école de cirque Bruit de couloirs, le service culture du Crous de Lille...). La volonté de proposer une offre de service équitable et adaptée à chacun (axe 1 du SDVE) est cependant rendue difficile en raison de la multipolarité de l'établissement et de l'augmentation du nombre d'étudiants à besoins spécifiques (internationaux, en situation de handicap...). Cette situation oblige à rechercher des solutions alternatives en termes d'outils de gestion et de relais territoriaux. L'axe 4 est également à soutenir pour que les étudiants puissent devenir de véritables acteurs de leur vie étudiante.

« SWOT » du domaine 3

FORCES

- Transformation pédagogique et accompagnement (APC-Alternance)
- Financements obtenus dans le cadre des grands projets PIA ; création de nouvelles formations
- Engagement dans une démarche d'amélioration continue
- Politique VE adossée au SDVE et soutenue par la CVEC

FAIBLESSES

- Attractivité des 2ème et 3ème cycles
- Internationalisation des formations
- Public salarié hors alternance
- Participation des étudiants à la vie institutionnelle de l'établissement

OPPORTUNITÉS

- Alliance A2U
- Soutien financier à l'apprentissage
- Programme Intensif Hybride (Erasmus)
- Alliances Q-Helix et HEROES
- Guichet unique des aides aux étudiants

MENACES

- Concurrence du privé
- Moyens obtenus sur projets non pérennes
- Précarité étudiante (sociale et sanitaire)
- Concurrence régionale au niveau du 2e cycle

ÉLÉMENTS DE CONCLUSION

Pour l'université d'Artois, le contrat qui s'achève fut positif, puisque l'établissement a, en effet, su remplir les missions qu'il s'était assigné : il a renforcé la structuration des activités de recherches de ses membres autour des quatre Domaines d'Intérêt Majeur et s'est donné une « signature » : « l'Intelligence Artificielle ».

Il a été un partenaire dynamique de l'Alliance A2U, nouée avec l'UPJV et l'ULCO ; A2U constitue désormais un pôle reconnu d'enseignement et de recherche dans les Hauts-de-France. Cette alliance a permis de remporter plusieurs appels à projets d'importance, tel le PIA4 Excellences sous toutes ses formes MAIA (« Maîtriser les Applications de l'Intelligence Artificielle ») porté par l'université d'Artois, E-SENSE porté par l'UPJV et IFSEA porté par l'ULCO.

Enfin, l'université d'Artois, implantée sur cinq sites, a su développer son maillage territorial et ses relations avec les acteurs économiques et industriels d'un territoire en pleine reconversion. Le plateau technologique Tech3E, en cours de construction sur le site de Béthune et dédié à l'environnement et à l'efficacité énergétique, en est une belle illustration, puisqu'il s'agit d'accompagner et d'assister les entreprises dans les domaines de la mobilité durable, de l'habitat et des équipements électriques.

Au service des étudiantes et des étudiants, principalement issus de la région, l'université d'Artois a, par ailleurs, pleinement rempli sa mission d'enseignement dans un contexte difficile, largement dominé par la crise sanitaire du Covid 19, qui a laissé des traces et incité à faire de la santé mentale des étudiants une priorité.

Au cours du contrat écoulé, l'établissement a vu le nombre de ses étudiants augmenter, tout en restant une université à taille humaine, pour qui l'accompagnement au quotidien des étudiants demeure essentiel. Réactif, il a su adapter ses formations aux besoins et aux attentes des étudiants, que ceux-ci soient en formation initiale ou continue. La Licence Compétences en Réseau (LCeR, PIA3-NCU) est ainsi en cours de déploiement sur l'ensemble des pôles. L'alternance a, par ailleurs, connu un très fort développement, tout comme les pédagogies innovantes, alliant savoir et professionnalisation. Également soucieuse de répondre aux besoins des acteurs économiques du territoire et aux métiers d'avenir, l'UA a ouvert à la rentrée 2023, sur le site de Béthune et en partenariat avec A2U, une école d'ingénieurs (École d'Ingénieurs de l'Artois – EIA) spécialisée dans la transition énergétique, qui propose une filière en Génie électrique ; d'autres sont appelées à ouvrir dans les prochaines années (Génie civil, Génie industriel et Logistique). L'orientation et l'insertion professionnelle constituent, avec l'essor des dispositifs de réussite étudiante, une autre mission essentielle.

Moderne, dynamique, respectueuse de son environnement et soucieuse d'offrir à ses étudiants et à ses personnels un cadre de travail agréable et de qualité, l'université d'Artois est prête à relever les défis du monde de demain : produire, grâce à ses chercheurs, des recherches de pointe et des savoirs novateurs, grâce à ses enseignants, les transmettre aux étudiants et mettre ces derniers en capacité de trouver leur place dans un environnement économique très changeant. À cet égard, il convient de noter que l'UA obtient globalement un très bon taux d'insertion professionnelle.

Lors de la dernière évaluation, les experts avaient invité l'établissement à s'interroger sur ce qu'il souhaiterait être dans dix ans. L'université d'Artois a une ambition : demeurer plus que jamais une université de plein exercice, riche de ses milliers d'étudiants, de ses centaines d'enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS. Elle entend contribuer au développement durable de l'Alliance A2U, renforcer ses Domaines d'Intérêt Majeur, garantir, en les adaptant, ses formations classiques ou innovantes, renforcer ses liens avec le territoire des Hauts-de-France, tout en ayant les yeux ouverts sur le monde.

ANNEXES

DOMAINE 1 - POLITIQUE STRATEGIQUE ET OPERATIONNELLE

Annexe 1. 1 – [Données de caractérisation](#)

Annexe 1. 2 – [Réponses aux recommandations Hcéres 2018-2019](#)

Annexe 1. 3 – [Délibérations du Conseil d'Administration et du Conseil Académique – à venir](#)

Annexe 1. 4 – [Convention A2U](#)

Annexe 1. 5 – [Indicateurs Volet spécifique de l'UA](#)

Annexe 1. 6 – [Jalons contrat de site A2U - volet spécifique de l'UA](#)

Annexe 1. 7 – [Enquêtes CCI](#)

Annexe 1. 8 – [Cartographie partenaires internationaux](#)

Annexe 1. 9 : Tech3E

Annexe 1.9. 1 – [Rapport d'activités Tech3E](#)

Annexe 1.9. 2 – [Visuel de la plateforme Tech3E](#)

Annexe 1. 10 – [Auto-évaluation DD&RS](#)

Annexe 1. 11 – [Organigramme fonctionnel de l'établissement](#)

Annexe 1. 12 – [Les statuts](#)

Annexe 1. 13 – [Bilan Journée JPO - UA 2024](#)

Annexe 1. 14 – [Compte rendu du comité de pilotage SID](#)

Annexe 1. 15 – [Indicateurs du Système d'Information Décisionnel \(SID\)](#)

Annexe 1. 16 – [Délibération CA - Plan d'actions](#)

Annexe 1. 17 – [Plan d'action d'amélioration continue](#)

Annexe 1. 18 – [Lettre d'engagement HRS4R](#)

Annexe 1. 19 – [LDG RIPEC 2023](#)

Annexe 1. 20 : Comptes financiers 2020-2023

Annexe 1.20. 1 – [Compte Financier 2023](#)

Annexe 1.20. 2 – [Compte financier 2022](#)

Annexe 1.20. 3 – [Compte financier 2021](#)

Annexe 1.20. 4 – [Compte financier 2020](#)

Annexe 1. 21 – [Rapport CAC – Synthèse UA 2023](#)

Annexe 1. 22 – [Orientations budgétaires 2024](#)

Annexe 1. 23 – [P2CA actualisé – en cours](#)

Annexe 1. 24 – [Grille d'évaluation des coûts et de tarification](#)

Annexe 1. 25 – [Dialogue de gestion - Relevé de décision 2023](#)

Annexe 1. 26 – [Revue de gestion](#)

Annexe 1. 27 – [État d'avancement des opérations immobilières pluriannuelles](#)

Annexe 1. 28 : RSU 2023-2020

Annexe 1.28. 1 – [Rapport Social Unique 2023](#)

Annexe 1.28. 2 – [Rapport Social Unique 2022](#)

Annexe 1.28. 3 – [Bilan social 2021](#)

Annexe 1.28. 4 – [Bilan social 2020](#)
Annexe 1. 29 – [Charte du télétravail](#)
Annexe 1. 30 – [LDG mobilité des personnels](#)
Annexe 1. 31 – [LDG Promotion des personnels](#)
Annexe 1. 32 – [Charte des personnels contractuels](#)
Annexe 1. 33 – [Plan de Développement des Compétences](#)
Annexe 1. 34 : RPS
Annexe 1.34. 1 – [Procédures RPS](#)
Annexe 1.34. 2 – [Contacts Souffrance au travail](#)
Annexe 1.34. 3 – [Grille RPS](#)
Annexe 1.34. 4 – [Flyer violences sexistes et sexuelles](#)
Annexe 1. 35 – [Plan égalité des femmes et des hommes](#)
Annexe 1. 36 – [Données surfaces du patrimoine](#)
Annexe 1. 37 – [État du patrimoine bâti](#)
Annexe 1. 38 – [Taux d'occupation des locaux année universitaire 2022-2023](#)
Annexe 1. 39 – [Budget prévisionnel évolution dépenses fluides](#)
Annexe 1. 40 – [Extraction consommations fluides - DEEPI](#)
Annexe 1. 41 – [Plan Pluriannuel d'Investissement et Gros Entretien et Renouvellement](#)
Annexe 1. 42 – [Bilan des gaz à effet de serre 2017](#)
Annexe 1. 43 – [Plan de sobriété énergétique](#)

DOMAINE 2 - POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ

Annexe 2. 1 – [Présentation succincte des unités de Recherche par DIM](#)
Annexe 2. 2 – [Répartition des EC/C par DIM](#)
Annexe 2. 3 – [Nombres de BIATSS titulaires par laboratoires](#)
Annexe 2. 4 – [Nombre de thèses financées ou cofinancées par un acteur du territoire](#)
Annexe 2. 5 – [Nombre de manifestations scientifiques organisées ou coorganisées avec un acteur du territoire \(indicateur repris dans le contrat de site\)](#)
Annexe 2. 6 – [Nombre de réponses des DIM aux AAP régionaux, nationaux et internationaux \(indicateur interne à la DREDV\)](#)
Annexe 2. 7 – [Production scientifique des DIM](#)
Annexe 2. 8 – [Participation à des FR, PEPR, SFR et GIS](#)
Annexe 2. 9 – [Calcul des dotations](#)
Annexe 2. 10 – [Indicateurs valorisation](#)
Annexe 2. 11 – [Nombre de projets suivis par la SATT Nord](#)
Annexe 2. 12 – [Nombre de dépôts de brevets/logiciels](#)

DOMAINE 3 – POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS

Annexe 3. 1 – [ODF et Effectifs](#)

Annexe 3. 2 – [Cadrage pédagogique, technique et financier](#)

Annexe 3. 3 – [Mise en œuvre de l'approche par compétences](#)

Annexe 3. 4 : Mobilités et doubles diplômes

Annexe 3.4. 1 – [Mobilités](#)

Annexe 3.4. 2 – [FLE et doubles diplômes](#)

Annexe 3. 5 – [Mise en œuvre d'un label qualité internationale inscrit dans le supplément au diplôme](#)

Annexe 3. 6 – [Cycle 3](#)

Annexe 3. 7 – [SCD](#)

Annexe 3. 8 – [Ouvertures et fermetures de formations](#)

Annexe 3. 9 – [Récapitulatifs effectifs DU](#)

Annexe 3. 10 – [OSF - 2018](#)

Annexe 3. 11 – [Évaluation de la formation des enseignants – 2023](#)

Annexe 3. 12 – [Formation continue](#)

Annexe 3. 13 – [Rapport d'activités Cap Avenir](#)

Annexe 3. 14 : Cordées de la réussite de l'IUT de Béthune

Annexe 3.14. 1 – [Fiche de présentation Cordées IUT Béthune](#)

Annexe 3.14. 2 – [Cordées IUT Béthune 2021-2022 : Objectif BUT](#)

Annexe 3. 15 : Cordées de la réussite de l'IUT de Lens

Annexe 3.15. 1 – [Fiche de présentation du projet de cordée IUT de Lens](#)

Annexe 3.15. 2 – [Récapitulatif de la demande cordée TC 22-23](#)

Annexe 3.15. 3 – [Récapitulatif de la demande cordée INFO 22-23](#)

Annexe 3. 16 – [Origine des étudiants 2022-2023](#)

Annexe 3. 17 – [Attractivité des formations Parcoursup](#)

Annexe 3. 18 – [Réussite et devenir - SIES](#)

Annexe 3. 19 – [Réussite étudiante](#)

Annexe 3. 20 – [Budget alloué à la réussite étudiante](#)

Annexe 3. 21 – [Tableau de bord de la réussite étudiante](#)

Annexe 3. 22 – [Proposition de cadrage des missions des Directeurs d'études en Licence](#)

Annexe 3. 23 – [Poursuites d'études](#)

Annexe 3. 24 – [IP LP](#)

Annexe 3. 25 – [IP Master](#)

Annexe 3. 26 – [Données IP Docteurs](#)

Annexe 3. 27 – [IP LP 2021 – Inser-sup AEF Info, Dépêche n°704808](#)

Annexe 3. 28 – [IP Master 2021 – Inser-sup – AEF Info, dépêche n°704640](#)

Annexe 3. 29 : Formation

Annexe 3.29. 1 – [Référentiel d'équivalences horaires 23-24](#)

Annexe 3.29. 2 – [Volet formation](#)

Annexe 3.29. 3 – [Heures complémentaires](#)

Annexe 3. 30 – [Conseil de perfectionnement](#)

Annexe 3. 31 – [Budget VE](#)

Annexe 3. 32 – [SDVE 2021-2024](#)

Annexe 3. 33 – [Organiqramme VE](#)

Annexe 3. 34 – [Liste des Partenariats et conventions VE](#)

Annexe 3. 35 – [Budgets CVEC](#)

Annexe 3. 36 – [Convention CROUS](#)

Annexe 3. 37 – [Associations étudiantes](#)

Annexe 3. 38 : [Participation des étudiants CA CR CFVU 2020-2023](#)

Annexe 3. 39 – [Engagement étudiant](#)

PROJET

