



Département d'évaluation des établissements

enssib 

Rapport d'auto-évaluation de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib)

16 juin 2025

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2025-2026
VAGUE A

Introduction.....	5
Analyse « SWOT » générale de l'établissement	7
CHAPITRE 1 : PILOTAGE STRATÉGIQUE ET OPÉRATIONNEL.....	9
Référence 1. L'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international.	9
Référence 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.	12
Référence 3. L'établissement construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie.	14
Partenariats académiques locaux et nationaux.....	14
Partenariats internationaux.....	15
Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire	16
Référence 4. L'établissement mène une politique active dans le champ du développement durable et de la responsabilité sociétale.....	17
Orientations générales	17
Impact socio-économique et sociétal de l'établissement	19
Engagement dans la transition écologique	20
Référence 5. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.....	22
Organisation	22
Gouvernance	24
Communication interne et externe	25
Système d'information.....	27
Référence 6. L'établissement porte une politique globale de la qualité.	29
Référence 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.	30
Soutenabilité et analyse des coûts	30
Mobilisation du financement sur projets.....	32
Dialogue de gestion	33
Référence 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.	34
Politique de ressources humaines	34
Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences	36
Accompagnement des parcours professionnels	36
Dialogue social et qualité de vie au travail	38
Référence 9. L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement.....	39
Chapitre 2 : Politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société	42

Référence 10. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes.	42
Choix stratégiques	42
Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire	43
Internationalisation de l'activité de recherche	43
Intégrité scientifique et science ouverte	44
Référence 11. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche.	45
Politique de ressources	45
Politique de soutien	46
Référence 12. Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes.	47
Choix stratégiques	47
Partenariats et inscription dans le territoire	48
Politique d'inscription de la science dans la société	48
Référence 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.	51
Politique de ressources	51
Politique de soutien aux activités de transfert	52
Analyse SWOT de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société	53
Chapitre 3 : Politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus	54
Référence 14. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie.	54
Référence 15. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation.	61
Organisation pédagogique des formations	61
Développement et diversification des pratiques pédagogiques y compris alternance	63
Ouverture et adaptation de l'offre de formation à l'international	64
Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de formation continue et en alternance	65
Référence 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.....	66
Attractivité des formations	66
Performance des formations	68
Référence 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.	69

Référence 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.	72
Analyse SWOT de la formation et de la vie étudiante à l'Ensib	77
Numérotation des annexes au RAE de l'Ensib	78

INTRODUCTION

L'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib) est un EPSCP constitué sous la forme d'un « grand établissement ». Elle a été créée par le décret n°92-25 du 9 janvier 1992, dont la rénovation est en cours. C'est un grand établissement à taille humaine, doté d'une équipe composée d'une centaine d'agents, dont 10 professeurs des universités, maîtres et maîtresses de conférences. Il accueille 3 promotions de fonctionnaires stagiaires par an (2 de conservateurs, 1 de bibliothécaires) comportant chacune de 20 à 35 personnes, recrutées par concours ou listes d'aptitude. Il dispense 3 diplômes d'établissement et 4 mentions de master accréditées ou co-accréditées, soit, en 2024 – 2025, 80 élèves et 170 étudiants formés. Il propose une offre de formation tout au long de la vie, selon différentes modalités, suivie par un millier de professionnels chaque année. L'Enssib est tutelle d'un laboratoire de recherche, le Centre Gabriel Naudé, en histoire de l'imprimé et des bibliothèques, et co-tutelle du laboratoire ELICO en Sciences de l'information et de la communication (SIC) ; elle contribue à la Maison des sciences sociales et des humanités (MSH) Lyon Saint-Etienne. L'École constitue un pôle de ressources documentaires et scientifiques dans ses domaines et un éditeur public engagé dans la science ouverte.

De par son statut et ses activités, l'Enssib est l'une des rares écoles supérieures européennes en sciences de l'information et des bibliothèques ainsi qu'en histoire de l'imprimé. Elle promeut un modèle original, doté dès 1992 d'une double valence d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche et de grande école du service public. Ses partenariats sont aussi bien académiques que non académiques. Ce positionnement à la fois territorial - elle est membre associée de la Communauté d'universités et d'établissements ComUE Université de Lyon - et national, auquel il faut ajouter une dimension internationale en développement constant, fait partie intégrante de sa signature. Ce modèle présente la particularité d'intégrer des caractéristiques qui échappent au seul pilotage de l'École et peuvent réduire son autonomie : exercice multipolaire de la tutelle ministérielle, obsolescence de plusieurs textes régissant son activité, évolution du nombre de postes ouverts aux concours d'élèves fonctionnaires, des formations de fonctionnaires stagiaires, etc., dans un cadre territorial par ailleurs instable. L'Enssib entretient cependant des relations fortes avec sa tutelle, avec laquelle se sont institués des échanges réguliers et constructifs.

Le processus d'auto-évaluation de l'Enssib

Piloté par son comité de direction, le processus d'auto-évaluation de l'Enssib a privilégié le mode participatif que l'établissement adopte pour tout processus structurant. La méthode et les attendus de cette démarche ont été présentés au comité de direction élargi début octobre 2024, puis lors de toutes les réunions de ce comité jusqu'à la finalisation des rapports, fin avril 2025. Ce comité élargi, composé de 32 personnes, réunit l'ensemble des cadres et responsables de diplômes de l'Enssib. Une séance de réflexion de ce comité a été plus particulièrement consacrée à l'élaboration des axes stratégiques du prochain contrat. La démarche d'auto-évaluation et ses attendus ont également été présentés lors des réunions générales du personnel d'octobre 2024 et janvier 2025. Un séminaire d'une demi-journée a été mis en place le 16 janvier 2025 pour l'ensemble du personnel : un travail collaboratif en ateliers coanimés par des membres du comité de direction a permis de travailler sur 4 axes d'auto-évaluation : recherche, science et société ; offre de formation, vie étudiante ; qualité de vie au travail, dialogue social ; positionnement de l'Enssib, rayonnement territorial, national et international. Ce séminaire a été suivi d'une enquête dispensée lors de la dernière semaine de janvier (52 réponses, soit 55% des personnels). Les résultats de cette enquête ont confirmé les analyses de la direction concernant la trajectoire de l'Enssib, en identifiant les domaines en forte amélioration entre 2019 et 2024 et ceux qui restent à développer. Ils ont par ailleurs ouvert à des pistes d'amélioration (notamment en matière de communication interne et d'animation des équipes).

L'élaboration proprement dite du rapport d'auto-évaluation d'établissement (RAE) s'est appuyée sur un collectif de 23 personnes (soit un quart des personnels). Chacune des 18 références du RAE a été attribuée à un binôme (pilote / co-pilote) choisi en fonction de ses compétences, avec pour objectif pour lui d'étudier les critères et questions avec les personnels concernés et de produire une analyse aux 3 binômes en charge des domaines. Un ensemble de documents de référence et de cadrage de l'auto-évaluation a été partagé dans un dossier commun ouvert aux membres du personnel et régulièrement alimenté. Lors de ses séances hebdomadaires, le comité de direction a fait le point sur l'avancée de la rédaction, complété et validé les SWOT, veillé au respect du planning de travail et à l'intégration des évaluations des laboratoires et formations (deux mentions de master) et validé le rapport final avant

transmission aux instances de l'établissement. Ces instances ont été consultées le 12 mai 2025 (Comité social d'administration et Conseil scientifique) et le 27 mai (Conseil d'administration) : toutes ont salué le travail réalisé et, à l'unanimité, ont validé les documents pour transmission au Hcéres.

Portée et limites de cette méthode

Au terme de ce processus, la direction de l'Enssib estime que la démarche d'auto-évaluation a été conduite de manière sérieuse et volontariste. Le référentiel qui structure l'élaboration de ce RAE a cependant été jugé complexe à appréhender pour l'établissement : certains critères, certaines questions obligent à des redites alors que sa taille, son organisation et son pilotage centralisés, sa forte spécialisation, ne le justifient pas toujours. Certains personnels peinent parfois à comprendre en quoi ce référentiel peut concerner leur activité quotidienne et la méthode participative exposée ci-dessus n'a sans doute pas totalement atteint l'un de ses objectifs, qui consistait à impliquer toute l'équipe dans cette démarche. Mais il convient de saluer ici la forte mobilisation du comité de direction, du comité de direction élargi, des pilotes et copilotes des 18 références. Enfin, les délais mobilisables pour mettre en œuvre le processus et les anticipations nécessaires pour en faire voter les résultats par des instances qui ne se réunissent que trimestriellement (CA, notamment) n'ont pas permis d'associer les étudiants et les élèves autant que nécessaire. Des échanges leur seront ultérieurement proposés.

Principaux résultats

Durant la période évaluée, l'établissement a fait de l'évolution de son positionnement et de ses partenariats un axe de travail majeur, avec un résultat qu'il juge en retrait dans son territoire, mais très satisfaisant au niveau national.

En 2023, l'Enssib s'est portée candidate à une entrée en tant que membre de la ComUE Université de Lyon, une candidature rejetée par le directoire de la ComUE en avril 2025. Bien que signataire du contrat de site Lyon Saint-Etienne (LSE), l'Enssib peine toujours à trouver sa place du fait des recompositions, des changements de présidence et des réorientations qui s'ensuivent. Elle a cependant tenté de faire valoir son expertise dans plusieurs collaborations majeures (« E@SELY » et « Chose publique »), sans cependant accepter de prendre part à des projets d'établissements expérimentaux qui n'ont de toute façon pas abouti. Elle participe activement au projet transversal d'atelier de la donnée du site Lyon Saint-Etienne, DataLyste, labellisé par le MENESR début 2025.

Dès 2019, puis en 2021, l'Enssib s'est mobilisée, auprès d'établissements partenaires comme l'Institut national du patrimoine (INP) ou l'Institut national des études territoriales (CNFPT-INET) pour devenir membre du réseau des 21 écoles et organismes coordonné par l'Institut national du service public (INSP), chargés de mettre en œuvre le tronc commun de formation des cadres supérieurs du service public. Son entrée dans ce réseau national est effective, par arrêté du 28 novembre 2023. Elle a également assuré, en 2023, la présidence du Réseau des écoles de service public (RESP), améliorant ainsi sa visibilité auprès des écoles qui le composent et de leurs communautés professionnelles, et déposé en 2024 un dossier d'adhésion auprès de la Conférence des grandes écoles qui reste à l'étude.

Le projet d'établissement EXPERT2026 adopté en mars 2022, le contrat quinquennal 2022 – 2026 et le Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP en procédure aménagée) à venir, tous construits en cohérence, s'organisent autour d'un projet scientifique renforcé qui articule formation, recherche et diffusion des savoirs professionnels et scientifiques. Il s'inscrit dans un contexte marqué par des évolutions technologiques de plus en plus rapides (données, intelligence artificielle) et de forts enjeux écologiques et sociétaux (désinformation), laissant présager de nouvelles mutations importantes des métiers et des fonctions liées aux bibliothèques, à la documentation et à l'information dans les années à venir. L'Enssib s'est fortement positionnée, depuis 2019, en matière de lutte contre la désinformation, plus que jamais un enjeu de société majeur, et elle a adopté en mars 2025 un schéma directeur DD-RSE ambitieux. Elle contribue en 2025 à un dossier de réponse à un appel à projet « Compétences et métiers d'avenir » (CMA) sur l'intelligence artificielle (IA) porté par l'Université Sorbonne nouvelle (USN - projet INTEGRIA). Ces facteurs de transitions seront au cœur de la stratégie de l'Enssib à l'horizon 2030.

L'Enssib propose aux cadres et aux cadres supérieurs de l'information, des bibliothèques et de la documentation une formation initiale et continue très professionnalisante, dotée de taux d'insertion performants, appuyée sur la recherche et la diffusion des savoirs. Elle a fait évoluer la formation initiale des conservateurs de bibliothèque en intégrant les modules du tronc commun à la haute fonction publique. Elle a amélioré la visibilité de son diplôme de Cadre opérationnel des bibliothèques et de la documentation, de nouveau inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et déploie, en 2025, une nouvelle offre de formation initiale et continue en gouvernance responsable des données. Elle a également supprimé un parcours de master dans la mention « Sciences de l'information et des bibliothèques », qui peinait à recruter.

Comme elle était incitée à le faire à l'issue de l'évaluation précédente, l'Enssib a structuré sa politique de la recherche en 2021 et développé des projets transversaux : une revue de recherche *Balisages*, désormais revue qualifiante en sciences de l'information et de la communication (SIC), une valorisation renforcée des publications et des projets de recherche, l'organisation régulière d'événements scientifiques. Cette stratégie, qui s'efforce d'associer les deux sections du CNU représentées, implique un portage de thématiques communes, telles que la lutte contre la désinformation, les anthologies, une inscription affirmée dans les principes de la Science ouverte, une charte « Sciences et société », une recherche accrue mais jusqu'alors infructueuse de subventions aux niveaux national et européen, un renforcement des collaborations avec des institutions étrangères homologues. L'établissement s'interroge cependant sur la manière de rendre compte des spécificités d'une recherche très spécialisée dans le présent dispositif d'évaluation. Son projet doctoral n'a pas pu être développé comme souhaité en 2021 – 2022, faute d'accréditation, mais l'Enssib a obtenu 3 contrats doctoraux de la part du ministère chargé de l'ESR, et ses enseignants-chercheurs, dont 80% possèdent une HDR, ont augmenté le nombre de thèses dirigées ou co-dirigées.

Formation et recherche s'appuient sur une stratégie internationale renforcée : développement du programme des chercheurs invités, des mobilités entrantes et sortantes, réponses à des appels à projet, obtention de bourses Erasmus, organisation d'une Erasmus Staff Week en juin 2025. Les partenariats ont été approfondis, notamment avec les grandes associations internationales intervenant dans les domaines de spécialités de l'Enssib, de même que les réponses à des appels à projet internationaux (Entretiens Jacques Cartier, Organisation internationale de la francophonie). Cela ne suffit cependant pas encore à faire de l'établissement une école de référence dans le monde francophone.

Le projet scientifique de l'Enssib intègre également une forte dimension de diffusion des savoirs redynamisée, aussi bien en présentiel qu'à distance : 76 colloques, événements et séminaires ont été organisés en 2024. Le projet de refonte de la bibliothèque numérique, plateforme de diffusion documentaire, scientifique et éditoriale déjà très appréciée des communautés professionnelles, a été engagé et sera mené d'ici fin 2026 : il devrait renforcer la visibilité de l'École et la qualité de ses services en ligne. La consultation des différents outils numériques progresse, sans toutefois atteindre la cible ambitieuse qu'elle s'était fixée.

L'établissement appuie sa trajectoire et son pilotage, autant que possible, sur les dispositifs mis en place par la ComUE, notamment en matière de politique immobilière, de stratégie RSE, de vie étudiante. Malgré quelques retards, ses outils de pilotage se structurent : comptabilité analytique et connaissance des coûts, système d'information décisionnel ouvert dans une version de base, réalisation de l'autodiagnostic préalable à une décision de passage aux Responsabilités et compétences élargies (RCE), début 2025. Ces retards s'expliquent par divers facteurs : incidence de la crise sanitaire de 2020 – 2021 sur le pilotage des équipes et des projets, difficultés de recrutement constatées pour certaines fonctions et filières, difficultés à poser un diagnostic sur l'obsolescence de certains outils (numériques, en particulier). Le changement de direction générale des services fin 2023 a permis de relancer ces chantiers avec de nouveaux calendriers. L'Enssib a déjà atteint, en matière énergétique, les objectifs de sobriété fixés à 2030. Les trois programmes participatifs transversaux mis en place en 2023, sans avoir totalement réussi à décloisonner directions et services, ont grandement facilité la formalisation de stratégies porteuses pour l'établissement (Science ouverte, sciences et société, RSE, etc.) et leur appropriation par le personnel. Malgré une attention constante portée, durant la période évaluée, à la transversalité, la communication interne et la fluidité des processus internes, des efforts restent, collectivement, à accomplir dans ces domaines.

Analyse « SWOT » générale de l'établissement

Forces

- Cadre d'étude et de travail inspirant, qualité bâtementaire et des espaces
- Positionnement institutionnel clarifié et assumé par l'établissement
- Structure flexible et dynamique de l'établissement, liée à sa taille
- Établissement de référence, disposant d'une identité forte et d'une bonne notoriété au sein de ses communautés professionnelles nationales et internationales
- Un mode de gouvernance associant centralisation et participation
- Une attention constante portée au dialogue social, à la circulation de l'information
- Sensibilisation de l'ensemble des personnels aux enjeux DD-RSE
- Engagement dans la Science ouverte plébiscité par les personnels
- Investissement élevé dans le développement des compétences des personnels

- Offre de formation en constante évolution
- Taux d'insertion professionnelle élevés
- Accompagnement quasi individualisé des apprenants
- Seul éditeur public francophone dans ses domaines

Faiblesses

- Un modèle original (EPSCP / Grande école du service public) parfois peu compris depuis l'extérieur
- Établissement peu connu au-delà de ses communautés professionnelles traditionnelles, peu attractif à l'étranger
- Faible impact socio-économique des activités, difficulté à faire connaître son offre de formation dans le secteur privé.
- Forte imbrication interne des niveaux administratif et politique
- Manque de marges de manœuvre en matière de pilotage des RH, GPEEC à structurer
- Transversalité entre directions et services de l'établissement à renforcer
- Formalisation partielle de certaines stratégies (immobilière, numérique, handicap, qualité, etc.) et outils (SI intégré, déploiement opérationnel de la comptabilité analytique et des dispositifs de connaissance des coûts)
- Accès complexe à l'information interne partagée
- Des fonctions supports manquantes ou à renforcer (médecine du travail, assistance sociale, service juridique, agence comptable)
- Bureau des étudiants (BDE) dynamique, mais peu présent du fait des modalités de formation à l'Ensib

Opportunités

- Un réseau porteur des écoles de la haute fonction publique (INSP)
- Refonte du décret statutaire de l'Ensib en cours
- Démarche de passage aux RCE engagée fin 2024
- Des collaborations nationales (USN, BnF, etc.) et internationales (écoles francophones, chercheurs invités) en cours de renforcement
- Structuration d'une politique de la recherche suite à l'évaluation Hcéres de 2021
- Impact sociétal fort de certains champs de formation et de recherche (désinformation, données, patrimoine...).
- L'intelligence artificielle, une opportunité pour la future trajectoire de l'Ensib (recrutement de MCF, projet INTEGRIA de CMA avec l'USN)
- Participation à la nouvelle alliance ALEF des éditeurs publics
- Réflexion sur le modèle économique de l'Ensib engagée dès 2021
- Refonte de la bibliothèque numérique d'ici 2026
- Développement des contrats doctoraux
- Développement de formations qui intéressent le secteur privé (gouvernance responsable des données)
- Mode distanciel bien maîtrisé, qui permet de toucher de nouveaux publics et de nouveaux intervenants
- Développement de la visibilité des masters grâce à la plateforme nationale de candidature Mon master.

Menaces

- Faibles marges d'autonomie de l'établissement (ressources humaines, délivrance du doctorat, évolution des formations de fonctionnaires)
- Multiples niveaux d'exercice de la tutelle
- Pas de feuille de route structurée de la ComUE (ni de place pour l'Ensib dans son éventuelle définition) ; peu de possibilités de s'inscrire dans la nouvelle stratégie académique du site LSE
- Contexte géopolitique tendu, instabilité des politiques ministérielles
- Contexte économique difficile, risque de perte de certaines subventions, difficulté à se positionner sur les grands appels à projet
- Contexte informationnel mouvant, pouvant perturber le rôle de l'Ensib (IA, désinformation)
- Concurrence de la part d'universités disposant de secteurs « sciences de l'information ».
- Développement de l'offre de formation du secteur privé dans certains des secteurs de l'Ensib
- Soutenabilité de l'offre éditoriale, de certaines formations
- Manque d'attractivité de la fonction publique

CHAPITRE 1 : PILOTAGE STRATÉGIQUE ET OPÉRATIONNEL

Référence 1. L'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international.

C1. L'établissement définit son positionnement en fonction de son identité, de ses valeurs et de son histoire. Il analyse la place qu'il occupe et le rôle qu'il joue dans le paysage de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Comme nous l'avons rappelé en introduction, l'Ensib est un EPSCP atypique, à la fois école de la haute fonction publique et école universitaire et de recherche. Durant la période évaluée, l'établissement a fait évoluer ce double positionnement territorial / national qui constitue sa signature, à travers la mise en œuvre des trois axes stratégiques définis et adoptés début 2020 :

- Redéfinir et affirmer la cohérence de l'Ensib
- Définir sa spécialité, ce qui constitue « l'ADN » de l'École, pour la faire évoluer vers un nouveau modèle
- Faire de l'Ensib un établissement de référence dans les réseaux ayant besoin de sa compétence.

Ces axes s'appuyaient sur un socle de clarification : « Ce travail de clarification devra permettre à l'École de renforcer son positionnement au niveau international, national (au sein des grandes écoles de service public) et territorial (au sein de l'Université de Lyon), et de développer ses partenariats, sans attendre de décisions exogènes. » (Extrait du document *Axes stratégiques de développement du contrat 2021 – 2025*, 22/01/2020). Il a été conduit de manière constante et articulée, à travers le projet d'établissement EXPERT2026 et le contrat quinquennal 2022- 2026. Plusieurs jalons, atteints ou pour lesquels une action est en cours, en témoignent.

Suite à une analyse exigeante de ses forces et de ses faiblesses, l'Ensib a renoncé à certains projets (EnsibLab, soutien au projet *Savoirs*, etc.) et, en 2023, a fermé un parcours de master (parcours de deuxième année « Publication numérique » de la mention « Sciences de l'information et des bibliothèques »), trop éloignés de son cœur d'activité. Elle s'est ainsi concentrée sur ses missions de formation, de recherche et de valorisation de ressources scientifiques et professionnelles, en les adaptant aux besoins de ses communautés professionnelles et en les développant.

Après une forte mobilisation de l'établissement, un jalon majeur en matière de positionnement a été atteint par l'Ensib fin 2023 : par un arrêté du 23 novembre, elle a rejoint le réseau, animé par l'Institut national du service public (INSP, ex-ENA), des 21 écoles de service public et organismes assurant une formation initiale de cadres supérieurs du service public, qui participent à la mise en œuvre du tronc commun de formations destinées à développer la culture commune de l'action publique : une étape importante pour l'établissement, héritier de l'École nationale supérieure de bibliothécaires (ENSB) créée en 1963, et désormais école de la haute fonction publique. L'École a par ailleurs développé sa visibilité nationale en s'impliquant fortement dans le Réseau des écoles de service public (RESP), dont elle a assuré la vice-présidence en 2022 et 2024, et la présidence en 2023. Elle y fait valoir les atouts de son modèle d'enseignement et de formation adossés à la recherche. Les nouvelles formations initiales et continues qu'elle développe dans le domaine stratégique de la gouvernance responsable des données vont également renforcer ce positionnement national, en la faisant connaître auprès d'acteurs du secteur public ou d'entreprises privées que, jusque-là, elle ne touchait pas.

Les évolutions conduites sur la période ont été menées en concertation étroite avec le MENESR. L'établissement a conforté ses liens avec son ministère de tutelle, notamment avec la DGESIP, et avec les tutelles des corps qu'il forme (Ministère de la culture, Ville de Paris), mais également avec les grandes associations professionnelles de son domaine, pour construire une vision partagée de l'École qui faisait parfois défaut en 2019. Du fait de son statut, de ses missions d'école d'application formant les bibliothécaires et les conservateurs de l'État et de la Ville de Paris, l'établissement doit composer avec des modalités de pilotage spécifiques de la part du MENESR et du Rectorat, qui nécessitent d'interroger l'autonomie dont elle peut disposer dans la définition de son positionnement à moyen et long termes. Son décret statutaire (92-25), daté de 1992, est en cours de rénovation avec le ministère : le décret rénové, dont la version finale sera sans doute validée courant 2025, renforcera le statut d'EPSCP grand établissement de l'Ensib. L'établissement est également entré en vague 3 dans un processus de COMP aménagé (document non encore validé, ni voté, au premier trimestre 2025), ce qui le rapproche des

autres EPSCP. Le lancement, fin 2024, du processus d'autodiagnostic en vue de solliciter un passage aux RCE s'avère ainsi plus complexe pour l'Enssib que pour d'autres EPSCP, du fait notamment de ce pilotage démultiplié.

Si le positionnement national a fait l'objet d'une priorité affichée de la direction de l'Enssib durant la période évaluée, celle-ci s'est également attachée à se rapprocher, dès 2020, de la ComUE Université de Lyon, dont elle est membre associée par le décret n° 2016-180 du 23 février 2016 modifié par le décret 2024-17 du 9 janvier 2024. À la faveur du changement de gouvernance intervenu en mars 2022, l'Enssib a pu faire valoir ses spécificités et la force des écoles du service public sur le territoire de la ComUE (14 écoles et formations universitaires de haut niveau en administration publique). Les projets communs dans lesquels l'établissement s'est impliqué - « Chose publique », projet E@SELY porté par plusieurs écoles d'ingénieur du site - n'ont cependant pas abouti, pas plus que la démarche engagée par l'Enssib en 2023 pour devenir membre de la ComUE ; les raisons invoquées en avril 2025 par le directoire pour refuser cette entrée à l'Enssib étant la taille de l'établissement, son faible nombre d'étudiants, l'absence d'accréditation à délivrer le doctorat et sa non-implication dans « des projets » non cités. La place d'un établissement spécialisé en sciences humaines et sociales et à forte dimension nationale s'avère difficile à établir sur le site.

Le programme international défini dans le contrat d'établissement est en cours de réalisation : il s'agit notamment d'impliquer l'Enssib, traditionnellement connue, dans le monde francophone, comme grand établissement de formation initiale et continue des professionnels des bibliothèques, dans de nouveaux réseaux internationaux. L'École a ainsi rejoint début 2023 celui des ISchools, réseau mondial des écoles en sciences de l'information. En matière de recherche, le programme des chercheurs invités a été développé. L'établissement participe au réseau de recherche européen « *Sammelband 15 – 16* » depuis 2022 et souhaiterait mettre en place un réseau d'établissements européens porteurs de recherches en histoire de l'imprimé.

Les engagements forts qui ont été pris par l'Enssib depuis 2019 dans plusieurs politiques publiques, en phase avec son identité et ses valeurs, ont été tenus : RSE, et notamment Education aux médias et à l'information, lutte contre la désinformation, sobriété énergétique ; Science ouverte, Sciences et société ; une réflexion a été amorcée dès 2022 quant à l'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers de l'information et de la documentation ; attractivité du service public (l'Enssib porte deux cordées de la réussite). Pour appréhender ces enjeux dans toute leur complexité ont été mis en place en 2023 trois programmes participatifs transversaux largement ouverts aux personnels : « Données et Science ouverte » (DSO), « Responsabilité sociétale et environnementale » (RSE), « Prospective métiers et compétences » (PMC) dont un bilan détaillé est fourni en annexe de ce rapport.

C2. L'établissement se donne une ambition à long terme, cible qu'il veut atteindre en cohérence avec son identité, sa place et son rôle.

Durant la période évaluée, une cible ambitieuse a été visée à travers le projet d'établissement et le contrat. Il s'agissait, grâce à un modèle reconnu de grande école, portant et associant les valeurs du service public et celles de l'enseignement supérieur et de la recherche, de faire de l'Enssib

- Une grande école professionnalisante, « bien commun » de ses communautés professionnelles,
- Engagée dans les enjeux de société,
- Capable de se saisir des innovations, d'accompagner les changements à venir,
- Dotée d'une expertise renforcée et valorisée, au niveau national et au sein de la ComUE Université de Lyon,
- Une école européenne, faisant référence dans le monde francophone,
- Grâce à la transversalité et la fluidité de ses processus internes.

La parole de l'École porte encore peu auprès du grand public et des médias : des moyens (financiers, organisationnels), doivent être trouvés pour changer d'échelle et mieux fédérer formation, recherche et valorisation autour de projets structurants. Face à la nécessité de passer à une échelle supérieure pour lutter contre la désinformation et adapter formations et métiers aux transitions en cours, et notamment au développement des intelligences artificielles génératives, cette cible demeure totalement pertinente. Des avancées notables ont cependant été obtenues pour chacun de ces objectifs, que ce rapport doit permettre d'apprécier.

C3. L'établissement conduit des analyses, notamment comparatives, pour étayer son positionnement. Il identifie, le cas échéant, des institutions particulières ou des types d'établissements ayant pour lui valeur de référence.

Les établissements auxquels l'Ensib est en mesure de se comparer sont peu nombreux au sein du MENESR : l'École des hautes études en santé publique (EHESP), sous double tutelle, constitue à notre connaissance le seul EPSCP conservant une dimension d'école d'application. Des comparaisons partielles peuvent être menées avec d'autres établissements tels que l'ENTPE ou l'École nationale de l'aviation civile (ENAC), placées sous d'autres ministères de tutelle. Créé en janvier 2022, l'INSP défend un modèle voisin de celui de l'Ensib, mettant en avant le lien fort qui doit exister entre formation et recherche, mais avec un statut d'établissement public de l'État à caractère administratif qui s'y prête moins.

Il existe également peu d'établissements comparables à l'Ensib sur le plan international, la notion d'école de service public ne faisant pas sens dans de nombreux pays. L'Ensib travaille cependant régulièrement avec des écoles et instituts universitaires actifs dans ses domaines de formation et de recherche (École des bibliothécaires et documentalistes de Dakar- EBAD, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information – EBSI - de l'Université de Montréal), dont les statuts sont cependant largement différents. Le réseau international des ISchools offre des exemples de programmes d'études supérieures et de recherche en sciences de l'information.

Les analyses comparatives sont donc nécessairement partielles. Mais une association telle que le RESP permet d'établir certaines comparaisons pour des thématiques données (attractivité des concours d'accès à la fonction publique, liens entre l'établissement et le monde universitaire, impact de l'intelligence artificielle, etc.). Au sein de la ComUE, des comparaisons sont possibles entre établissements pour des missions telles que le pilotage. L'Ensib a déposé un dossier pour devenir membre de la Conférence des grandes écoles en septembre 2024, estimant que ce réseau lui permettrait également de développer son expertise et renforcer sa visibilité.

La gouvernance n'a pas hésité à s'appuyer sur des études prospectives pour étayer sa réflexion sur le positionnement de l'établissement et ses marges de développement. Une étude sur la stratégie de formation, conduite en 2021 – 2022 avec un prestataire (Headway Advisory), a permis de dégager des perspectives porteuses et conduit, en 2024 – 2025, au lancement de nouvelles formations initiales et continues dans le domaine de la gouvernance responsable des données (GRD), avec pour objectif de se positionner comme l'établissement d'ESR formateur dans ce domaine, au niveau national. Une autre étude a été menée en 2022 avec le prestataire Axiales pour repositionner et professionnaliser la fonction d'éditeur public de l'Ensib.

Q2 : En quoi/dans quelle mesure ce positionnement au niveau local, national et international est-il compris par les partenaires et par la communauté de l'établissement ?

Tel qu'il a été retravaillé depuis plusieurs années, avec une recherche d'équilibre et de complémentarité entre les pôles de formation, le positionnement de l'Ensib nous semble compris et assumé par son personnel. Mais ce modèle original ne l'est pas toujours depuis l'extérieur : le regard porté sur l'établissement et sur ses projets s'avère encore partiel, selon qu'il est local ou national : l'école universitaire est correctement identifiée au niveau local, son positionnement d'école de la haute fonction publique s'avérant peu valorisé, alors que l'on tend à observer l'inverse, au niveau national, où l'établissement peut se voir « réduit » à une dimension d'organisme de formation initiale et continue des professionnels de bibliothèques. Il en va de même selon la communauté à laquelle on appartient (ancien élève, ancien étudiant) : on notera d'ailleurs la difficulté que l'Ensib a pu rencontrer durant la période évaluée pour faire émerger un projet « alumni » ou pour associer étudiants et élèves, dont les calendriers et objectifs de formation sont très différents, à des initiatives communes. Mais des évolutions se font jour : en 2024, l'Université Sorbonne nouvelle a sollicité l'Ensib pour contribuer à une réponse commune à un appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » en matière d'intelligence artificielle en SHS : si le point d'entrée dans ce projet, en cours d'évaluation, a été offert par la bibliothèque de cette université, c'est bien en tant qu'EPSCP à part entière que l'Ensib y contribue, au final.

Éléments de preuve :

- Décret statutaire 92-25 du 9 janvier 1992 : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000006090934> et projet de refonte de ce décret.
 - o [Projet refonte décret document de travail au 26_11_2024.pdf](#)

- [Décret statutaire_Etat du projet mai 2025.pdf](#)
- Arrêté du 28 novembre 2023 relatif au tronc commun de formation des cadres supérieurs du service public : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000048473107>.
- Lettre de mission liée au second mandat (oct. 2024 – oct. 2029) de la directrice.
 - [Lettre_mission_Esssib_2025_Val.pdf](#)
- Convention d'association à la ComUE Université de Lyon 2024 – 2026 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2024-06-27-3.pdf

Référence 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.

C1. L'établissement définit une stratégie, pour la période de référence, en lien avec son ambition à long terme. Cette stratégie prend la forme d'un projet d'établissement décliné en grandes orientations d'une part, dans le domaine de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société et d'autre part, dans le domaine de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus. Sa mise en œuvre s'appuie sur des tableaux de bord et des indicateurs pertinents qui éclairent et fondent la prise de décision.

Durant la période évaluée, les axes stratégiques adoptés en janvier 2020 et déjà mentionnés ont été déclinés en un projet d'établissement (PE) dont le premier chapitre a été consacré au projet scientifique de l'Essib : la formation, la recherche et la diffusion des savoirs professionnels et scientifiques (résumée à l'Essib par le terme « valorisation »). Des orientations internationales ont été définies pour chacun de ces domaines. Les priorités de l'établissement ont été, autant que possible - puisque contrat quinquennal (CE) et COMP font l'objet de négociations avec le ministère chargé de l'ESR - alignées entre les différents dispositifs, qui relèvent d'un pilotage global et centralisé, notamment à travers le Rapport annuel de performance (RAP) mis en place en 2024.

Dans les recommandations formulées par le Hcéres lors de la campagne d'évaluation de 2019 – 2020, un point faible avait été identifié concernant le manque de formalisation de la politique scientifique à l'échelle de l'établissement. L'établissement a apporté une réponse à cette recommandation : 5 orientations majeures ont été définies pour conforter la politique de la recherche de l'Essib, dont deux visent à soutenir les laboratoires dont l'Essib est tutelle (Centre Gabriel Naudé) ou co-tutelle ((Équipe lyonnaise de recherche en communication - ELICO). Les trois autres concernent le renforcement de l'investissement des enseignants-chercheurs de l'école dans des projets financés, aux niveaux régional, national ou européen, la poursuite du développement des outils communs de la recherche, et notamment de la revue de recherche de l'Essib *Balisages* et, enfin, la délivrance du doctorat en lien avec deux écoles doctorales du site. Il est à noter que l'innovation est un domaine peu développé à l'Essib du fait de ses thématiques de recherche et de sa forte inscription en SHS. Pour aborder les enjeux de Science ouverte et de développement des liens entre sciences et société en les adaptant à ses spécificités, l'Essib a fait le choix d'une approche transversale, à travers deux programmes participatifs transversaux mis en place en 2023 : « Données et Science ouverte », « Responsabilité sociétale et environnementale ». Les jalons en matière de recherche et d'inscription de la science dans la société sont au nombre de 4 et les indicateurs de suivi, 2.

Dans le domaine de la formation, de la vie étudiante et de campus, la stratégie a visé les 3 grands secteurs d'activité que sont, pour l'établissement, les formations initiales de fonctionnaires, les diplômes de master et d'établissement et la formation tout au long de la vie des professionnels des bibliothèques et de l'information. Des chantiers transversaux, tels que le développement de l'approche par compétences et l'évaluation de la qualité des formations par les apprenants, ont également été identifiés et engagés. L'Essib a soutenu ses dispositifs en matière de vie étudiante et s'est impliquée dans l'égalité des chances, en proposant une (2022), puis deux (2024) cordées de la réussite à des collèges de la région lyonnaise. Une étude prospective est venue, en 2022, ouvrir des perspectives en matière de développement de formations dans des secteurs émergents, en lien avec celui des ressources propres de l'établissement. Les jalons relatifs à la formation et à la vie étudiante sont au nombre de 8 et les indicateurs, 3. Ces éléments sont complétés par les données statistiques du tableau de bord de l'Essib, édité annuellement en complément de son rapport d'activité.

C2. Les grandes orientations stratégiques de l'établissement sont traduites en priorités et en objectifs opérationnels qui donnent lieu à des plans d'action. Elles fournissent la matière de son contrat dont les jalons et les indicateurs font l'objet d'un suivi.

Tout au long de la période évaluée, l'Enssib s'est efforcée de construire une stratégie conforme aux trois axes définis début 2020 (cf. Réf. 1, critère 1). Une recherche constante de cohérence a sous-tendu le projet d'établissement EXPERT2026, le contrat quinquennal 2022 – 2026, le COMP 25-27, malgré leurs structurations différentes et les plans parfois imposés.

Etant donné la forte intégration des objectifs et le pilotage chargé d'en suivre la mise en œuvre, il n'a pas été jugé nécessaire de produire des plans d'action pour la formation et la recherche. Dès 2021 cependant, un document formalisant la politique de la recherche de l'Enssib a été proposé au Conseil scientifique puis au Conseil d'administration de l'établissement. Une présentation actualisée de cette politique par le nouveau directeur de la recherche a été réalisée devant le Conseil d'administration en juin 2023, et devant le Conseil scientifique en février 2025. Des plans d'action ont été rédigés pour les trois programmes participatifs transversaux de l'Enssib : ils font l'objet d'un suivi, sous forme d'une réunion mensuelle des pilotes de ces programmes animée par la directrice et d'un comité de pilotage annuel des programmes associant le comité de direction. En mars 2025, les orientations stratégiques de l'Enssib en matière de développement durable et de responsabilité sociétale et environnementale ont été formalisées dans un schéma directeur DD-RSE qui se veut intégrateur. Voté à l'unanimité par le Conseil d'administration réuni le 13 mars 2025, ce schéma comporte 5 axes, dont un axe « formation » et un axe « recherche et savoirs », chacun doté de 3 objectifs stratégiques.

C3. Sur la base du suivi régulier des indicateurs et des jalons de son contrat et, pour les établissements concernés, de son contrat d'objectifs, de moyens et de performance, l'établissement est en mesure de décrire la trajectoire parcourue au cours de la période de référence et d'en analyser la cohérence par rapport à ses orientations stratégiques et à ses objectifs opérationnels.

Pour la période 2022 – 2026, l'Enssib a défini 28 jalons, dont 4 sont communs à son projet d'établissement et à son contrat quinquennal, soit un total de 24 jalons différents. À travers le contrat et le COMP à venir, ce sont 11 indicateurs qui ont été fixés avec le MENESR et le Rectorat. Pour un établissement de la taille de l'Enssib, dont les données portent sur des ensembles parfois restreints et peu comparables, il est complexe de mettre en place des indicateurs de suivi représentatifs de l'activité déployée : la direction de l'établissement estime que le pilotage par les jalons, qui couvrent tous ses engagements stratégiques, s'avère plus efficace et traduit mieux la trajectoire suivie depuis 5 ans.

L'Enssib s'avère en mesure de rendre compte avec précision de l'état d'avancement de ces jalons. Elle le fait d'ailleurs annuellement depuis la mise en place du RAP, en 2024 pour l'année 2023.

- 2 ont dû être reportés à un futur contrat : le jalon PE 3, relatif à l'inscription de doctorants à l'Enssib, est devenu caduc suite à la non-accreditation de l'établissement en 2022 ; jalon PE 14 : les moyens de l'Enssib, en personnel notamment, n'ont à ce jour pas permis de déployer un service financier et comptable, même si la piste reste explorée en 2025.
- **10 ont d'ores et déjà été atteints début 2025.**
- 12 jalons sont en cours de réalisation et devraient être atteints en 2026.

Ce suivi permet à l'Enssib de dessiner une trajectoire en constante progression depuis la précédente évaluation et conforme à sa cible, rappelée Réf. 1, critère 2, et malgré quelques retards pris sur le calendrier initial.

C4. L'établissement qualifie plus globalement sa trajectoire en s'appuyant particulièrement sur un nombre réduit d'indicateurs représentatifs de son identité, ce qui lui permet de rendre compte des principaux objectifs stratégiques qu'il poursuit dans l'exercice de son autonomie.

L'Enssib a défini de manière autonome ses axes stratégiques et son projet d'établissement 2022 - 2026. Comme nous l'avons démontré dans les réponses aux critères précédents de cette référence, les jalons mis en place permettent à l'établissement de suivre avec efficacité le déploiement de ses priorités stratégiques et la cohérence de sa trajectoire. Plusieurs indicateurs (axes 2 et 3) du contrat visent à mesurer l'adhésion des communautés professionnelles et scientifiques aux orientations prises par l'Enssib. Les indicateurs définis dans ce contrat, qui ont fait l'objet d'une négociation avec le ministère chargé de l'ESR, ne peuvent cependant pas toujours rendre compte de l'identité d'un établissement aussi complexe que l'Enssib et de son double positionnement. L'axe 1 du contrat quinquennal et ses indicateurs, nécessairement centrés sur la structuration territoriale du site, tendent à déséquilibrer l'ensemble pour un établissement dont le positionnement est d'abord national. La réalisation de cet axe tient à des

développements sur lesquels l'Ensib n'a pas pouvoir d'agir (l'absence de création d'une cellule de soutien de la ComUE aux appels à projet, par exemple, rend le sous-indicateur 1 du contrat inopérant). Plusieurs jalons permettent à l'établissement de suivre l'évolution de son positionnement national et international (PE – jalons 2, 3b, 6, 7, 8, 11 et CE – jalon 3). En instruisant un passage aux RCE (PE - jalon 12 et CE - jalon 7), l'établissement souhaite précisément augmenter ses marges de manœuvre et son autonomie, notamment en matière de gestion des ressources humaines (transformations de postes, recrutements, etc.), une autonomie qu'il doit cependant concilier avec le pilotage ministériel fort de l'école de service public déjà évoqué.

Éléments de preuve

- L'alignement, notamment en matière de formation et de recherche, du Projet d'établissement EXPERT2026 : <https://www.calameo.com/read/007211065ddc30ae81c95>,
PE en version détaillée :
<https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/projet-etablissement-2022-2026.pdf>
du Contrat quinquennal 2022 – 2026 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2023-12-12-4.pdf,
du dialogue de performance 2024 :
 - o **Dialogue de Performance 2024 ENSSIB.pdf**
 - du COMP 25-27, , https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2024-06-27-4.pdf et
 - o **Ensib COMP intégral VF attente retour MENESR**
- Le PAP 2025 / le RAP 2024, qui formalisent le suivi du PE et des contrats :
PAP 2025 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2024-12-11-2.pdf
RAP 2024 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2025-03-13-3.2.pdf
RAP 2023 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2024-03-7-2-2.pdf
- Les plans d'action des PPT et l'évaluation de leur activité :
 - o **Plan d'action DSO 2023 – 2026.pdf**
 - o **Plan d'action PMC 2023 – 2026.pdf**
 - o **Plan d'action RSE 2023-2026.pdf**
 - o **Bilan 23-25 des programmes participatifs transversaux**

Référence 3. L'établissement construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie.

Partenariats académiques locaux et nationaux

C1. L'établissement entretient des relations avec les établissements (enseignement supérieur et recherche) de son site et est, le cas échéant, impliqué dans une coordination territoriale à laquelle il contribue activement et dont il tire bénéfice pour la mise en œuvre de sa stratégie.

C2 L'établissement a une stratégie intégrée avec les organismes de recherche partenaires, qui se traduit par des objectifs partagés.

C3. L'établissement a un partenariat structurant avec le Centre hospitalo-universitaire (CHU) qui se traduit par des objectifs partagés inscrits dans la convention hospitalo-universitaire et par un fonctionnement efficient du Comité de la recherche en matière biomédicale et de santé publique (CRBSP).

C4. L'établissement a des partenariats avec d'autres institutions du secteur de la santé pour développer des actions en matière de soins, de formation et de recherche.

C5. L'établissement établit d'autres alliances et d'autres partenariats académiques structurants et pertinents pour sa stratégie.

L'essentiel des partenariats académiques locaux de l'Ensib sont menés dans le cadre de la ComUE dont elle est membre associée. Entre 2022 et 2024, l'Ensib a fortement contribué, aux côtés du président Debouck, à un projet "chose publique" impliquant l'Université de Lyon 2, Sciences Po Lyon et l'ENTPE et visant à faire émerger un pôle d'attractivité autour de l'action publique : l'établissement apportait à ce projet ses connexions, développées au sein du RESP, avec les écoles de service public du site LSE. Ce projet a été mis en suspens par la nouvelle présidence de la ComUE. L'Ensib participe également au déploiement du portail numérique Pop'Science de la ComUE dans une dynamique de rapprochement entre Culture, Sciences et Société, ainsi qu'à l'atelier de la donnée DATAlyste. Par ailleurs, l'Ensib contribue à l'Alliance des grandes écoles de Rhône-Alpes-Auvergne (AGERA), au bureau de laquelle elle a siégé entre 2020 et 2024. Côté recherche, l'École a signé une convention avec le GIS IXXI (Institut

rhônalpin des systèmes complexes) porté par l'ENS de Lyon pour la réalisation de projets spécifiques identifiés en 71^{ème} section et, en 22^{ème} section ; elle a présidé l'Institut d'Histoire du Livre (IHL) en 2023 - 2024.

L'Ensib s'inscrit dans une dynamique de co-accréditation de mentions de master avec d'autres EPSCP au sein de l'Université de Lyon. Cette collaboration concerne les mentions de master « Histoire, Civilisations, Patrimoine » (HCP), « Information Communication », et « Humanités numériques », impliquant des partenaires comme les universités Lumière Lyon 2, Claude Bernard Lyon 1, Jean Moulin Lyon 3, Jean Monnet Saint-Etienne et l'ENS de Lyon. Localement toujours, l'Ensib entretient un partenariat fort avec ELICO (Équipe de recherche de Lyon en sciences de l'information et de la communication), un laboratoire dont elle est l'une des 5 co-tutelles.

Au niveau national, les partenariats académiques de l'Ensib restent à développer, ce qui n'exclut pas que soient nouées des collaborations scientifiques par les enseignants-chercheurs de l'établissement. Afin de conforter sa stratégie et ses projets en matière d'intelligence artificielle, il a engagé en 2024 une collaboration prometteuse avec l'USN, qu'il seconde dans une réponse à l'appel à projet CMA INTEGRIA déjà évoquée.

Il convient aussi d'évoquer ici les nombreux partenariats nationaux non académiques que porte l'Ensib, en tant qu'opératrice de formation initiale et continue des cadres et cadres supérieurs des bibliothèques et de la documentation : avec l'INSP et les 21 écoles et organismes opérant le tronc commun de formation à la haute fonction publique ; les 34 membres du RESP, que l'Ensib a présidé en 2023 ; les organismes de formation actifs dans le secteur des bibliothèques et de l'information scientifique tels que les 7 unités régionales de formation à l'Information scientifique et technique (Urfist) et le GIS Urfist ou le réseau des 12 Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) ; les opérateurs nationaux actifs dans les champs d'action et de formation qui sont les siens comme le GIS Collex Persée, l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur (ABES), le Centre de communication scientifique directe (CCSD). Elle travaille au sein des grandes associations professionnelles nationales de son domaine et collabore régulièrement avec des bibliothèques « têtes de réseau » comme la Bibliothèque publique d'information ou la Bibliothèque nationale de France.

Partenariats internationaux

C6. L'établissement s'appuie sur des partenariats structurants pour définir sa stratégie internationale.

C7. Dans le cadre de ses partenariats, l'établissement soutient et développe la mobilité entrante et sortante de ses personnels et promeut l'accueil d'enseignants et de chercheurs invités pour dynamiser ses activités de formation et de recherche.

C8. L'établissement conforte sa stratégie internationale en développant le cas échéant des implantations à l'étranger en lien avec les acteurs locaux.

C9. Lorsque l'établissement participe à une université européenne labellisée, il sait donner une dimension nouvelle à sa stratégie internationale et conduire des actions transformantes, en formation comme en recherche qui démontrent la valeur ajoutée apportée.

La stratégie internationale de l'Ensib vise à positionner l'établissement comme un acteur de référence dans le domaine des sciences de l'information. Bien qu'il ne participe pas directement à une « université européenne » labellisée, cette stratégie se traduit par la contribution de l'établissement à des réseaux académiques (iSchools, écoles francophones en sciences de l'information et des bibliothèques) et professionnels influents (Ligue européenne des bibliothèques de recherche - LIBER, International Federation of Library Associations and Institutions - IFLA) favorisant les échanges et la collaboration avec d'autres institutions similaires de premier plan. L'Ensib est à l'initiative du groupe de travail sur les relations internationales du RESP, qu'elle anime depuis juillet 2023, et elle collabore à celui de l'AGERA.

L'implication dans des projets de recherche et de coopération et le développement des mobilités d'étudiants et de personnels ont permis d'accroître la visibilité de l'Ensib, de développer des projets collaboratifs, de partager l'expertise de l'établissement à l'international. Ainsi qu'elle le prévoyait dans son contrat d'établissement, l'Ensib s'est investie dans des projets de recherche avec des partenaires internationaux (réseau de recherche européen « Sammelband 15-16 » depuis 2022 ; projet autour de la lutte contre la désinformation, financé par l'Organisation internationale de la francophonie - OIF, remporté deux années de suite, aux côtés de l'EBAD et de l'Université du Québec à Montréal en 2022 et

2023). La mise en œuvre et le suivi de ces projets ont permis de renforcer la coopération entre les différentes institutions et d'initier des réseaux soulignant l'expertise de l'école dans ses domaines d'excellence.

Consciente de l'importance de ces échanges pour dynamiser la recherche et la formation, l'Ensib encourage la mobilité internationale de ses personnels et chercheurs, que ce soit dans le cadre d'une intervention, d'un échange ou de la participation à un congrès. Le montant total des bourses (Erasmus+, Région, AML, convention CFIBD) est ainsi passé de 13.959€ en 2021 à 34.350€ en 2025, ce qui a favorisé les mobilités sortantes de 6.4% des personnels et 8.8% des apprenants en 2024, comment indiqué dans le RAP. Dans la même période, l'École a accueilli 15 enseignants et chercheurs invités (pour une durée d'une semaine à un an), reçu 17 professionnels des bibliothèques (une semaine à quatre mois) et accueilli 4 délégations, contribuant ainsi à enrichir les activités de formation et de recherche de l'établissement.

Ces partenariats se traduisent enfin par l'organisation d'événements internationaux propres (journée OIF en octobre 2022, journée IFLA sur la diversité en 2023, colloque « 500 ans d'Histoire du Livre » en 2023 et 2024, Erasmus Staff Week en 2025) et la participation systématique d'intervenants internationaux dans les autres manifestations de l'école (Biennale du Numérique, Printemps des Métiers).

Outre les étudiants inscrits dans le Diplôme universitaire en sciences de l'information et des bibliothèques (DUSIB), dispensé conjointement avec l'Université Senghor d'Alexandrie, et qui a reçu le soutien financier et logistique de l'Agence universitaire de la francophonie (AUF) en 2022 via son programme « Formations Ouvertes et À Distance » (FOAD), l'établissement accueille en moyenne entre 7 et 10% d'étudiants étrangers par an, dont un à deux via des programmes d'échanges. En parallèle, plus de 50 professionnels internationaux s'inscrivent tous les ans à des actions de formation continue dispensées par l'Ensib, certains stages étant directement proposés à l'international (Abu Dhabi en 2024).

Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire

C10. Dans le cadre de sa stratégie, l'établissement s'insère dans son environnement social, économique et culturel et noue des partenariats structurants.

C11. L'établissement noue des partenariats avec les collectivités territoriales en lien avec les schémas locaux et régionaux de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

L'Ensib souhaite se positionner comme un acteur clé de la transformation numérique de la société, en formant des professionnels capables de gérer, valoriser et diffuser l'information. Son action se traduit au travers de partenariats locaux (elle collabore avec des collectivités et des institutions pour développer des projets de recherche, des formations et des actions de médiation culturelle : Région Auvergne-Rhône-Alpes, Bibliothèque municipale de Lyon, Agence Rhône-Alpes Livre et lecture, etc.), nationaux (convention signée avec l'Institut national du patrimoine, la Ville de Paris, l'INET-CNFPT, projet initié avec le soutien du Ministère chargé de la culture dans le cadre du plan national « EMI ») et internationaux.

De par son rattachement au ministère chargé de l'ESR, elle contribue aux politiques publiques prioritaires du ministère visant à favoriser l'inclusion, l'ouverture, l'attractivité et la responsabilité sociétale de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle prend en compte dans sa stratégie, les enjeux de Science ouverte et de gestion des données, de soutien à la lutte contre la désinformation, d'innovation pédagogique, de développement durable. Cet engagement se traduit par une participation active au sein de la section ENSULIB de l'IFLA, par exemple, concernant le développement durable, mais également par un important engagement en faveur de la lutte contre la désinformation : mise à disposition d'1/2 ETP sur le sujet depuis 2021, deux projets de recherche remportés, 9 journées d'études coorganisées avec l'INSPE de l'Université Claude Bernard Lyon 1, notamment grâce aux crédits annuellement alloués par le Ministère de la culture depuis 2020.

Éléments de preuve

- Conventions partenariales ouvrant sur des partenariats structurants : INP, GIS IXXI, BML, convention de projet EMI 2025 signée avec le Ministère de la culture, festival Quais du Polar, Villa Gillet, Université Saint-Joseph de Beyrouth, GIS URFIST.
 - o Convention 1 Partenariat INP
 - o Convention 2 GIS IXXI ENSSIB 2025
 - o Convention 3 BML 2021
 - o Convention 4 Ministère de la culture Projet EMI 2025
 - o Convention 5 Quais du Polar mars 2025
 - o Convention 6 Villa Gillet formation élèves modérateurs

- **Convention 7 Université St Joseph de Beyrouth**
- **Convention 8 constitutive du GIS Réseau Urfist**
- **Convention 9 Convention cadre triennale 2024-2026 Ministère de la culture**
- **La Charte INSP relative à la mise en œuvre du tronc commun par les écoles de service public et son avenant**
 - **INSP_Charte-des-ecoles-du-tronc-commun_2022-04-11**
 - **INSP_Avenant-à-la-Charte-des-ecoles-du-tronc-commun_13-06-2023**

Référence 4. L'établissement mène une politique active dans le champ du développement durable et de la responsabilité sociétale.

Orientations générales

C1. L'établissement formalise un schéma directeur du développement durable et de la responsabilité sociétale (DD&RS) comprenant un plan d'action et des indicateurs dont il assure le suivi régulier.

À travers une démarche résolument participative, menée en cohérence avec ses domaines de spécialité et ses engagements institutionnels de grande école universitaire et de service public, l'Enssib a progressivement intégré, depuis 2020, les problématiques environnementales et sociétales à sa politique d'établissement.

Depuis 2022, elle participe aux Comités techniques (Cotech) Transition et Patrimoine de la ComUE, contribuant activement au déploiement d'une culture de site fédérée dans ce domaine. Elle a notamment signé la *Charte des transitions* du site en juin 2023. S'appuyant sur cette expertise partagée, l'école est engagée depuis 2022 dans un Plan de sobriété énergétique (PSE) dont les indicateurs cibles figurent dans son Contrat quinquennal d'établissement. En 2024, elle a formalisé ses principaux objectifs de travail lors de son Dialogue de performance avec son ministère de tutelle, puis dans le cadre de la procédure aménagée du COMP 2025 – 2027 concernant le déploiement d'une trajectoire de transition écologique et développement soutenable (TEDS).

Une référente DDRSE a été nommée en mai 2023. Membre du Comité de direction, elle y porte en toute autonomie les enjeux relatifs à cette trajectoire environnementale et sociétale. Elle a proposé en 2023 un programme de formation des personnels aux enjeux de transition écologique dans le cadre du Plan de développement des compétences ; une formation spécifique a été dispensée au comité de direction.

Elaboré suite à une importante concertation interne, le schéma directeur « Développement durable et responsabilité sociétale et environnementale » (DDRSE) de l'Enssib a été voté à l'unanimité par son Conseil d'administration le 13 mars 2025, avec une projection sur la période 2025 – 2030. Cinq axes, assortis de 15 objectifs stratégiques, le structurent, pour une pleine intégration des enjeux de transition écologique et sociétale aux activités et aux missions de l'établissement :

- PILOTAGE
- FORMATION
- RECHERCHE ET SAVOIRS
- ENVIRONNEMENT
- RESPONSABILITE SOCIALE

Sa mise en œuvre opérationnelle s'appuie sur l'élaboration d'un plan d'action impliquant l'ensemble des services et des activités de l'Enssib. Un tableau de bord de suivi, en cours d'élaboration en 2025, permettra d'en visualiser l'incrémentation progressive et les seuils de réalisation, avec un point d'attention porté à sa traduction budgétaire (mise en œuvre d'une approche par « budget vert »). Un bilan sera proposé annuellement aux instances, avec un focus récurrent au sein de son RAP.

D'autres démarches de labellisations et de formalisation (Label DDRS, accords de Grenoble, Label numérique responsable, Label Employeur-Provélo, etc.) pourront par ailleurs être explorées à moyen terme.

C2. Ce schéma s'inscrit dans le cadre du Plan climat-biodiversité et transition écologique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Il comprend également une dimension sociale et sociétale qui se traduit par des actions stratégiques en faveur de l'égalité des chances, de l'inclusion, de la parité, de la qualité de vie, de la citoyenneté et du développement d'une société responsable. Il implique les composantes de l'établissement (dont les établissements composantes) et permet l'obtention de labellisations et de certifications particulières.

Structurée autour des cinq axes inspirés du référentiel national DD&RS, la rédaction du schéma a pleinement intégré les orientations des feuilles de route des politiques publiques transposées à l'ESR :

- Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030.
- Le Plan climat-biodiversité et transition écologique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de novembre 2022, ainsi que les recommandations du Rapport Jouzel concernant la formation.
- Le guide adressé en juin 2023 par le Ministère chargé de l'ESR à ses opérateurs, « Schéma Directeur "Développement Durable – Responsabilité Sociétale et Environnementale" (SD DD&RSE) », qui en définissait les principes et les axes structurants.
- La circulaire du 25 février 2020 pour la transformation écologique de l'État formalisée par le suivi des indicateurs « Services publics écoresponsables » (SPE) que renseigne annuellement l'établissement sur la plateforme ministérielle #Dialogue.
- Les notes de cadrage, concernant notamment la formation des enseignants-chercheurs à la transition écologique (septembre 2024).

En cohérence également avec les plans structurels de l'établissement, ce schéma tient compte de l'évolution des cadres réglementaires et des objectifs cibles définis par les stratégies nationales en faveur de la décarbonation, de la sobriété énergétique, de la préservation de la biodiversité et de l'adaptation au changement climatique.

L'Ensib porte des actions en faveur de l'égalité des chances, de l'inclusion et du droit à l'information. Elle développe depuis 2019 un programme en matière d'éducation aux médias et à l'information et de lutte contre la désinformation, déployé dans sa programmation scientifique et culturelle, ses publications et certains projets de recherche. Cette attention portée aux enjeux de compétences informationnelles et d'accès à une information de qualité constitue aujourd'hui un fondement important de l'engagement sociétal de l'établissement. Les communautés professionnelles auxquelles il s'adresse sont elles-mêmes fortement engagées au quotidien dans le rôle social et politique des bibliothèques comme institutions-remparts contre l'exclusion sociale et les risques de fractures numérique et informationnelle.

L'établissement dispose d'un réseau interne de référents, eux-mêmes promoteurs de cette attention à la qualité sociale de l'organisation et vigilants à son inscription dans l'actualité des grands enjeux de société : inclusion, handicap, accessibilité, égalité femme/homme, lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), lutte contre les discriminations, égalité des chances, laïcité, déontologie, lanceur d'alerte... L'Ensib est par ailleurs engagée depuis plusieurs années dans le dispositif des Cordées de la réussite et ouvre ainsi régulièrement ses portes à des élèves de collèges du bassin lyonnais.

L'Ensib a mis en place, en s'appuyant sur son Comité technique d'établissement (CTE) devenu Comité social d'établissement (CSA), une politique proactive en faveur de la qualité de vie au travail, notamment grâce à un dispositif de télétravail expérimenté suite à la crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19 et pérennisé en 2023. Elle est attentive à la qualité des lieux de travail (bureaux), des équipements (un ordinateur portable pour chaque agent), des espaces de réunion, de restauration. Elle a signé des conventions avec l'université Claude Bernard Lyon 1 en matière d'action sociale et d'accès à des installations sportives pour ses personnels, et soutient des dispositifs en faveur de la santé mentale (formation d'étudiants et de personnels en PSSM – premiers secours en santé mentale et convention avec des organismes de suivi psychologique). Elle a enfin investi largement dans un plan de formation, devenu plan de développement des compétences en 2023, destiné à accompagner chaque agent dans son évolution professionnelle.

Des dispositifs et des actions de sensibilisation et d'information sont mis en œuvre pour permettre à l'établissement de se mobiliser dans son ensemble autour de ces préoccupations sociales. Afin de les intégrer pleinement à l'éthique et au socle des valeurs collectives qui guident son fonctionnement, trois grands objectifs stratégiques sont ainsi inscrits dans son schéma directeur DDRSE :

- Intégrer les enjeux d'inclusion et d'accessibilité dans les activités de l'établissement
- Promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations
- Favoriser le bien-être et la qualité de vie au travail et dans les études.

C3. L'établissement apprécie l'impact socio-économique de ses activités et s'appuie, le cas échéant, sur des outils pour le mesurer.

C4. L'établissement apprécie l'impact de ses initiatives en termes d'innovation sociale et s'appuie, le cas échéant, sur des outils pour le mesurer.

L'Ensib veille à apporter les meilleures conditions d'étude à ses étudiants et s'efforce de soutenir particulièrement ceux qui peuvent rencontrer des difficultés, qu'il s'agisse de soutien financier direct face à des difficultés personnelles ou d'aide pour trouver un logement en arrivant à Lyon. Le partenariat créé il y a plusieurs années avec Est Métropole Habitat et avec l'INSA de Lyon permet de proposer des logements à des prix très intéressants et en facilitant les démarches de l'étudiant. Chaque année, une vingtaine d'étudiants bénéficient de cette possibilité et toutes les demandes peuvent être satisfaites. Par ailleurs la commission Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC), après examen des dossiers par une assistante sociale du CROUS, attribue chaque année des aides financières aux étudiants qui font face à des difficultés. Entre 2021 et 2024, l'Ensib a consacré entre 1000 et 1500 euros par an à ce type d'aide, financée par la part sociale du Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE). Ces deux dispositifs sont particulièrement appréciés des étudiants, ils apportent une aide significative aux étudiants en difficulté.

Q4 : Comment l'établissement mesure-t-il son impact direct sur le développement économique des territoires, en prenant en compte aussi bien ses actions de recherche-innovation que ses réalisations en termes de formation professionnelle initiale et continue ?

L'Ensib ne mesure pas spécifiquement son impact sur le développement économique des territoires, ses domaines de recherche et de formation étant très spécifiques. Elle s'attache cependant à conserver des liens concrets avec les milieux professionnels, grâce aux compétences que les étudiants apportent par exemple pendant leur période d'alternance ou pendant les gestions de projet (généralisées en première année de master et dans l'ensemble des diplômés). La nouvelle offre de formation continue dans le domaine de la gouvernance responsable des données a été conçue dans cette même logique de rester proche des besoins des milieux professionnels publics et privés.

Q5 : L'établissement peut-il qualifier et quantifier ses réussites en matière de dissémination de la science et d'intervention dans le débat public ?

L'activité scientifique des enseignants-chercheurs de l'Ensib, qu'il s'agisse de leurs publications ou de leurs engagements comme commissaires d'expositions, peut bénéficier d'une couverture médiatique, à travers des articles de presse ou des interviews, (comme en témoigne celle de Nicolas Beaupré sur Radio France, en novembre 2024). Cette visibilité contribue à la mission de diffusion des savoirs portée par l'Ensib, qui s'inscrit en partie dans l'enjeu de dissémination de la science.

Les consultations des sites de référence de l'Ensib (dont la bibliothèque numérique) – près de 3 millions en 2023 – offrent une donnée de mesure de l'impact de l'Ensib sur ses publics cibles et ses communautés.

Les guides thématiques que produit l'Ensib (Science ouverte, IA, etc.) largement ouverts en ligne bénéficient d'un relai dans différents médias (Gazette des communes, Archimag, etc.). La programmation scientifique et culturelle de l'établissement, riche de 76 événements en 2024, reflète l'engagement de l'établissement à rendre accessibles des thématiques majeures telles que l'éducation aux médias et à l'information ou la lutte contre la désinformation (par exemple, l'intervention de l'historien David Colon), mais aussi les questions d'accessibilité (comme la journée *All inclusive* consacrée à l'accessibilité du livre et de la lecture).

Les événements de l'Ensib sont presque systématiquement proposés en format hybride et diffusés sur sa chaîne YouTube, permettant un élargissement des publics touchés. L'inscription de ses manifestations sur la plateforme Pop'Sciences de la ComUE dédiée aux manifestations accessibles à tous permet de mesurer son positionnement dans le domaine « Sciences et société ». La qualité des partenariats noués dans le champ du débat d'idées et de la culture, avec des institutions comme la Villa Gillet ou le festival Quais du Polar, témoigne en effet de l'ancrage croissant de l'Ensib sur des événements « grand public ».

Par ailleurs, les publications des Éditions de l'Ensib bénéficient d'une reconnaissance notable mais limitée dans la presse professionnelle et spécialisée (*Livres Hebdo*, *La Gazette des Communes*, etc.). L'un des

enjeux actuels de l'établissement consiste à accroître le positionnement de l'Ensib dans le débat public et à se doter d'un dispositif de suivi presse, afin de mieux faire connaître ses activités largement accessibles. Un poste au sein de la mission communication externe va venir, en septembre 2025, étoffer le dispositif de communication pour renforcer la visibilité des activités de l'Ensib et de ses enseignants-chercheurs dans le débat public.

L'établissement s'est doté en 2024 d'une charte de développement de ses activités en faveur du dialogue entre les sciences humaines et la société, s'engageant à être un lieu de formations professionnelles, d'expertises et d'échanges pour penser, agir et interagir avec les faits de société et les innovations sociales par les sciences humaines et sociales. Cette charte doit faire l'objet d'une mise en œuvre dès recrutement d'un nouveau référent.

Engagement dans la transition écologique

C5. L'établissement évalue son impact environnemental, en particulier sous la forme d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre et se donne des objectifs chiffrés de réduction qu'il suit régulièrement.

L'engagement de l'Ensib dans sa trajectoire DDRS repose sur une évolution conjointe des usages, des modes de fonctionnement et de l'adaptation logistique et immobilière des bâtiments aux enjeux climatiques. L'axe environnemental du schéma directeur DDRSE est porté en transversalité au sein de l'établissement, par une mobilisation active des services, des personnels et des usagers de l'École, mais aussi au niveau d'une dynamique territoriale à laquelle l'Ensib contribue activement par sa participation aux Cotech et Charte des transitions déjà cités (cf. critère 1).

Les orientations de cet axe environnemental sont directement ancrées dans les priorités stratégiques nationales et l'application des cadres réglementaires. Elles s'appuient sur l'intégration d'outils et de démarches mises en œuvre par l'Ensib : rédaction d'un Plan de sobriété énergétique (2022, renouvelé en 2024), suivi annuel de l'application du décret tertiaire, audits de performance énergétique, bilan carbone (mesure des gaz à effet de serre).

L'Ensib a réalisé son premier bilan carbone en 2024. Ses principaux postes générateurs d'émissions de gaz à effet de serre sont les achats de services, les immobilisations de biens et les transports des personnels et usagers. Les résultats de cette démarche pourront dès lors servir de socle à la définition d'un plan d'action opérationnel. L'objectif fixé pour fin 2030 est une réduction de 20% des émissions de gaz à effet de serre, soit environ 4% de réduction par an. Un suivi annuel porté par le Service Logistique-Immobilier permettra de mesurer et d'ajuster cette trajectoire.

Depuis 2024, les différentes mesures d'impact environnemental liées à ses activités (énergie, mobilité, chauffage, numérique, etc.) sont par ailleurs reportées annuellement par l'Ensib dans la plateforme #Dialogue du ministère, dans le cadre de la procédure « services publics écoresponsable » (SPE), contribuant à la planification écologique des services publics de l'État.

C6. L'établissement, par sa politique de formation, contribue à un développement significatif des nouveaux métiers de l'économie verte et décarbonée.

L'Ensib met en œuvre des formations et des ressources pour accompagner le développement de compétences professionnelles et l'adaptation des métiers dans le champ de la transition écologique :

- Parcours de formation continue : focus « *Inscrire sa bibliothèque dans une stratégie de développement durable* » ; formation destinée aux cadres « *Piloter la transition écologique dans son établissement* »
- Module « *Construire l'action publique face à l'urgence écologique* » du tronc commun de l'INSP inscrit depuis 2024 – 2025 dans la formation des conservateurs stagiaires des bibliothèques (DCB)
- Séminaire de rentrée des Masters sur les enjeux du numérique responsable
- Session de rentrée « Bibliothèques et transition écologique » pour les bibliothécaires stagiaires (FIBE)
- Guide thématique accessible en ligne « Bibliothèques et changement climatique » (<https://enssib.libguides.com/c.php?g=682683>)

C7. L'établissement, par sa politique de recherche et d'innovation, concourt aux avancées technologiques et scientifiques (y compris dans le domaine des sciences humaines et sociales) en faveur de la transition écologique et à la construction des politiques d'adaptation au changement climatique.

La politique de recherche de l'Ensib n'est pas centrée sur la transition écologique. Mais l'établissement a activement contribué à favoriser la réflexion de ses communautés professionnelles sur le sujet grâce à

la parution de l'ouvrage « *Engager les bibliothèques dans la transition écologique* » édité aux Presses de l'Ensib en novembre 2023. Cet ouvrage a généré plusieurs interventions de sa coordinatrice, la référente DDRSE de l'Ensib, devant des professionnels et alimenté l'offre de formation continue présentée ci-dessus.

C8. La politique immobilière de l'établissement s'inscrit dans les enjeux de la transition écologique, énergétique et environnementale, s'appuie à cette fin sur des dispositifs incitatifs et se traduit par une amélioration significative de la performance énergétique de ses bâtiments.

L'Ensib s'est engagée depuis une dizaine d'années dans une politique de maîtrise de sa consommation énergétique. Celle-ci s'est notamment matérialisée par des opérations immobilières : des travaux d'isolation de la toiture de l'aile nord du bâtiment financés par le Plan de relance (219.000€) et le raccordement du bâtiment au chauffage urbain en mars 2023, financé par le Plan de résilience (239.540€).

L'Ensib a également mis en place un suivi de ses consommations énergétiques, avec un objectif de diminution de 5% par an, conformément au jalon n°16 de son PE Expert2026. L'établissement a d'ores et déjà dépassé les objectifs cibles de 2040 du décret tertiaire par rapport à l'année 2010, en atteignant une diminution de 53 % en 2024. Un audit énergétique du bâtiment a également été réalisé en 2024 et ses résultats permettront d'engager un projet de rénovation thermique de l'aile nord du bâtiment, en cohérence avec les priorités de son Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) 2025-2029. Ces éléments sont remontés via la plateforme OPERAT et l'outil d'aide au diagnostic ESR. Les différents projets de réhabilitation thermique du bâtiment et de remplacement des éclairages par de la LED sont référencés dans le SPSI 24/28 et suivis via le plan d'investissement immobilier.

L'Ensib appuie son action sur un travail de concertation et de mobilisation de l'ensemble des agents et usagers de la structure pour atteindre une plus grande sobriété énergétique. Ainsi, le programme participatif transversal RSE a permis de fédérer les initiatives et de sensibiliser les personnels aux enjeux de la transition énergétique. Des actions de formation en RSE sont par ailleurs inscrites régulièrement dans le Plan annuel de développement des compétences.

Dans le cadre de la coordination nationale des stratégies DDRSE et de la mise en œuvre de la feuille de route du « Plan climat-biodiversité » du ministère, l'établissement a intégré à son schéma directeur un axe environnemental attentif aux enjeux de décarbonation, de biodiversité et de sobriété énergétique. Le Plan de sobriété énergétique de l'Ensib, renouvelé en 2024, en constitue un élément structurant, et contribue au suivi des mesures Services publics écoresponsables (Mesure #11 : « Mesurer et réduire les consommations énergétiques des bâtiments »).

En 2024-2025, les candidatures de l'Ensib au challenge inter-établissements *CUBE État* et au dispositif Agile Task Force pour obtenir un accompagnement de la Direction de l'immobilier de l'État ont été retenues, consolidant ainsi sa dynamique de décroissance et d'optimisation des consommations énergétiques. La formalisation de mesures pour une mobilité durable et la réduction de l'impact environnemental du numérique contribueront également à cet effort.

Éléments de preuve

- Schéma directeur DDRSE 2025 – 2030, adopté par le CA du 13/03/2025 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2025-03-13-2.pdf
- Plan de sobriété énergétique (PSE) actualisé en 2024
 - o [PSE_Ensib_MAJ_2024_vf.pdf](#)
- Bilan carbone 2024 de l'établissement.
 - o [BilanCarbone_ENSSIB_2023.pdf](#)
- Charte des transitions de l'Université de Lyon : https://www.universite-lyon.fr/medias/fichier/charte-rse-signee-vf_1712240366596-pdf?ID_FICHE=133604
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024 – 2026, adopté par le CSA du 12/02/2024.
 - o [Ensib_Plan pluriannuel égalité professionnelle_2024 – 2026.pdf](#)
- Bilan 2024 du plan égalité professionnelle adopté par le CSA du 12/05/2025 et le CA du 27/05/2025 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2025-05-27-6.pdf

Référence 5. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie.

Organisation

C1. L'établissement dispose d'une organisation interne et fonctionnelle adaptée, incluant des composantes (dont les établissements composantes), des directions administratives et des services, qui lui permet de mettre en œuvre sa stratégie avec efficacité et de déployer ses fonctions de support et de soutien avec efficience. Il a su, au cours de la période de référence, adapter cette organisation aux enjeux qui sont les siens.

L'établissement dispose d'une organisation interne et fonctionnelle adaptée à sa taille (100 agents), à sa localisation (1 seul bâtiment), à son statut et à ses missions. Il ne comprend pas de composantes, mais 5 directions (2 directions supports et 3 directions fonctionnelles) et 3 missions, toutes représentées par leur responsable au sein du comité de direction. L'organigramme de l'Ensib voté par son Conseil d'administration en décembre 2021, est stable depuis 2020. La gouvernance s'est montrée capable d'identifier les points faibles de cette organisation et, pour certains d'entre eux, a proposé des dispositifs de remédiation, qui ont fait l'objet de discussions en comité de direction.

Les évolutions organisationnelles récentes ont été essentiellement internes aux directions : restructuration de la direction de la valorisation (DiVa) suite à la prise de fonction d'une nouvelle directrice (passage de 5 services à 2, création ou rattachement de 2 missions) ; à la direction des études et des stages (DES), le pôle de formation à distance a été transformé en pôle de pédagogie numérique ; un second chargé de mission a été attribué à la direction de la recherche. 3 directrices et directeur -adjoints ont par ailleurs été nommés à la DES, la DiVa et la DGS. La direction des systèmes d'information (DSI) s'est dotée de 2 pôles (infrastructures et applications métiers et web). Une mission (« veille professionnelle ») a été supprimée et plusieurs missions (« Communication », « Éducation aux médias et à l'information et Prospective métiers et compétences », « Science ouverte et Sciences et société ») ont été mises en place, les deux dernières ayant pour objectif de structurer l'action de l'Ensib dans leurs domaines. Brièvement envisagée, la création d'un poste de directeur-adjoint de l'Ensib n'a pas été engagée.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le dispositif original des programmes participatifs transversaux, largement ouverts aux personnels, a permis de formaliser une stratégie d'établissement dans plusieurs champs d'activité à fort potentiel transformant pour l'établissement. Il a favorisé leur appropriation par les équipes, ainsi que l'a montré le séminaire d'auto-évaluation organisé avec l'ensemble du personnel le 16 janvier 2025. Malgré la création de ces dispositifs favorisant la transversalité, l'organisation fonctionne encore souvent en silos. Certaines fonctions importantes pour l'établissement demeurent par ailleurs mal positionnées : ainsi, l'agence comptable par adjonction de service reste un point faible de cette organisation et fait l'objet d'une réflexion, engagée à l'occasion du départ de l'agente comptable, mi-2025.

Les échanges entre directrice et directeur général des services (DGS) sont quotidiens. Le DGS et son adjoint, dont la prise de fonction est intervenue en octobre 2024, mettent en place des rendez-vous bilatéraux et, en 2025, une réunion mensuelle avec directions et missions. Des échanges réguliers sont également organisés entre la directrice et les responsables des directions fonctionnelles et de missions qui le souhaitent, afin de mieux articuler stratégie d'établissement et mise en œuvre opérationnelle des actions et des projets.

C2. L'établissement associe ses composantes (dont les établissements composantes) à l'élaboration des orientations stratégiques qu'il se donne et s'assure du déploiement effectif de ces orientations en leur sein. Dans le cas d'un établissement ayant un secteur santé, les composantes concernées contribuent à l'élaboration et au déploiement des orientations stratégiques définies avec le CHU.

L'Ensib ne dispose ni de composantes, ni de secteur santé.

L'élaboration et le suivi du déploiement des orientations stratégiques sont assurés par le comité de direction, qui se réunit de manière hebdomadaire (30 réunions annuelles en moyenne sur 5 ans). Il veille à la cohérence du projet d'établissement, du contrat quinquennal et du nouveau COMP, au déploiement effectif des projets et au respect des calendriers de travail. Chaque direction et mission y est représentée. Outre la directrice et le DGS, il comprend un professeur des universités (directeur de la recherche), un bibliothécaire hors classe (responsable des relations internationales, promu conservateur en 2026), une conservatrice (directrice de la valorisation, chargée de communication), une conservatrice en chef (responsable du développement des projets et partenariats, référente DDRSE), une

conservatrice générale des bibliothèques (directrice des études et des stages) et une ingénieure de recherche (Directrice des systèmes d'information).

Les projets et orientations font l'objet de discussions régulières en comité de direction élargi de l'établissement, composé de l'ensemble des cadres responsables de directions, de missions, de services et de diplômes (6 réunions en moyenne par an). Depuis le 24 mars 2020, chaque séance du comité de direction et du comité de direction élargi a fait l'objet d'un compte-rendu diffusé par la direction de l'Enssib à l'ensemble des personnels de l'établissement en fin de semaine.

- 157 réunions du comité de direction entre 2020 et 2024 - 151 comptes-rendus de réunions diffusés à l'ensemble du personnel entre mars 2020 et décembre 2024.
- 33 réunions du comité de direction élargi entre 2020 et 2024 - 31 comptes-rendus de réunions diffusés entre avril 2020 et décembre 2024.

Dans un établissement à taille humaine, l'ensemble des directions et des missions est régulièrement associé à l'élaboration de la stratégie de l'établissement. Les personnels ont ainsi été invités à participer à la définition des axes du contrat 2022 – 2026, en décembre 2019 – janvier 2020. Puis, malgré la crise sanitaire, deux séminaires en mode distanciel leur ont permis d'élaborer le projet d'établissement EXPERT2026 en mode participatif : l'adhésion de ces personnels au projet est d'ailleurs forte (elle est en revanche plus difficile à susciter chez les agents arrivés après cette phase d'élaboration). Les avancées sont régulièrement présentées en réunion générale du personnel (environ 3 par an) : chaque année est notamment réalisé un bilan du déploiement des jalons du projet, qui en compte 20, et du contrat quinquennal (7 jalons, 8 indicateurs). Les objectifs de l'année à venir sont validés en amont de la campagne annuelle d'entretiens professionnels et de formation.

Par ailleurs, chacune des directions générale et fonctionnelles organise des réunions de ses cadres, le plus souvent selon un rythme hebdomadaire, voire de l'ensemble des agents : réunions mensuelles de la direction de la valorisation ; 1 à 3 fois par an dans les autres directions. Ces réunions favorisent le déploiement des orientations définies en comité de direction.

La mise en œuvre récente du RAP (2023) et du PAP (en 2024 pour l'année 2025), processus auquel le DGS associe l'ensemble des directions et missions, a permis de renforcer ce pilotage de l'Enssib par le projet d'établissement et les contrats, une véritable évolution par rapport à la période précédente.

C3. Les attributions de compétence et les degrés de subsidiarité sont clairement établis entre les différents niveaux de structuration de l'établissement. Le cas échéant l'établissement mutualise des fonctions support avec d'autres partenaires académiques.

La délégation de compétences est effective, notamment à travers des fiches de poste détaillées, un processus d'entretiens professionnels annuels rigoureux, l'architecture budgétaire et le document de délégation de signature. Mais elle tend aussi à figer l'organisation et à renvoyer vers la direction et les missions qui lui sont rattachées une part importante de la coordination des activités et des projets.

Les champs de compétences des directions générale et fonctionnelles sont clairement définis et peu évolutifs. Le champ d'action des chargés de mission (Projets et partenariats, Relations internationales) est plus mobile selon les projets, mais également plus difficile à délimiter, dans la mesure où ils doivent coordonner des projets et des actions situés dans le périmètre d'une ou plusieurs directions : ceci peut freiner leur activité.

Il en va de même pour les nombreux référents que nomme l'Enssib sur préconisation du MENESR : l'établissement a fait des efforts pour formaliser des lettres de mission dont les périmètres peuvent cependant s'entrecroiser et croiser ceux des directions et missions. Un suivi précis de l'activité des référents, bien que mis en place en 2024, s'avère difficile à réaliser.

La relation gouvernance / directions et services est très directe et comporte peu de niveaux intermédiaires : elle rend l'établissement particulièrement réactif aux nombreuses demandes qu'il reçoit (autant qu'une université) puisqu'une équipe réduite en est destinataire et s'est dotée d'outils pour en assurer le suivi (tableau de suivi des enquêtes piloté par l'assistante de la directrice, tableau de suivi des messages des tutelles). Mais cette organisation resserrée présente un revers : la charge repose sur une direction peu nombreuse, qui dépense un temps non négligeable dans un rôle de filtrage, redirection et suivi, un temps qu'elle ne peut pas consacrer au développement de la stratégie et des partenariats.

Des recherches de mutualisation ont été réalisées pour améliorer la qualité de vie au travail (partenariat action sociale, sportive, avec l'Université Claude Bernard Lyon 1, salué par les personnels). Cela peut également prendre la forme de conventions, signées avec la ComUE, de mise à disposition avec financement, ce qui pèse sur le budget de l'établissement : pour une assistance dans le montage de

dossiers et de projets immobiliers, par exemple. L'Enssib souhaiterait pouvoir partager certaines fonctions, comme celle d'agent comptable, avec des établissements relevant de l'ESR. En matière de mutualisation, elle est parfois tributaire des choix de la ComUE, qui a lancé une large enquête en 2025 sur sa future politique de services.

Gouvernance

C4. Les modalités d'élaboration des projets de décision, de délibération et d'exécution des actions qui en résultent sont clairement établies au sein de l'établissement.

Les décisions du comité de direction qui se réunit chaque semaine font l'objet d'une diffusion hebdomadaire à l'ensemble du personnel sous la forme d'un compte-rendu rédigé par le comité lui-même et validé par la directrice.

Le comité de direction contribue à l'élaboration de ses ordres du jour. Il est consulté sur les projets d'ordre du jour des instances : CA, CSA, comité de direction élargi, réunions générales du personnel, commission pédagogique. Ces projets figurent dans les comptes-rendus, ce qui permet à l'ensemble des équipes d'en prendre connaissance. Les comptes-rendus et décisions des instances sont publiées dans l'intranet de l'établissement et les délibérations du CA sont diffusées sur le site internet de l'Enssib. Un suivi précis de la mise en œuvre des décisions du CSA a été mis en place par la direction début 2023.

Les décisions du Conseil scientifique gagneraient à faire l'objet d'une diffusion plus systématique et plus formalisée : ce point d'amélioration a été identifié en janvier 2025.

L'intranet obsolète dont dispose l'Enssib ne permet cependant pas un accès fluide à ces documents partagés. Un projet de GED est à l'étude en 2025. Il permettra également la mise en place d'une procédure de parapheur et de signature électroniques.

C5. Les différentes instances favorisent la démocratie interne et la participation de toutes les parties prenantes à la vie de l'établissement.

La direction de l'Enssib porte une attention soutenue au bon déroulement des instances de l'établissement.

Le Conseil d'administration, présidé durant la période évaluée par Jean-François Balaudé (campus Condorcet), puis par Marc Bergère (Université de Rennes 2), se réunit 4 fois par an. La représentation des personnels et des apprenants à ce conseil, dont le nombre de membres devrait passer de 32 à 24, sera revue dans le cadre de la refonte du décret statutaire.

Le Conseil scientifique, présidé par Ghislaine Chartron (CNAM), puis par Stéphane Chaudiron (Université de Lille), se réunit 1 à 2 séances par an : il serait préférable de prévoir 3 séances, ce qui sera réalisé en 2025.

Les comités internes associant les représentants du personnel - CTE et CHSCT, puis CSA à compter de 2024 - sont réunis régulièrement : 37 séances se sont tenues entre 2020 et 2024. Ces réunions sont précédées et suivies d'une heure syndicale, systématiquement accordée par la direction aux représentants du personnel.

Les points d'évolution en matière de pilotage et de ressources humaines (RIFSEEP, RIPEC, télétravail, organisation du temps de travail, charte de mobilité des personnels, charte de gestion des personnels contractuels, etc.) font l'objet de groupes de travail préparatoires animés par le DGS, qui a également mis en place, en 2024, des réunions générales administratives ouvertes à l'ensemble des équipes : elles visent à présenter les principaux chantiers à l'œuvre en matière administrative.

Plusieurs instances informelles permettent également d'associer les personnels à la prise de décision :

- Une commission pédagogique se réunit une à 2 fois par an.
- Le Comité des programmes participatifs transversaux s'est réuni à 3 reprises depuis sa mise en place, en 2023.
- Dans le cadre des Lignes directrices de gestion, une Commission d'experts en charge de l'examen collégial des dossiers de promotion des BIATSS a été mise en place en février 2022, commission dont les membres ont été formés à l'examen des dossiers. Elle s'est réunie à 18 reprises entre 2022 et 2024.
- Une Commission documentaire vient d'être installée en février 2025.

Régulièrement, la directrice réunit l'ensemble du personnel afin de faire le point, en particulier, sur l'état d'avancement du projet d'établissement et du contrat quinquennal : 11 réunions ont été tenues entre 2020 et 2024 (3 par an, sauf durant la crise sanitaire).

Le mode participatif est fortement mobilisé au sein de l'Enssib : soit avec l'ensemble des équipes, pour l'élaboration du projet d'établissement, son lancement en interne, la mise en place des programmes transversaux, l'auto-évaluation destinée au Hcéres ; soit avec les cadres de l'Enssib, au sein du comité de direction élargi (rapports d'activité, schéma directeur DD-RSE, par exemple).

C6. L'équipe de direction est dimensionnée à la taille et aux activités de l'établissement.

L'équipe de direction de l'Enssib a été redimensionnée en 2019 – 2020, lors de la prise de fonction de la nouvelle directrice. Elle est passée de 5, un chiffre jugé trop restreint, à 9 agents (en 2023) pour revenir à 8, mi-2024, la fonction de chargée de communication externe ayant été confiée à une autre membre de cette équipe au départ de la titulaire¹.

Contrairement à la préconisation du Hcéres en 2021, il n'a pas été possible d'inviter l'agente comptable au comité de direction, son adjonction de service de quelques heures par semaine ne le permettant pas.

La taille de l'établissement et son organisation resserrée le rendent particulièrement réactif : en cas d'urgence, la gouvernance de l'Enssib est en mesure de prendre une décision et de la partager avec l'ensemble du comité de direction en moins d'une heure. Cette réactivité a pu être appréciée durant la crise sanitaire, en 2020 et 2021.

La contrepartie de cette organisation, déjà évoquée ci-dessus, est une forte sollicitation de la direction. La mise en œuvre des décisions et le suivi de cette mise en œuvre reposent prioritairement sur le binôme directrice / DGS. On observe une certaine déperdition dès lors que cette mise en œuvre associe plusieurs directions ou services. Elle doit souvent être compensée par la mise en place de réunions thématiques Adhoc pilotées par la directrice ou le DGS. Plusieurs directions – direction des études et des stages, direction de la valorisation en 2021, direction générale des services en 2024 - ont cependant été renforcées par une direction-adjointe afin d'améliorer leur pilotage interne et leur capacité à prendre en charge les dossiers transversaux.

Malgré des formations collectives à la gestion de projet en 2021 – 2022, le respect des calendriers de travail, validés avec les porteurs de projets et de dossiers, reste difficile à obtenir. Il est également complexe de construire une culture d'établissement commune, pourtant nécessaire à leur implication dans le fonctionnement de l'établissement, à des agents présents depuis de nombreuses années et à des nouveaux venus, qui – effet possible de la crise sanitaire, difficulté à recruter dans des domaines d'activité qui ont perdu en attractivité dans la fonction publique - restent parfois peu et affichent des attentes que l'établissement peine à satisfaire avec ses marges de manœuvre d'établissement non RCE.

La structure et la taille d'équipe de l'établissement conduisent à une forte imbrication des niveaux politique et administratif ; cette caractéristique, ancienne, s'est renforcée depuis la crise sanitaire. Celle-ci a en effet accéléré la dématérialisation des procédures externes de pilotage, de suivi et de contrôle et ainsi augmenté le nombre de demandes de nature administrative ou hybride directement adressées au niveau politique par les tutelles. Malgré les évolutions apportées à l'organigramme, l'Enssib ne dispose pas des moyens humains nécessaires pour dégager le niveau politique d'une partie de ce suivi. Il en est de même dans les directions fonctionnelles, au sein desquelles le pilotage et un suivi très opérationnel sont souvent confondus.

Les fonctions supports ont fait, en 2025, l'objet d'une auto-évaluation critique dans le cadre de la préparation d'un possible passage de l'Enssib aux RCE. Un renfort en personnel a été apporté au service des ressources humaines et au service financier de la DGS, ainsi qu'à la direction des systèmes d'information. Certains recrutements dans les sphères administrative et informatique restent cependant difficiles à réaliser et à pérenniser dans un marché de l'emploi devenu très concurrentiel.

Communication interne et externe

C7. La communication externe met en valeur l'identité de l'établissement et participe à sa visibilité.

L'Enssib dispose d'une identité forte au sein de ses communautés professionnelles, mais elle peine encore à se faire connaître au-delà. Comme nous l'avons déjà mentionné, son implication, entre 2022 et 2024, au sein du bureau du Réseau des écoles de service public (RESP), dont la directrice a assuré la présidence en 2023, a permis de faire connaître l'Enssib et son modèle original au niveau national, dans d'autres administrations publiques que celle de l'Enssib. Cela reste à consolider, en faisant vivre les réseaux de

¹ La composition de l'équipe de direction figure ci-dessus dans la référence C2.

communication existants et en développant de nouveaux partenariats : l'École prend par exemple une part active au réseau des écoles et instituts animé par l'INSP en matière de formation initiale et continue destinée à la haute fonction publique.

Force est de constater que, malgré ses engagements, d'ailleurs renforcés durant la période évaluée, la voix de l'établissement porte encore peu sur certains sujets qui relèvent pourtant de ses domaines de spécialité (lutte contre la désinformation, par exemple). La stratégie de communication externe, datée (2017), est à reconstruire. L'Enssib a tenté de recruter un chargé de communication de métier, mais, pour des raisons financières et, également, parce que le volume d'activité ne s'y prête pas, les recrutements réalisés entre 2017 et 2022 n'ont pas produit d'effet transformant. Après avoir été confiée à deux conservatrices de bibliothèque qui ont quitté l'Enssib après un an d'activité, cette fonction a été reprise en juillet 2024 par une nouvelle chargée de communication externe, la directrice de la valorisation, conservatrice des bibliothèques au parcours professionnel tourné vers la diffusion des savoirs et la communication.

Malgré ce turnover important, plusieurs démarches ont permis de clarifier et développer la communication de l'établissement en direction de ses communautés professionnelles : la large diffusion de son projet d'établissement EXPERT2026 ; la publication d'une lettre de communication externe mensuelle (nombre d'abonnés en 2024 : 2189 ; taux d'ouverture de la lettre : 63,5%) ; une communication clarifiée et redynamisée sur les réseaux sociaux. Cette communication externe est pensée en conformité avec les engagements de l'Enssib : l'établissement a été parmi les 3 premiers établissements de l'ESR à quitter le réseau X (ex twitter), dès le 5 octobre 2023, ce qui l'a conduit à renforcer sa présence sur LinkedIn. Le rapport d'activité annuel, dont le fond et la forme ont été entièrement retravaillés en 2020 (rapport de l'année 2019), constitue un outil de communication externe important. Il fait l'objet d'une élaboration participative : ses grandes lignes, ses mots clés sont élaborés par le comité de direction élargi et la rédaction en est partagée entre directions et missions. Sa diffusion est large en direction des communautés professionnelles (professionnels des bibliothèques et de la documentation), des partenaires, des établissements homologues et des tutelles. Les retours qualitatifs sur ce rapport, qu'il s'agisse des membres du Conseil d'administration ou d'établissements partenaires, sont très positifs.

La communication externe de l'établissement s'appuie encore trop souvent sur les sites internet de l'Enssib (site général, site des Presses de l'Enssib, du *Bulletin des bibliothèques de France*). Ces sites sont désormais dépassés d'un point de vue technique et doivent être rénovés d'ici la fin de l'année 2026. Cette communication ciblée s'adresse par ailleurs prioritairement à des professionnels qui connaissent déjà l'établissement. La stratégie de communication élargie qui doit être mise en œuvre en 2025 pour faire connaître le nouveau diplôme d'établissement en gouvernance responsable des données constitue, à cet égard, un cas pratique pour passer à une autre étape en matière de communication externe. Les liens avec la presse professionnelle de l'ESR restent également à renforcer et à professionnaliser. La nouvelle chargée de communication lance et pilote, à partir de mars 2025, une réflexion sur la stratégie de communication externe de l'Enssib.

C8. La communication interne contribue à l'information des personnels et des étudiants et au développement de leur sentiment d'appartenance.

Le comité de direction diffuse au personnel une communication transparente et régulière sur son activité hebdomadaire, à travers les comptes-rendus de réunion déjà mentionnés. L'équipe des cadres et des responsables de diplômes – et donc la plupart des enseignants-chercheurs – a la possibilité de dialoguer de manière directe avec la direction de l'Enssib tous les deux mois, lors des réunions du comité de direction élargi. Chaque membre peut inscrire des thèmes et des questions à l'ordre du jour ou proposer dans ce cadre une présentation de son activité ou de son actualité. Le mode participatif (brainstorming, co-construction) est proposé dès que le sujet le permet. Lors des réunions générales, les membres du comité de direction, les pilotes des programmes transversaux présentent les dossiers stratégiques et répondent à toute question du personnel. A travers ces séances et la diffusion régulière des comptes-rendus des réunions du comité de direction, chaque membre a donc les moyens de suivre la stratégie de l'établissement et d'y apporter sa contribution. Les réunions de cadres mises en place dans les directions générale et fonctionnelles permettent une bonne diffusion de la stratégie et de l'état d'avancement des projets.

En début de chaque semaine, un agenda partagé reprenant les principaux rendez-vous et événements est diffusé à l'ensemble du personnel. Les agendas en ligne de la directrice, du DGS et des personnels Biatss sont consultables via l'intranet de l'établissement. Une lettre de communication interne mensuelle, *Le canapé rouge*, a été mise en place en avril 2023 (sans enquête préalable cependant). Un blog présentant les trois programmes transversaux inscrits dans le projet d'établissement a été lancé en

septembre 2023. La fonction « communication interne », mutualisée avec la communication externe depuis janvier 2023, a réintégré la DGS en juillet 2024, suite au départ de la chargée de mission ; elle doit maintenant faire l'objet d'une redéfinition et devra, sur cette base, s'appuyer sur des outils rénovés : un intranet modernisé est unanimement demandé.

Les étudiants constituent un public plus difficile à atteindre : des messages ciblés leur sont adressés par la mission « vie étudiante » de la direction des études, mais il est souvent nécessaire de les relancer pour faire émerger contributions et projets étudiants.

- 49 agendas partagés hebdomadaires diffusés à l'ensemble du personnel par le secrétariat du DGS en 2024.
- 13 numéros de la lettre d'information interne *Le Canapé rouge* diffusés entre avril 2023 et décembre 2024.

Système d'information

C9. L'établissement s'est doté d'un système d'information intégré dont l'organisation et les moyens répondent à ses besoins de pilotage et aux bonnes pratiques et obligations légales concernant la cybersécurité.

L'Enssib ne dispose pas à ce jour d'un système d'information (SI) intégré et doit élaborer son schéma directeur numérique. Elle utilise les applications de gestion de l'association Cocktail pour les sphères Finances/Comptabilité, RH et Scolarité, qui sont destinées à des établissements d'ESR depuis plusieurs années (entre 10 et 15 ans). La plupart des applications hors sphère Cocktail est connectée au système d'authentification central (CAS) et interconnectée. Il reste néanmoins quelques modules Cocktail non déployés à l'Enssib, qu'il pourrait être intéressant d'étudier (Charges d'enseignement, conventions, ...). Les applications Cocktail s'appuient sur un système de bases de données partagé nativement entre toutes les sphères applicatives, ce qui garantit une interopérabilité totale, sans « silo de données ». Tous les modules applicatifs développés en interne depuis 2020 utilisent les données d'un SI central (règles d'urbanisation mises en place à la DSI).

Depuis 2020 et la prise de fonction d'une nouvelle responsable, un travail a été réalisé dans l'organisation de la Direction des systèmes d'information (DSI) : mise en place d'un plan de projets « SI » et d'un dialogue avec les directions métiers, création des 2 pôles (« Infrastructures » et « Applications métiers et web »), mise en place de binômes de compétences pour les missions critiques. Ce plan de projets n'a cependant pas suffisamment pris en compte l'obsolescence des systèmes, des sites internet et des applications offerts aux personnels et aux usagers. Afin d'analyser cette dette technique, qui mobilise une part conséquente de l'activité du service pour le maintien en condition opérationnelle, un audit a été conduit durant le deuxième semestre de l'année 2024.

Une partie des améliorations et corrections identifiées lors de l'audit comme nécessaires a été mise en œuvre. Mais la DSI, composée de 8 agents, dont un poste d'ingénieur d'étude attribué dans le cadre de la campagne d'emploi interne 2025, connaît un important turnover de ses personnels depuis quelques années et rencontre des difficultés à remplacer de manière pérenne les agents, techniciens ou ingénieurs d'étude, partis à la retraite entre 2023 et 2025. Améliorer la stabilité de l'équipe DSI et la fluidité de son fonctionnement à travers, notamment, une meilleure gestion des compétences (adéquation poste/missions ; compétences partagées ; animation d'équipe) constitue une priorité.

Un plan d'action s'engage cependant au premier semestre 2025, grâce aux moyens financiers nécessaires apportés par l'établissement en fonction des projets soutenus (+ 15.000€ en 2024 et 40.000€ inscrits au BI 2025), pour développer de nouveaux services numériques et accompagner les personnels dans l'évolution de leur poste de travail : le planning de mise en place du nouvel environnement des postes de travail prévoit un déploiement complet de Microsoft 365 en 2025. Des actions de préparation au déploiement de ces nouveaux services numériques ont été réalisées en 2024 (sécurisation de l'annuaire AD et synchronisation dans Entra (Microsoft) avec un prestataire).

Cybersécurité

La directrice des systèmes d'information de l'Enssib a pris la fonction de RSSI en octobre 2024, le précédent RSSI étant devenu RSSI adjoint. Elle a préalablement suivi une formation d'une durée de 5 jours sur les aspects théoriques et réglementaires de cette fonction.

L'Enssib a commandé un audit de sécurité SI global, d'une durée de 4 jours, à la société spécialisée Certilience, en octobre 2024. Il visait à dresser un état des lieux complet en matière de sécurité des

systèmes d'information, à formaliser un plan de sécurisation et déterminer les travaux concrets de sécurisation à mettre en œuvre. L'audit a ciblé 12 thématiques : sécurité des applications, protection des données, gestion des identités et des accès, etc. Les axes prioritaires de travail retenus après cet audit sont la gouvernance du SI et sa formalisation, la sensibilisation des utilisateurs et des usagers et la gestion des fournisseurs et partenaires. L'Enssib, avec un indice de cybersécurité « C- », se situe légèrement en-dessous de la moyenne obtenue par les autres structures auditées.

Le prestataire évalue à 50 chantiers et 252 jours/homme la mise en œuvre d'un plan complet de sécurisation, chiffré à 50.000€. Ce plan comporte 3 étapes, qui seront mises en œuvre entre 2025 et fin 2027. Un nouvel audit sera réalisé d'ici 3 ans afin de mesurer l'efficacité du plan d'action, ainsi qu'un audit intermédiaire à la fin de l'année universitaire 2025-2026. Un travail est prévu avec le service des ressources humaines de l'Enssib afin d'accompagner et former les personnels. Une revue générale devrait être mise en œuvre pour prévoir des plans de renouvellement, des mises à jour des applications, des sites internet, etc. La RSSI de l'Enssib travaille actuellement à la formalisation d'une politique de sécurité des systèmes d'information.

Système d'information décisionnel

Un tableau des principales données statistiques nécessaires pour suivre l'évolution du projet d'établissement et du contrat quinquennal a été mis en place en 2022, hors système d'information décisionnel : il fait l'objet d'un suivi par les assistantes de direction et alimente le cahier statistique annuel édité par l'Enssib depuis 2023 en complément de son rapport d'activité. Le SI décisionnel inscrit dans le projet (PE - jalon 18 – 2023) et le contrat (CE - jalon 6 – 2024) est en cours de déploiement début 2025, dans une première version qui permet un suivi des seules données statistiques du projet d'établissement. Une deuxième étape est à venir qui intégrera les indicateurs du contrat, du projet annuel de performance (PAP) et du schéma directeur DDRSE.

Le chef d'établissement dispose du même tableau de bord que l'équipe de direction. Il pilote l'établissement avec les jalons du projet d'établissement et du contrat quinquennal davantage qu'avec un suivi d'indicateurs parfois difficiles à définir pour un établissement de la taille et du niveau de spécialisation de l'Enssib.

Éléments de preuve :

- Statuts de l'établissement :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000006090934>
- Les rapports d'activité de l'Enssib de 2020 à 2023, les carnets statistiques 2022 et 2023.
2020 - <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/70103-rapport-d-activite-2020-de-l-enssib.pdf>
2021 - https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Rapport-activite-Enssib_2021_version-finale-web.pdf
2022 - <https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Rapport-activite-Enssib-2022.pdf>
2023 - <https://www.calameo.com/read/0072110653d1b5b7f4658> ou <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/72389-rapport-d-activite-de-l-enssib.pdf>
- Organigramme général 2020 / organigramme général de mai 2025, organigramme fonctionnel. Les organigrammes figurent en fin de chaque rapport d'activité (2020 : p. 38 ; 2021 : p. 38 ; 2022 : p. 39 ; 2023 : p. 38)
 - o **organigramme-Enssib en septembre 2020 et en mars 2025.pdf**
 - o 2025 : <https://www.enssib.fr/ecole/organisation-gouvernance>
- Lettres de mission des référents « DDRS », « Laïcité », « Racisme, antisémitisme et haine anti-LGBT », « Science ouverte », « handicap (personnel) », « handicap (étudiants) », « Défense et sécurité », « déontologie », « lanceur d'alerte », « prévention des risques psychosociaux RPS », « lutte contre les violences sexistes et sexuelles », « responsable sécurité des systèmes d'information » .
 - o **2024-03 Lettre de mission référente DDRS**
 - o **2024-02 Lettre de mission référente Laïcité**
 - o **2024-20 Lettre de mission référent lutte contre racisme antisémitisme haine anti-LGBT**
 - o **2023-19 Feuille de route référente Science Ouverte**
 - o **2025-02 - lettre de mission référente handicap des personnels**
 - o **Fiche de Poste référente Vie étudiante 2024**
 - o **2025-01 - lettre de mission référent Fonctionnaire Sécurité Défense**
 - o **2022-01 Nomination référents Enssib 2022 - 2024 déontologue et lanceur d'alerte**
 - o **2022-03 RMaurice-décision référent RPS**
 - o **2022-03 référent lutte violences sexistes et sexuelles**
 - o **2024-23 Nomination des RSSI titulaire et suppléant de l'Enssib**

- Autodiagnostic RCE produit fin 2024 – début 2025 (Point 1. Pilotage et Point 2. Système d'information).
 - o **Ensib - autodiagnostic passage aux RCE - janvier 2025**

Référence 6. L'établissement porte une politique globale de la qualité.

C1. Une politique de la qualité rigoureuse et largement partagée est déployée dans les services et composantes. Elle associe les personnels et les étudiants.

Une politique est déployée depuis octobre 2021 en matière de qualité des services rendus aux usagers, avec pour base le programme national Service public+ (SP+), initialement lancé à la bibliothèque et étendu à l'établissement dans son ensemble. Les grandes étapes en ont été les suivantes :

- Nomination d'une référente Ensib du dispositif SP+ en octobre 2021.
- Affichage des indicateurs nationaux sur le site internet de l'Ensib en janvier 2022.
- Mise en place d'un comité pour le déploiement du programme SP+ en mai 2023, constitution d'un réseau de contacts dans les directions.
- Validation d'un plan d'action général par le comité de direction début 2024.
- Présentation annuelle du dispositif par la référente lors de réunions du comité de direction, notamment pour sélectionner les actions prioritaires de l'année, et en réunion générale du personnel.

Dans ce cadre élargi, la bibliothèque poursuit le processus d'amélioration continue qu'elle a mis en place en associant les usagers, étudiants et élèves.

Un dispositif unifié d'évaluation de la qualité des formations par les apprenants (« éVALuation Des Actions de formation » - VALDA) a également été mis en place en 2024. Mis en œuvre auprès des formations des fonctionnaires en septembre 2023 et en janvier 2024 pour les autres formations, c'est un dispositif qualité complet, constitué d'un questionnaire de satisfaction commun ainsi que d'un guide de la démarche, d'un guide du questionnaire et de tableaux de bord afin de faciliter son déploiement et son exploitation.

Durant la période évaluée, l'Ensib a ainsi pu développer une culture de la qualité, grâce notamment au recours aux méthodologies d'amélioration continue et de gestion de projet. Il reste à mieux partager et mutualiser ces procédures au sein des équipes de l'Ensib et à viser une démarche qualité qui intégrerait les divers dispositifs. S'ils sont concernés par cette démarche, les apprenants de l'Ensib y sont à ce jour peu associés.

C2. L'établissement a recours à des outils d'amélioration continue associés à des pratiques d'analyse prospective, d'évaluation interne et d'évaluation externe.

Dans le cadre du PE EXPERT2026, un ensemble de données statistiques a été défini pour suivre l'activité des services de l'Ensib. Une mission, confiée à l'assistante de la directrice, a été créée en 2022 afin de coordonner la collecte de ces données (la première collecte, manuelle, a été lancée en 2023 sur les résultats de l'année 2022). Elles alimentent un cahier de statistiques désormais annexé au rapport d'activité de l'Ensib. La mission a mis en évidence la nécessité d'améliorer les techniques de définition et de mesure des indicateurs et la qualité des données produites.

La mise en place du RAP (pour 2023) et du PAP (pour 2024) permet d'assurer un suivi précis des indicateurs retenus pour le contrat quinquennal, le dialogue de performance et le COMP. Les indicateurs de performance formalisés permettent un suivi annuel des projets particuliers et la mise en œuvre des politiques publiques prioritaires portées par l'établissement. Ces documents favorisent donc la mise en cohérence des objectifs définis dans EXPERT2026 et dans le contrat pluriannuel. Le comité de direction examine ces résultats annuellement et en rend compte au Conseil d'administration.

Une mission interne « données » conduite en 2022 a produit une cartographie « macro » des données de l'Ensib, facilitant ainsi la mise en place d'un système d'information décisionnel, projet ancien mais difficile à mettre en place du fait de la taille et des spécificités de l'établissement. Début 2025, ce SID, développé en interne, a été ouvert pour automatiser dès que possible le calcul des statistiques et des indicateurs et faciliter leur réutilisation (cf. Réf 5 de ce rapport). Il devrait améliorer la qualité des données produites grâce au cadre et aux contrôles de saisie. À terme, la comptabilité analytique, le dispositif de suivi SP+, les indicateurs du Schéma directeur DDRSE, VALDA et toutes les autres données produites seront intégrés au SI décisionnel. Ce pilotage centralisé reposera à la fois sur un outil commun complet et sur des outils construits selon les besoins des services et facilement mobilisables par tous.

La réalisation fin 2024 de l'autodiagnostic préalable à un éventuel passage aux RCE a permis une première évaluation des résultats obtenus et des marges de progression autour des 5 axes d'évaluation que sont le pilotage, le système d'information, les ressources humaines, les finances et le patrimoine immobilier.

Durant la période écoulée, la direction a souhaité à deux reprises s'adjoindre les conseils de consultants afin de disposer d'analyses prospectives dans des domaines d'activité fondamentaux évoluant dans des environnements complexes : la formation et l'édition. Conduites en 2021 et 2022, ces études ont joué et continuent à jouer un rôle structurant pour l'établissement, qui a retenu et mis en œuvre certaines des recommandations formulées pour assurer son développement.

C3. L'établissement assure un suivi des recommandations de la précédente évaluation et explicite les modalités de prise en compte de celles-ci.

Dans une démarche d'amélioration continue de son pilotage, et comme en témoigne le bilan à mi-parcours des recommandations du Hcéres produit en septembre 2023, l'Ensib a assuré une mise en œuvre des recommandations de l'évaluation précédente :

- Formalisation d'une stratégie de recherche de l'Ensib, adoptée en 2021 ;
- Engagement de plusieurs chantiers importants, mais dont la réussite ne dépend pas que de l'Ensib : entrée comme membre dans la ComUE ; refonte du décret statutaire.

L'intégration de ces recommandations dans le projet d'établissement EXPERT2026 et le contrat quinquennal 2022 – 2026 permet d'en assurer un suivi précis et documenté, notamment à travers le RAP.

Éléments de preuve :

- Bilan à mi-parcours des recommandations du Hcéres (13 septembre 2023).
 - o **Ensib_Bilan des recommandations du Hceres_2023-09-15.pdf**
- SP+, les engagements et indicateurs de l'Ensib : <https://www.enssib.fr/ecole/organisation-gouvernance/services-publics>

Référence 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.

Soutenabilité et analyse des coûts

C1. L'établissement dispose d'un modèle économique soutenable, qui lui permet d'atteindre ses objectifs et d'exercer ses missions.

La question de la soutenabilité des activités de formation et de recherche se pose d'une manière toute particulière à l'Ensib. En premier lieu, la soutenabilité de son dispositif de formation s'apprécie différemment d'un EPSCP classique. Une part importante des enseignements relève de la formation statutaire d'élèves fonctionnaires ; elle est, à ce titre, principalement financée par la subvention pour charge de service public et les rémunérations de ses personnels permanents assurant les enseignements est directement prise en charge sur le titre 2 du ministère chargé de l'ESR. Par ailleurs, les activités de recherche font parfois l'objet de financements externes (contrats ANR pour les projets PLACED, HyperOtlet en 2020 - 2022). Depuis 2023 toutefois, l'établissement n'a pas conclu de nouveaux contrats nationaux de recherche. On notera pourtant le financement de 3 contrats doctoraux obtenu via la subvention pour charge de service public, permettant le recrutement de doctorants pouvant participer aux activités de formation et de recherche.

L'établissement avait inscrit dans le cadre de son précédent contrat quinquennal 2016-2021 un axe « Améliorer le pilotage, optimiser les moyens », dont l'un des objectifs principaux était le développement des ressources propres. Dans le projet d'établissement 2022-2026, l'établissement a repris cet objectif, en s'appuyant notamment sur les résultats des études stratégiques menées en 2021 et 2022 déjà mentionnées. L'École a mis en œuvre une stratégie assumée de développement de ses ressources propres, affermissant ainsi la soutenabilité de ses dispositifs de formation et de recherche. L'établissement s'engage dorénavant dans une mise à jour annuelle des tarifs de ses formations, de manière à tenir compte de l'inflation, à s'adapter à la variété des publics en diversifiant les catégories de tarifs et à intégrer les évolutions de son offre de formation (ainsi de la création de modules et d'un diplôme

d'établissement en gouvernance responsable des données - GRD). L'établissement a par ailleurs professionnalisé son offre en matière de location de salles, dont les tarifs ont également fait l'objet d'une revalorisation fin 2024, en s'appuyant sur les tarifs pratiqués sur le site lyonnais pour des prestations équivalentes.

On constate ainsi une augmentation significative, au cours des quatre dernières années, de la place des ressources propres dans le total des produits encaissables remontés au bilan comptable de l'École, témoignant d'une recherche efficace de soutenabilité financière. L'établissement a aussi fortement investi la dimension partenariale avec son ministère de tutelle au cours de ces dernières années pour faire aboutir des contractualisations fructueuses via le dialogue de performance ou le COMP. On pourra ainsi rappeler le financement obtenu du ministère chargé de l'ESR pour accompagner le lancement de la formation en gouvernance responsable des données déjà citée. On retrouve ici un item du projet d'établissement 2022-2026, soutenant une démarche à la fois corrective, prospective et pédagogique, qui vise notamment à créer une dynamique pérenne, en concertation avec la tutelle, permettant de faire émerger les conditions d'un modèle économique renouvelé au service des enjeux stratégiques de l'Enssib. Une démarche identique s'est initiée en 2024 – 2025 pour intégrer l'intelligence artificielle aux formations initiales et continues de l'établissement.

S'étant mobilisé en ce sens, l'établissement se situe depuis 2020 au-dessus du taux prudentiel de 15% de ressources propres dans le total des produits encaissables. Depuis 2022, il a dépassé le taux de 20% pour atteindre, au compte financier 2024, un taux de 26,2% et ce même en prenant en compte l'augmentation du montant de la subvention pour charge de service public à la suite du dialogue de performance 2024.

Ces niveaux de ressources propres, mis en regard de niveaux de dépense cohérents avec son activité et sa « capacité à faire » à effectifs stables, génèrent des excédents permettant la constitution d'une réelle capacité d'auto-financement (CAF). L'établissement demeure vigilant, dans la mise en œuvre de sa stratégie pluriannuelle en matière immobilière, à cofinancer autant que possible ses chantiers les plus structurants, voire à les reporter lorsque c'est possible, dans l'attente d'un montage financier satisfaisant. Au cours des années 2020 à 2024, le niveau de fonds de roulement est passé de 2,1 M€ (2021) à 3,6 M€ (2024).

C2. L'établissement suit précisément l'évolution de sa situation financière globale. Il a une vision claire de la soutenabilité de ses choix à court et moyen termes. Il définit les différentes étapes de sa procédure budgétaire.

Dans le cadre du plan de retour à l'équilibre financier de 2020, qui faisait suite à deux exercices déficitaires consécutifs en 2018 et 2019, l'établissement a porté une attention particulière à sa situation financière en veillant au développement de ses ressources propres. Pour autant, il ne dispose pas à proprement parler d'une vision claire et documentée de la soutenabilité de ses choix à court comme à moyen terme. Il doit pour cela faire aboutir le chantier de la comptabilité analytique. En effet, si depuis 2020, l'établissement a mis en place les premiers éléments d'une démarche de connaissance des coûts (circonscrite aux activités de formation), la comptabilité analytique doit être concrètement intégrée aux processus financiers de l'établissement pour permettre – à terme – de piloter les activités, au premier rang desquelles la formation et l'activité éditoriale.

Depuis 2023 et dans le cadre de la démarche d'accession éventuelle aux RCE, l'École travaille dans deux directions : d'une part, insérer la comptabilité analytique dans les divers processus du pilotage financier (élaboration budgétaire, évolutions des moyens pédagogiques au service de l'offre de formation, constitution de marges financières à l'appui de schémas pluriannuels de stratégie immobilière...), d'autre part, incorporer les autres activités dans ses analyses (par ex. les éditions de l'Enssib).

C3. En cohérence avec sa stratégie et son modèle économique, l'établissement élabore une prévision de ses besoins et de ses ressources en s'appuyant sur les schémas directeurs appropriés.

Si le processus de construction budgétaire intègre les orientations stratégiques de l'établissement, l'établissement n'a pas à ce jour formalisé un cadencement pluriannuel de ses schémas directeurs lui permettant de décliner année par année les actions et coûts associés.

C4. L'établissement assure le suivi de sa masse salariale au moyen d'outils d'analyse prospective et d'aide à la décision.

L'établissement dispose d'outils de suivi de l'exécution de la masse salariale à partir desquels il met à jour mensuellement sa prévision de dépense pour l'année en cours. Il tient par ailleurs un compte mensuel des ETPT des effectifs. Ces derniers relèvent, tout d'abord, du titre 2, assumé directement par le ministère

chargé de l'ESR. Par ailleurs, les autres postes sont soit financés par la subvention pour charge de service public (positionnés sur le plafond fixé par l'Etat), soit financés sur ressources propres (relevant du plafond « ressources propres » de l'établissement).

L'effectif de l'établissement permet au service chargé des ressources humaines de disposer en temps réel d'une vision complète des personnels et de la masse salariale et de formuler les décisions de pilotage adéquates au regard des exigences du dialogue de gestion mené avec le ministère. La bonne réalisation budgétaire des crédits de masse salariale au cours des exercices précédents en atteste. L'établissement s'est en outre engagé dans une clarification de sa stratégie en matière de mobilisation de ses emplois, en veillant à les utiliser au plus près du plafond fixé par l'Etat. Le pilotage infra-annuel est mené de façon à permettre cette optimisation tout au long de l'année.

On relèvera enfin, dans le cadre des travaux menés en vue de l'accès aux RCE, l'ouverture en 2024 d'un nouveau poste d'adjointe au responsable des ressources humaines, chargée du pilotage de la masse salariale. L'établissement construit ainsi de nouveaux outils d'analyse lui permettant d'accompagner son pilotage infra-annuel en le doublant d'une véritable capacité de projection pluriannuelle.

Mobilisation du financement sur projets

C5. L'établissement mobilise, selon des modalités claires et partagées, les financements sur projets pour conforter le déploiement de sa stratégie et affirmer son positionnement dans le cadre de son autonomie.

C6. Lorsque l'établissement est doté d'une Initiative d'excellence pérennisée, il concentre l'utilisation des financements ainsi obtenus sur des objectifs d'excellence en formation et/ou vie étudiante et/ou recherche et/ou innovation et fait de l'IDEX ou de l'ISITE un accélérateur de sa stratégie, ce dont il apporte la preuve en explicitant les résultats les plus marquants qu'il a obtenus.

L'Ensib n'est pas concernée.

C7. L'établissement d'une façon générale, mesure l'impact du financement sur projets sur son organisation, son fonctionnement et ses performances. Il réalise un bilan régulier de l'utilisation des financements et il maîtrise les conséquences qu'ils peuvent avoir sur son modèle économique, sur sa politique de ressources humaines (recrutement, personnels contractuels etc.) et sur sa politique d'allocation interne de moyens.

Au cours de ces dernières années, l'établissement a su investir de nombreux appels à projets, en matière immobilière notamment (Plan de relance, Plan de résilience...), qui pouvaient s'avérer structurants pour le déploiement et le dimensionnement de sa stratégie immobilière. Il a mis en place une mission de développement des projets et des partenariats et espérait pouvoir s'appuyer sur une cellule d'accompagnement de la ComUE dont la mise en œuvre était annoncée dans le volet commun du contrat de site : cette cellule n'a cependant été mise en place que durant quelques mois et elle n'a pas eu d'effet positif pour l'Ensib.

En matière de recherche et à ce jour, l'impact des appels à projet demeure modeste, même si des réponses sont envisagées pour 2025, notamment un dépôt d'ERC par le directeur du Centre Gabriel Naudé ; l'activité de recherche demeure majoritairement tournée vers l'organisation de séminaires, colloques et journées d'étude. En 2024, le projet ANR déposé par une enseignante – chercheuse de l'établissement n'a pas été retenu. En matière de formation, l'Ensib a répondu en 2022, avec la Bibliothèque nationale de France, à l'appel à projet « Émergences » : son dossier intitulé « Culture générale professionnelle de l'Intelligence artificielle pour les personnels des bibliothèques et de la documentation » n'a pas été accepté.

Au niveau territorial, les appels à projet de la Région AURA permettent d'accompagner l'établissement dans la mise en œuvre de certaines actions (RSE, accompagnement étudiant) et n'entraînent pas non plus d'impact organisationnel fort pour l'établissement.

L'Ensib constate une difficulté à trouver la bonne échelle et à nouer des partenariats porteurs pour voir ses demandes retenues dans le cadre des appels à projet nationaux, mais reste mobilisée et à l'écoute des opportunités dans ses domaines. Notons le travail réalisé en 2024 - 2025, et en cours d'évaluation, porté par un consortium piloté par l'Université Sorbonne nouvelle, pour répondre à l'AMI « Compétences et métiers d'avenir » avec, de nouveau, un projet structurant en matière d'IA. Ce projet, dont la part pour l'Ensib est évaluée à plus de 0,5 M€ sur 5 ans, intègre les moyens supplémentaires pour réaliser la transformation des formations de l'Ensib en matière d'IA (nuançant ainsi les effets organisationnels d'un tel projet).

C8. L'établissement établit un dialogue de gestion avec ses services et ses composantes dans le cadre duquel il définit des modalités de répartition des moyens.

Après communication des orientations budgétaires adoptées en Conseil d'administration, des dialogues de gestion associant la direction, la direction générale des services et les différents acteurs sont menés de façon à évoquer les projets et le calibrage financier des dotations, en dépenses comme en recettes. Le projet de budget initial fait ensuite l'objet d'une validation en comité de direction avant sa présentation au Conseil d'administration.

Le dialogue de gestion est mis en œuvre au moyen d'une note de cadrage budgétaire annuelle adressée en amont à chacune des directions et missions de l'établissement, dans le cadre de l'élaboration des budgets initiaux pilotée par la direction générale des services. Les outils à l'appui de ce pilotage ont été mis en place, au moyen notamment de rapports mensuels relatifs à l'exécution budgétaire. Le format de ce reporting (revues de gestion) a été pensé de façon à croiser la logique de la nature de la dépense (fonctionnement, investissement, crédits de personnel...) avec une approche opérationnelle déclinée finement. L'élaboration des budgets initiaux inclut donc un échange approfondi avec chaque service pour vérifier la pertinence de la typologie de suivi retenue (pertinence de l'axe pour l'année N+1, niveau de détail adéquat, exploitabilité des libellés analytiques, évolutions à intégrer...), cette dernière se révélant indispensable au bon pilotage de l'activité en cours d'année. Cette maille de l'analyse, déterminée d'un commun accord avec les services de l'École, constitue une base claire pour le calibrage des dotations de chaque centre de responsabilité budgétaire (CRB).

Le dialogue budgétaire n'est toutefois pas circonscrit à l'élaboration d'un budget initial ; le cas échéant, la direction générale des services travaille à l'actualisation *via* des budgets rectificatifs, selon des modalités allégées mais en privilégiant les échanges avec les services concernés.

Éléments de preuve :

- Comptes financiers 2020 à 2024.
 2020 : <https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation-2021-03-08-2.pdf>
 2021 : <https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation-2022-03-14-4-1.pdf>
 2022 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2023-03-06-5.1.pdf
 2023 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2024-03-7-2-1.pdf
 2024 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2025-03-13-3.1.pdf
- Plan de retour à l'équilibre
 - o **Plan de retour à l'équilibre Point n°2.1 CA 03.07.2019**
 - o **Plan de retour 2019-07-3-2.1 Délibération approuvant le plan**
 - o **Plan de retour à l'équilibre Avis rectorat Point n°2.1 CA 03.07.2019**
- Lettres d'orientation budgétaires 2021 à 2024
 - o **LOB 2022 Deliberation-2021-10-04_2-2**
 - o **LOB 2023 Deliberation-2022-10-17-5-1**
 - o **LOB 2024 Deliberation-2023-10-03-4-1**
 - o **LOB 2025 Deliberation-2024-10-8-4-2**
- Autodiagnostic RCE produit fin 2024 – début 2025 (point 4. Finances)
- Indicateurs financiers DataESR.
https://data.esr.gouv.fr/FR/T525/P844/tableau_de_bord_financier_-_1_resultat_pour_enssib_ou_-
 - o **Data ESR Synthèse des indicateurs.pdf**
- Cartographie de la comptabilité analytique
 - o **1 Procédure compta analytique.pdf**

Référence 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

C1. L'établissement porte une politique de recrutement et d'emploi de ses personnels, cohérente avec sa stratégie et ses priorités de recherche et de formation. Cette politique participe à son attractivité nationale et internationale et à l'amélioration de la qualité de ses formations et de sa recherche. Pour les personnels académiques d'une part, pour les personnels d'appui d'autre part, elle est explicite, définie de façon pluriannuelle et publique. Elle lui permet d'affirmer son caractère propre, en matière de recherche et de formation, en utilisant les possibilités que lui offre son autonomie. Cette politique prend en compte le dialogue stratégique avec le CHU pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires.

Les effectifs hors supports vacants de l'Enssib sont globalement stables avec 94 personnels permanents (au 31/12/24)

- dont 14 enseignants et enseignants chercheurs, 19 personnels administratifs AENES, 24 personnels de bibliothèques et 37 personnels ITRF.
- dont 68 (70 en 2023) fonctionnaires sur masse salariale État, 11 agents contractuels rémunérés sur la masse salariale État (9 en 2023) et 15 agents contractuels sur le budget de l'établissement (16 en 2023)

L'équivalent temps plein total des fonctionnaires était égal à 67.8 (68.4 en 2023) et 26.2 pour les contractuels (24.4 en 2023).

Si l'Enssib a initié plusieurs actions dans le domaine des ressources humaines (RH) (structuration du pilotage de l'établissement, processus de repyramidage et de transformation de postes), elle n'a pas encore structuré l'ensemble de sa politique en matière de ressources humaines (pas de schéma directeur adopté à ce jour). La maîtrise de la masse salariale constituera un élément déterminant, l'établissement ayant atteint la limite du plafond d'emplois notifié par l'État (6 ETPT).

La campagne d'emploi annuelle s'alimente du résultat du dialogue de gestion mené en année N-1 et des vacances de postes (retraites, mutations...). Elle se matérialise par une remontée des besoins de chaque service avec un dialogue RH à l'appui. Le nombre de recrutements de fonctionnaires prévus pour l'année de référence est arrêté au terme d'un processus de concertation interne, les recrutements s'opérant soit par concours, soit par mutation ou détachement. Concernant les personnels contractuels, l'établissement a fait le choix d'un recours modéré au CDI, préférant accompagner les personnels dans l'accès aux concours de la fonction publique lorsque cela paraît conforme aux intérêts de l'agent comme de l'établissement. L'établissement s'est également engagé dans la rédaction d'une charte de gestion des agents contractuels, adoptée en CSA en 2025.

Afin d'affirmer son positionnement dans certaines thématiques porteuses, l'Enssib lance des recrutements ciblés pour lesquels elle s'efforce d'obtenir ou de dégager des moyens : ainsi, pour assurer sa nouvelle offre de formation en gouvernance responsable des données (GRD), l'Enssib a recruté en 2024 et pour trois ans un enseignant sur un contrat de projet pour lequel elle a obtenu un financement via le dialogue de performance et le COMP. Un recrutement va être réalisé en 2025 pour accompagner l'établissement en matière d'intelligence artificielle. Malgré des profils élaborés en étroite concertation avec l'équipe des enseignants-chercheurs, le recrutement des personnels académiques ne correspond pas toujours pleinement aux attendus de l'établissement du fait de sa forte spécialisation et d'une concurrence importante dans certains domaines.

Pour se rendre plus attractive en matière de recrutements, l'Enssib a diversifié ses modalités de recherche de profils avec une diffusion généralisée sur les sites d'offre d'emplois et une visibilité croissante sur les réseaux sociaux. L'obtention des candidatures par des canaux classiques de recrutement de la fonction publique demeure pourtant prégnante et peut se révéler insuffisante pour certains besoins spécifiques, qui pourraient justifier le recours à des cabinets de recrutement spécialisés. L'établissement a également conscience qu'il lui faut développer une communication plus efficace autour de ses spécificités, qui demeurent un élément de son attractivité.

Autre facteur d'attractivité, le régime indemnitaire a fait l'objet d'une revalorisation en 2022 ; il demeure toutefois encadré par les exigences d'une gestion budgétaire prudente. L'École étudie en 2025 une refonte du régime indemnitaire des personnels BIATSS, aujourd'hui inférieur aux moyennes nationales. Une réflexion est également menée sur la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA). Pour les

enseignants-chercheurs, le régime indemnitaire RIPEC a fait l'objet d'une revalorisation, les composantes C2 et C3 ayant été arrêtées à des niveaux supérieurs à la moyenne nationale.

Q2 : Quelle politique l'établissement conduit-il en matière de gestion du temps de travail : obligations statutaires annuelles des personnels et incidence sur l'accueil du public, proportion de temps de travail à distance ?

L'établissement demeure attentif à la qualité de vie au travail. En concertation avec les représentants du personnel et après une expérimentation de deux ans conduite après la crise sanitaire, un protocole de télétravail a été adopté au 1^{er} septembre 2023. Fortement mobilisé par le personnel, il demande un réel effort en termes de management des équipes, afin de garantir le bon fonctionnement du collectif de travail. Un dispositif d'organisation du temps de travail, adopté en 2024, a permis de mieux cadrer certaines pratiques tout en offrant des garanties de souplesse aux personnels.

L'établissement a revu son organisation du travail en juillet 2024, avec le souci de concilier attentes individuelles et efficacité collective. Il a opté pour une organisation souple mais maîtrisée, comportant des horaires flexibles ainsi que des plages fixes de 9h30 à 16h00, la possibilité de faire du télétravail fixe (2 jours par semaine) ou flottant (40 jours par an, dans le cas d'agents exerçant un management hiérarchique et fonctionnel). Une majorité de personnels BIATSS fonctionne selon des horaires hebdomadaires qui se déploient sur 9 demi-journées (semaine de 4,5 jours). Cette organisation du travail, couplée à la mise en œuvre du télétravail, est de nature à faciliter l'articulation entre vie personnelle et professionnelle. En 2024-2025, et comme en 2023, 52 agents sur les 73 éligibles ont bénéficié de télétravail (contre 14 en 2018 – 2019), dont 20 agents avec un dispositif flottant. Aucun refus n'a été prononcé. Au titre de l'année 2024-2025, 32 agents pratiquent le télétravail fixe notamment les mercredis (15 agents) et les vendredis (15 agents également). La continuité de service demeure le critère prépondérant dans l'organisation des temps de présence sur site et les jours de télétravail des différentes équipes.

C2. La politique de ressources humaines de l'établissement intègre les enjeux de parité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. L'établissement sensibilise et forme ses personnels à ces sujets.

Conformément aux préconisations du ministère chargé de l'enseignement supérieur, l'Ensib a mis en place en 2021, pour 3 ans, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Rappelons cependant qu'à l'Ensib, le personnel compte une forte proportion de femmes au sein des équipes (66% en décembre 2020, 62% en décembre 2023) et une majorité de femmes au sein de l'équipe de direction. Le plan 2021 – 2023 a fait l'objet d'un bilan présenté au CSA en septembre 2023. Un nouveau plan, construit dans la continuité du précédent, a été adopté pour la période 2024 – 2026. À compter de 2025, il fait l'objet d'un bilan annuel présenté pour vote au CSA et au Conseil d'administration.

Ce plan d'action comporte 4 axes de travail :

- 1 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- 3 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'axe 4, relatif à la prévention, a fait l'objet d'un investissement particulier. Des actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles ont été mises en œuvre (2023 pour le personnel, annuellement pour les élèves fonctionnaires), et l'ensemble de la direction a suivi les formations ministérielles (Directrice, DGS, référent VSS) et rectorales (Directrice, DGS, DGS-adjoint) au traitement des faits de VSS. Une attention est accordée dans ce sens au recrutement et à l'évolution de carrière des personnels. Des formations sont proposées aux personnels tout au long de l'année sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En matière de lutte contre les discriminations, une programmation d'actions relevant du programme participatif transversal RSE est annuellement mise en place pour les personnels, les élèves et les étudiants, par le référent « lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti LGBT ». Une matinée de sensibilisation au racisme et à l'antisémitisme a été organisée pour l'ensemble du personnel de l'Ensib en mars 2025, dans le cadre des formations collectives inscrites au Plan de développement des compétences.

C3. L'établissement conduit une gestion pluriannuelle des effectifs, des emplois et des compétences de ses personnels de tous statuts et catégories.

La volonté de renforcement du pilotage de l'établissement a conduit, au cours des trois années précédentes, à des recrutements à moyens constants, rendus possibles par redéploiement des ressources et transformations de postes autour de besoins et compétences émergents (création d'une fonction de directeur général des services adjoint en supervision directe des services supports, création d'une fonction d'adjointe au responsable des ressources humaines chargée de GPEEC-PMS, recrutement d'une chargée de mission « science ouverte », obtention d'un contrat de projet pour la mise en place d'une formation longue en gouvernance responsable des données...).

Le recours croissant aux personnels contractuels sur besoin permanent (28 % des effectifs) permet d'approcher la « saturation » du plafond d'emploi d'État. L'établissement développe également le transfert sur la masse salariale de l'État des contractuels CDI précédemment supportés sur les ressources propres, dès lors qu'ils sont positionnés sur des besoins permanents.

En matière de pilotage des ressources humaines, l'École fait face à certaines contraintes encore difficiles à surmonter. Elle constate par exemple une faible mobilité des personnels BIATSS. Par ailleurs, l'établissement re-déploie difficilement des postes : ne disposant pas des RCE, toute intention de transformation de support entraîne des délais de l'ordre de deux ans entre l'identification du besoin, l'accord du MENESR et le recrutement éventuel d'un titulaire. Ceci constitue un frein à sa politique visant à se doter de nouvelles compétences. Enfin, l'établissement, avec un délai moyen de 9 mois, peine à recruter de manière pérenne sur des fonctions très spécifiques (dans les métiers de l'informatique, du numérique, voire dans les métiers financiers ou en lien avec la valorisation de la recherche), par manque d'attractivité salariale et face à un marché du travail complexe. Le turn-over est important dans certains services et l'établissement consacre beaucoup de moyens humains, notamment au service RH, pour préserver *a minima* l'existant, ce qui là encore l'empêche de se porter vers d'autres chantiers.

C4. L'établissement formalise des procédures de recrutement, d'emploi et de promotion de ses personnels.

Sur la base d'une réflexion conduite en 2021, l'Enssib a fait adopter ses lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion pour 2022 - 2024. Ces directives précisent notamment les modalités d'examen collégial des dossiers de promotion des personnels Biatss. Cette procédure est en cours de révision en 2025. Avec pour objectif de consolider les procédures de gestion des ressources humaines mises en œuvre par l'établissement, deux chartes ont également été élaborées et adoptées par le CSA :

- Charte des mobilités des personnels Biatss (novembre 2024)
- Charte de gestion des personnels contractuels (janvier 2025).

L'Enssib a engagé la formalisation d'une véritable GPEEC, tenant compte des caractéristiques et des besoins de l'établissement (par ex., suivi des départs en retraite, concernant 40% des effectifs actuels d'ici à 2034). La professionnalisation de cette démarche s'est notamment appuyée sur la création d'un poste de chargée du pilotage de la masse salariale, positionnée en adjointe au responsable des ressources humaines. L'établissement doit dès lors avancer dans l'élaboration, amorcée en avril 2025, d'une cartographie des postes et des compétences, en vue d'identifier les emplois stratégiques et de repérer les besoins dans les services à enjeux forts pour l'établissement.

Accompagnement des parcours professionnels

C5. L'établissement sensibilise et forme ses personnels aux enjeux de la transition écologique. Il encourage leur engagement au service de cette transition.

Comme indiqué dans la référence 4, l'ensemble des personnels de l'Enssib a pu suivre, en 2023, un programme de formation aux enjeux de transition écologique dans le cadre du Plan de développement des compétences ; une formation spécifique a été dispensée au comité de direction. En 2025, un dispositif de formation spécifique sera proposé aux enseignants-chercheurs de l'établissement.

Le déploiement du schéma directeur DDRSE de l'établissement s'appuie sur une politique de formation des personnels, formalisée notamment par des actions de sensibilisation et de formation avec une approche « métiers » des enjeux de transition écologique (achats publics durables, numérique responsable, budget vert, etc.).

L'engagement des personnels a été largement encouragé par la création, en 2023, du programme participatif transversal RSE (voir bilan de ce programme en annexe).

C6. L'établissement, en lien avec son système indemnitaire, reconnaît l'ensemble des activités et des missions de ses personnels. Il en tient compte dans le cadre de sa politique d'avancement.

L'Ensib est très attachée à reconnaître et valoriser, via les régimes indemnitaires mis en œuvre, l'ensemble des fonctions de ses personnels (titulaires et contractuels).

Pour ce qui concerne les enseignants, le référentiel d'équivalences horaires permet de valoriser les responsabilités en lien avec les missions pédagogiques. Les personnels (notamment personnel BIATSS) assumant d'importantes responsabilités au sein des unités d'enseignement peuvent également en bénéficier. La parution en décembre 2021 du décret relatif au nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) a entraîné une refonte, dans sa globalité, de la politique indemnitaire à destination des enseignants. Des groupes de travail ont été constitués à cet effet dans la perspective d'une validation des lignes directrices de gestion indemnitaire le 21 décembre 2022, après avis du comité technique d'établissement.

Afin de tenter de remédier à un problème d'attractivité pour les fonctions des personnels BIATSS, le régime indemnitaire a été revalorisé après avis du comité technique réuni le 24 octobre 2022. Le dispositif de régime indemnitaire de fonction, sujétion, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP), mis en place à l'Ensib depuis le 1er janvier 2019, a été revu en intégrant une revalorisation du montant de l'indemnité de fonction, sujétion, expertise et engagement professionnel pour l'ensemble des personnels fonctionnaires et en contrat à durée indéterminée. Cette revalorisation indemnitaire a été effectuée avec une entrée par groupes de fonction puis déclinée par grade. Par ailleurs, une revalorisation de l'indemnité spécifique allouée pour des missions particulières a été mise en œuvre (assistant de prévention, DPO, régisseur avances/recettes, RSSI, référents de l'école, membres du comité de direction). Notons également la mise en place du versement du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les référents et co-référents d'un programme transversal du PE EXPERT2026. Cette évolution a été réalisée en prenant en compte les faibles marges de manœuvre budgétaires de l'établissement sur cette période. En 2025, l'Ensib conduit, avec des groupes de travail associant des membres du CSA et le service RH, une nouvelle démarche d'évolution pour apporter une plus grande attractivité au régime indemnitaire des personnels BIATSS.

C7. L'établissement met en place une politique d'accompagnement et de formation des personnels, en soutien de leur parcours professionnel.

Réalisé à partir d'un recensement annuel des besoins de l'établissement, des équipes (notamment équipes projet) et des individus (à partir des comptes-rendus des entretiens annuels de formation), le plan de développement des compétences (PDC) mis en place en 2022 pour 2023 s'organise chaque année autour d'axes prioritaires et aborde des thématiques ouvertes à l'ensemble des agents. L'ensemble des personnels a ainsi été formé aux enjeux de la transition écologique et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (2023), à la laïcité (2024), à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et à l'intelligence artificielle (2025). La thématique générale de la sécurité est annuellement inscrite dans le plan. Des formations collectives permettant l'adaptation au poste de travail sont également organisées en intra, comme les formations à de nouveaux outils ou à la gestion des conflits. Lorsque la situation l'exige, l'Ensib fait appel à des dispositifs d'accompagnement individualisés par des psychologues du travail extérieurs à l'établissement.

En 2024, ce sont au total 45 agents qui ont pu suivre une ou plusieurs des formations qu'ils avaient demandées, pour un total de 109 jours de formation. Ces chiffres sont globalement constants depuis 2022. La proportion des enseignants et enseignants-chercheurs est moins nombreuse à se former que la population BIATSS (20% contre 80%) : l'Ensib réfléchit à leur proposer des formations « sur mesure ». L'École doit également travailler à mieux transmettre sa culture d'établissement aux agents récemment recrutés.

L'établissement est présent dans le conseil et l'accompagnement des projets et parcours professionnels des personnels : bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et mise en œuvre du compte personnel de formation.

C8. L'établissement est en mesure de rendre compte de la qualité du dialogue social, notamment sur tous les sujets qui favorisent la qualité de vie au travail.

L'Ensib est attachée au dialogue social, bien établi avec les représentants des personnels (répartis en trois organisations syndicales siégeant au comité social d'administration). Au-delà des réunions du CSA relevant d'obligations réglementaires, l'établissement organise également des réunions régulières (toutes les 8 semaines environ) qui constituent des moments d'échanges d'informations, de consultation et de concertation avec les représentants BIATSS d'une part et enseignants/EC, d'autre part. L'établissement veille à maintenir et renforcer le rôle du dialogue social dans le contexte actuel d'évolutions réglementaires que connaît l'ESR (et également pour accompagner la démarche de passage aux RCE portée par l'École). À titre d'illustration, la création des commissions ainsi que la mise en place de groupes d'experts internes associant les organisations syndicales ont permis de poursuivre un dialogue social soutenu dans le cadre des lignes directrices de gestion. De même, l'établissement associe les représentants des personnels aux différents groupes de travail concernant tous les chantiers-clés de sa politique de gestion des ressources humaines (revalorisation du RIFSEEP, conditions de mobilité, charte de gestion des agents contractuels...). Le dialogue social s'est également révélé central dans le déploiement du télétravail à l'Ensib.

Entre 2020 et 2024 se sont tenues 37 réunions du CTE et du CSA. Sur 108 décisions soumises à l'avis du CTE puis du CSA entre 2020 et 2024, 94 ont été adoptées à l'unanimité (87%), 13 adoptées et 1 seule a été rejetée.

C9. L'établissement développe une politique d'action sociale comprenant en particulier des dispositifs en faveur des personnels en difficulté. Il déploie également des dispositifs d'écoute et de signalement des victimes de discrimination et de violences sexistes et sexuelles.

Du fait de sa taille, l'établissement développe une politique d'action sociale en partenariat, notamment avec l'Université Claude Bernard Lyon 1 (et son service général d'action sociale). Diverses activités culturelles et sportives sont ainsi proposées. L'Ensib participe par ailleurs financièrement chaque année aux frais de restauration collective du personnel. Elle est liée au rectorat par une convention de restauration permettant au personnel et aux élèves de l'Ensib de bénéficier d'une subvention interministérielle de restauration. Cette subvention permet une réduction du coût du repas des personnels dont l'INM est inférieur ou égal à 700 (revalorisée chaque année). En 2024, la participation financière de l'établissement s'élevait à 81.551€.

L'École déploie également des dispositifs d'écoute et de signalement pour les victimes de discrimination et de violences sexistes et sexuelles, notamment à travers ses référents nommés : diagnostic et cellule de veille des risques psycho-sociaux, dispositifs de signalement (en ligne ou en présentiel). Des actions de sensibilisation à l'ensemble des personnels sont proposées chaque année. Le dispositif de signalement des risques psycho-sociaux intitulé « cellule de veille RPS » existe à l'Ensib depuis 2017. Bien que n'ayant jamais été activé à ce jour, il a fait l'objet d'une actualisation et d'une présentation par note de service au personnel en février 2025. L'Ensib veille également à l'accompagnement des personnels en situation de handicap, dans un bâtiment qui a été rendu totalement accessible.

Par ailleurs, notons que le médecin du travail est présent très ponctuellement (une demi-journée par mois ou à la demande) et l'établissement ne dispose pas d'assistante sociale. La mutualisation avec un autre établissement des fonctions d'assistance sociale ou de médecine pluridisciplinaire pourrait permettre à l'École d'accroître les services proposés aux personnels, élèves et étudiants. L'ouverture en 2025 d'un centre de santé mentale porté par la ComUE est une première étape.

Éléments de preuve :

- Autodiagnostic RCE produit fin 2024 – début 2025 (point 3. Ressources humaines).
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024 – 2026, adopté par le CSA du 12/02/2024.
 - o **Ensib_Plan pluriannuel égalité professionnelle 2024 - 2026**
- Bilan 2024 du plan égalité professionnelle adopté par le CSA du 12/05/2025 et le CA du 27/05/2025 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2025-05-27-6.pdf
- Bilan social 2020 et Rapport social unique 2022, 2023
 - o **Ensib Bilan social 2020**
 - o **Rapport social unique 2022**
 - o **Rapport social unique 2023**
 - o **Projet RSU 2024 devant être approuvé par le CSA du 19 juin 2025**
- Plans de développement des compétences 2023, 2024.
 - o **Plan de développement des compétences 2023_voté**
 - o **Plan de développement des compétences 2024**

Référence 9. L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement.

C1. L'établissement a une connaissance précise de son patrimoine bâti et non bâti, prenant en compte les problématiques de cycle de vie, de sécurité, de sûreté et d'accessibilité des locaux.

L'Enssib, en tant qu'ERP de 3^e catégorie, est concernée par l'ensemble des réglementations afférentes aux domaines de l'incendie, de l'accessibilité, de la sécurité et du suivi du patrimoine bâti et non bâti. Le bâtiment est composé de deux ailes distinctes, une aile nord, construite en 1974, une aile sud, datant de 2006. L'aile nord du bâtiment présente une performance énergétique globalement moyenne : les murs extérieurs du site, ainsi que ceux donnant sur les locaux non chauffés (cages d'escaliers...) ne présentent aucune isolation thermique. L'aile est par ailleurs sujette aux infiltrations d'eau dans certaines zones. Les menuiseries du site, datant de 2012, présentent généralement des performances énergétiques moyennes (manque d'étanchéité, entrées et infiltrations d'air non négligeables). La réhabilitation de l'aile nord d'origine constitue le principal projet patrimonial. L'opération, qui fait l'objet de différents audits, est d'ailleurs inscrite au SPSI pour les années 2024 à 2028.

L'établissement suit plusieurs données relatives à son patrimoine immobilier, à l'occupation de ses locaux ainsi qu'à ses consommations via le référentiel technique de l'ESR, tout en exploitant les informations et ratios calculés par l'outil d'aide au diagnostic (OAD). On pourra citer le taux d'occupation des espaces, en hausse pour l'amphithéâtre entre 2017 (28%) et 2024 (43%), alors que les salles de cours enregistrent sur la même période une légère contraction (de 66% à 63%). Les salles peuvent cependant être librement occupées par les personnels et les apprenants en dehors des plages de réservation ; depuis la crise sanitaire, les étudiants et élèves ont notamment autorisé de s'y restaurer. Autre indicateur suivi avec attention, le ratio de consommation annuelle totale d'énergie finale par la surface en m² a permis de documenter les efforts menés en matière de sobriété (diminution de 158 à 111kWhEF/m² entre 2021 et 2024), positionnant l'École en-deçà de la moyenne nationale pour les bâtiments accueillant des activités d'enseignement et tertiaires. Enfin, les indicateurs de l'état de santé du bâtiment et de son accessibilité sont stables et jugés satisfaisants. La maintenance et l'entretien de premier niveau sont internalisés et les prestations externalisées sont suivies périodiquement par un outil de gestion de maintenance automatisé (GMAO) développé en interne.

C2. L'établissement a une bonne connaissance de l'utilisation de son patrimoine immobilier.

L'établissement s'est doté à la rentrée 2024 de l'outil de gestion de planning CELCAT permettant de suivre les demandes de réservation de salles et des locaux d'enseignement, de formations et de réunions. Le taux d'occupation des locaux, mentionné dans le critère précédent, demeure étroitement lié au calendrier universitaire. Un suivi précis permet à l'établissement d'envisager un développement des mises à disposition d'espaces durant les périodes « creuses » du calendrier de formation.

Toutes les données concernant le bâtiment et son utilisation sont par ailleurs exploitées par l'établissement via l'outil d'aide au diagnostic (OAD) à des fins de suivi (coût d'exploitation, performance environnementale, état réglementaire et accessibilité), d'optimisation (taux d'occupation des locaux, SSI, installations électriques...) et de communication (exploitation des données et graphiques de la synthèse établissement, dans le cadre des différents documents institutionnels tels RAP, SPSI, PSE, schéma directeur DDRSE...).

En parallèle, l'ensemble des événements de l'École est piloté via un tableau de programmation des événements, consultable sur l'intranet. Les mises à disposition de salles (payantes ou à titre gracieux) pour des organismes extérieurs font l'objet de conventions.

C3. L'établissement s'appuie sur une planification immobilière de moyen ou de long terme, qui structure sa programmation pluriannuelle d'investissement, à laquelle il associe ses partenaires et dont la mise en place peut donner lieu à une dévolution de son patrimoine immobilier.

Les projets immobiliers s'inscrivent dans une logique de site (campus) et prenant en compte les contraintes environnementales (gains énergétiques et atteintes des objectifs du décret tertiaire, stratégie nationale bas carbone, plan biodiversité...). La réponse aux différents appels à projets et la recherche de co-financements font partie intégrante de la stratégie immobilière de l'établissement.

En 2024, l'Enssib a formalisé son schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) pour la période 2024-2028 et l'a transmis à la direction de l'immobilier de l'État (DIE) et au rectorat ; il est en cours de validation. Depuis 2024, l'établissement s'est doté d'un plan pluriannuel d'investissement (PPI), formalisé en

cohérence avec les projets mentionnés dans le SPSI et présenté annuellement au Conseil d'administration. L'ampleur des opérations envisagées, le taux de financement et le cadencement des décaissements afférents sont pris en compte dans une projection du fonds de roulement de la trésorerie de l'établissement.

La dévolution du patrimoine n'est pas envisagée actuellement par l'établissement.

C4. La programmation immobilière de l'établissement se traduit par des projets d'investissement structurants et soutenables, qui prennent en compte ses besoins dans les domaines de la formation, de la recherche et de la vie de campus et pour lesquels il mobilise des financements externes.

Le financement des opérations immobilières de l'Ensib repose sur plusieurs sources. Durant la période évaluée, l'établissement a accru son recours à des appels à projets de l'État (plan de relance, plan de résilience, appel à projet du programme n°348 « Transition énergétique 2024 ») et ces appels ont joué un rôle crucial dans le soutien financier de ces opérations. Ils ont permis d'obtenir des fonds nécessaires à la réalisation de projets ambitieux, visant à moderniser les infrastructures.

Les opérations immobilières que l'Ensib développe ont pour objectifs de réduire les charges de fonctionnement à long terme et d'améliorer le confort de travail offert aux personnels et aux apprenants. En optimisant l'efficacité énergétique du bâtiment et en modernisant ses infrastructures, l'Ensib cherche à diminuer les coûts opérationnels. Cette réduction des charges courantes contribue directement à améliorer la capacité d'autofinancement, renforçant ainsi l'autonomie financière et la capacité à investir dans de futurs projets.

Q4 : L'établissement a-t-il réussi à mettre en place, dans une approche globale, un plan de transition écologique, énergétique et environnementale ? Quels sont les acquis de ces efforts pour satisfaire aux principes de la sobriété énergétique et quelles sont les difficultés rencontrées ?

La politique immobilière de l'établissement s'inscrit dans les enjeux de la transition écologique, énergétique et environnementale. Elle s'appuie à cette fin sur des dispositifs incitatifs et se traduit par une amélioration significative de la performance énergétique de son bâtiment. Nous reprenons ici des éléments déjà mentionnés dans la référence 4 de ce rapport.

L'Ensib s'est engagée depuis une dizaine d'années dans une politique de maîtrise de sa consommation énergétique. Celle-ci s'est notamment matérialisée, en 2022, par une opération d'isolation de la toiture de l'aile nord financée par le Plan de relance. Le raccordement du bâtiment au chauffage urbain en mars 2023, financé par le Plan de résilience, a contribué à poursuivre cette dynamique. Le Plan de sobriété énergétique de l'Ensib contribue également à la mise en œuvre de la planification écologique des services de l'État, dont les mesures sont suivies par les indicateurs « Services publics écoresponsables » et dont les données sont à renseigner annuellement sur la plateforme #Dialogue du MESR (Mesure #11 : « Mesurer et réduire les consommations énergétiques des bâtiments »).

Courant 2024, l'établissement a réalisé un audit énergétique de l'aile nord du bâtiment construite en 1974 dont les résultats sont en cours d'étude pour mener un projet de rénovation thermique inscrit au SPSI 24-28. Également, l'établissement s'est doté d'un bilan carbone pour l'ensemble de ses activités.

Enfin, depuis le 1^{er} novembre 2024, l'ENSIB participe au concours CUBE État afin de poursuivre une dynamique de diminution des consommations énergétiques par la mobilisation du collectif occupant et bénéficie d'un accompagnement de la task force de la direction de l'immobilier de l'État « AGILE » sur des solutions de gains énergétiques rapides type « quick win ».

L'Ensib suit ses consommations énergétiques et a intégré dès 2022 un objectif de diminution de ses consommations énergétiques globales de -5% par an dans le cadre du jalon n°16 de son projet d'établissement. L'établissement a d'ores et déjà dépassé les objectifs 2040 du décret tertiaire de diminution de 50% par rapport à l'année de référence de 2010. Ces éléments sont remontés via la plateforme OPERAT et sur l'outil d'aide au diagnostic ESR.

Les différents projets de réhabilitation thermique du bâtiment et de remplacement des éclairages par de la LED sont référencés au SPSI 2024 - 2028 et suivis via le plan pluriannuel d'investissement immobilier.

Au-delà de cette dimension RSE, la période 2020-2024 a également été marquée par la réalisation de travaux visant à faire rénover de nombreux espaces de façon à les adapter à l'évolution des pratiques pédagogiques ou professionnelles (création de salles d'innovation pédagogiques et d'une salle institutionnelle, notamment). Certains des travaux envisagés ont dû être différés par manque de moyens en interne pour les suivre.

C5. L'établissement définit, dans un cadre de subsidiarité approprié, une gestion logistique et immobilière qui vient en appui de ses missions. Il peut s'appuyer sur des mutualisations avec des partenaires, qui peuvent intégrer des actions de valorisation du patrimoine immobilier.

Le service logistique – immobilier de l'Enssib en charge de la gestion de la logistique, de la sécurité et du patrimoine est composé de 6 agents dont 1,5 ETP sont dédiés à la gestion du parc immobilier et à la maintenance. Après le départ en retraite du gardien du site, la question de l'externalisation de la prestation de gardiennage se posera. Elle pourrait offrir la possibilité d'un redéploiement des missions en interne du service.

Pour des missions ponctuelles de montages/conduites d'opérations ou d'énergéticien, l'Enssib peut faire appel à la ComUE Université de Lyon en établissant des conventions de mise à disposition afin de pallier des besoins précis et ponctuels d'expertise et d'AMOA. Cela a été le cas lors des travaux de raccordement au chauffage urbain et lors de la rédaction du SPSI 24-28. L'Enssib a signé en 2024 une convention de mise à disposition d'un chargé de travaux de la ComUE dans le cadre d'un projet de réhabilitation des espaces extérieurs (ceci permettant d'internaliser la phase de programmation du projet) ainsi que pour la réhabilitation de l'aile nord (coût de cette convention : 17.000€ par an).

Éléments de preuve :

- [Autodiagnostic RCE produit fin 2024 – début 2025 \(point 5. Patrimoine immobilier\).](#)
- [Schéma pluriannuel de stratégie immobilière \(SPSI\) en cours de validation :
<https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation-2024-10-8-3.pdf>](#)

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

Référence 10. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes.

La politique de la recherche menée depuis 2019 s'est construite sous l'impulsion de deux directeurs de la recherche qui ont porté une approche transversale et coordonnée impliquant non seulement les deux centres de recherche dont l'Enssib est tutelle, ELICO et le Centre Gabriel Naudé (CGN), mais également les autres acteurs de l'établissement et notamment ceux de la direction de la valorisation. La période a vu un renouvellement important des enseignants-chercheurs de l'École, avec le remplacement de trois des quatre professeurs des universités et le recrutement, durant l'année 2025, de deux maîtres de conférences sur les six que compte l'établissement. La feuille de route de la recherche proposée lors de la nomination du présent directeur de la recherche en 2022 est incluse en annexe.

Choix stratégiques

C1. L'établissement définit ses ambitions et ses priorités en matière de recherche en lien avec son identité. Il structure l'organisation de ses activités autour de ses choix et veille à la mise en œuvre de ces derniers au sein de ses entités de recherche (unités, instituts, pôles, etc.).

C2. L'établissement, pour définir ses ambitions et ses priorités, apprécie la qualité et la trajectoire de sa production scientifique dans le contexte national et international de chaque domaine scientifique. Il identifie les contributions majeures et les principaux succès obtenus au cours de la période de référence.

C3. L'établissement apprécie les réussites et les limites des actions menées pour favoriser l'émergence de nouveaux thèmes de recherche, la prise de risques et l'interdisciplinarité.

C4. L'établissement apprécie les réussites et les limites des actions menées pour maintenir et développer la diversité de ses champs d'expertise, en particulier dans les disciplines rares.

C5. Les activités de recherche de l'établissement, auxquelles contribuent ses laboratoires, ses structures de valorisation et ses équipements et infrastructures scientifiques, incluent les enjeux du développement durable.

Au cours des six dernières années, l'activité de recherche s'est naturellement structurée autour des deux domaines d'activité des chercheurs de l'Enssib, les Sciences de l'information et de la communication (71^e section CNU), et l'Histoire du livre (intégrée à la 22^e section CNU). Pour la guider, l'accent a été mis sur une approche de la recherche coordonnée, incarnée de la manière la plus visible par la mise en place d'une revue partagée, *Balisages*, revue de recherche de l'Enssib. Cette revue, dédiée aux questionnements liés à l'anthropologie des formes de matérialité du savoir, qui intègre dans son comité scientifique les enseignants-chercheurs de l'établissement, est co-dirigée par le directeur de la recherche et le président du conseil scientifique. Publiée depuis 2020, elle est rendue largement accessible par une diffusion en ligne (voir <https://journals.openedition.org/balisages/>). Initialement diffusée par la plateforme Prairial de l'université Lyon 3, la revue est aujourd'hui intégrée à OpenEdition, tout comme les titres publiés aux Presses de l'Enssib, et a été déclarée en 2024 revue qualifiante pour la 71^e section.

Cette recherche partagée est également structurée par le développement d'axes stratégiques transversaux portant sur deux grandes thématiques : la question des **anthologies** (des médias anciens aux données numériques) et celle de **l'analyse de la désinformation** tant historique qu'actuelle.

Le travail autour des anthologies s'appuie notamment sur un projet international, « *Sammelband 15-16* », qui est porté par l'Enssib depuis 2019 avec le concours de partenaires universitaires internationaux mais également des collaborateurs du monde professionnel.

Le travail sur la désinformation lie la recherche au sein de l'Enssib à ce qui est entrepris plus largement dans le domaine international francophone. Il est également mené en coordination avec des actions à caractère professionnel mises en œuvre par la mission en charge de l'EMI de l'Enssib. On notera, par ailleurs, la codirection d'une thèse financée via un contrat doctoral attribué à l'Enssib en 2022, assurée par un professeur de 22^e et une professeure de 71^e section portant précisément sur cette question de la désinformation.

Le partage de cette recherche stratégique s'appuie, pour les interactions plus larges au-delà de la communauté et des partenaires de l'Enssib, sur la mise en œuvre de deux chartes fondamentales sur les thèmes de « Sciences et société » et « Science ouverte » (chartes consultables en annexe). Au sein de l'établissement, le développement d'une approche plus coordonnée de la recherche s'exprime à travers des événements de valorisation impliquant des chercheurs des deux sections comme les Midis de la Recherche, et par la mise en place, en 2024, d'une Journée de la Recherche de l'Enssib, comprenant notamment un après-midi dédié à la mise en valeur des thématiques partagées en matière de recherche. Ceci entre par ailleurs en interaction avec l'une des trois thématiques du laboratoire ELICO, qui est « Sciences et société ». Le numérique et les épistémologies associées constituent pour l'Enssib une thématique transversale, déclinée aussi bien en termes méthodologiques que comme terrains d'études.

La période évaluée a été marquée par un important renouvellement avec l'arrivée en 2019, 2021 et 2022 de trois nouveaux professeurs des universités, ce qui a inévitablement eu un impact sur la capacité à lancer des projets nouveaux. On retiendra cependant la production d'un nombre bien plus important de monographies – la forme la plus importante de publication scientifique dans le domaine des SHS, et particulièrement en histoire – au cours de la période évaluée par rapport à la précédente. Trois habilitations à diriger des recherches ont été écrites et soutenues pendant cette période, ce qui représente un apport scientifique considérable. On notera également l'obtention d'un prix international décerné à l'une des monographies publiées. Enfin, on soulignera la diversification des modes de publication avec des formes de production qui ne sont pas comptabilisées dans les statistiques officielles : billets de blog scientifiques, expositions (parfois avec catalogues), etc., qui ne sont pas uniquement des formes de vulgarisation du savoir.

Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire

C9. L'établissement évalue les retombées pour son activité scientifique des relations durables nouées avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

C11. L'établissement articule sa politique de recherche avec les axes stratégiques de la région et des autres collectivités territoriales, et il apprécie les bénéfices mutuels qui en résultent.

C12. L'établissement s'appuie sur des partenariats structurants avec les acteurs sociaux, économiques et culturels, publics et privés.

L'établissement ne possède pas de partenariat spécifique avec les organismes nationaux de recherche, n'accueillant pas, par exemple, des chercheurs du CNRS : ni le CGN, ni ELICO ne sont des unités mixtes de recherche. Il prend, en revanche, toute sa place au sein du site en participant au Conseil académique de l'Université de Lyon pour la recherche. Les centres de recherche dont l'Enssib est tutelle sont aussi des membres de la Maison des sciences sociales et des humanités de Lyon St-Étienne et l'Enssib finance la MSH par conventionnement. Enfin, on notera la nomination d'un des professeurs des universités au Conseil National des Universités pour la 22^e section en 2023.

Internationalisation de l'activité de recherche

C13. L'établissement, dans la mise en œuvre de sa politique de recherche, s'appuie sur des partenariats internationaux structurants.

C14. L'établissement participe à la construction de l'espace européen de la recherche. Il se positionne sur des appels à projets européens ou internationaux compétitifs et rend compte de la manière dont sa participation éventuelle à une université européenne labellisée influence la trajectoire de sa production scientifique et produit des résultats coopératifs substantiels et à valeur ajoutée significative.

Q4 : Les partenariats européens et internationaux, et tout particulièrement les « universités européennes », ont-ils conduit à des réalisations significatives en recherche au cours des cinq dernières années ? Et si oui, lesquelles ?

Les partenariats internationaux les plus importants se situent dans les domaines stratégiques de recherche de l'Enssib. À l'échelle européenne, on retiendra particulièrement la mise en place du projet « Sammelband 15-16 » (<https://sammelband.hypotheses.org>). Ce projet, qui s'intègre à l'axe stratégique de recherche sur les anthologies, cherche à étudier la création et l'utilisation de recueils en Europe aux

XV^e et XVI^e siècles et à comprendre leur impact sur la manière dont les contemporains appréhendaient et organisaient la connaissance et l'imprimé. Il regroupe aujourd'hui une quarantaine de membres issus de douze pays différents impliquant tant des chercheurs universitaires que des bibliothèques nationales ou locales. Il propose deux à trois événements internationaux par an et une feuille de recherche trimestrielle. Basé à l'Enssib, au sein du Centre Gabriel Naudé, il a notamment pu se construire grâce à des subventions obtenues par l'établissement aux Pays-Bas (Prix Huygens-Descartes), en Suisse (Fragmentarium / Fondation Zeno Karl Schindler) mais également localement auprès de la Région (Pack Ambition Internationale) pour développer le réseau international et poursuivre les recherches. Il profite également de subventions obtenues par les partenaires. Une demande de subvention *Advanced Grant* est en préparation auprès du *European Research Council*.

À l'échelle extra-européenne, on retiendra notamment le développement d'un travail de coopération internationale autour de la question de la désinformation. Dans ce domaine, l'Enssib a impulsé des rencontres avec des partenaires canadiens (de l'Université du Québec à Montréal, de l'EBSI de Montréal) et sénégalais (EBAD) pour réfléchir à cette question fondamentale dans un cadre dépassant les simples enjeux nationaux ou continentaux. Les événements ont pu avoir lieu grâce à des subventions obtenues durant deux années auprès de l'*Organisation internationale de la Francophonie* (OIF) et ont aussi mené à la publication de deux numéros de la revue *Balisages* en 2023 et 2024. Depuis, une professeure de l'Enssib a engagé des collaborations sur le thème de la désinformation et celui de la médiation et de l'appropriation du numérique en bibliothèque avec plusieurs chercheurs étrangers.

Ces activités s'adossent également au développement du programme de chercheurs internationaux invités de l'Enssib dont le dispositif a été élargi et restructuré au cours de la période évaluée. L'établissement procède désormais à un appel à candidatures annuel qui met en exergue la collaboration avec les enseignants-chercheurs. L'École a ainsi pu accueillir cinq chercheurs invités en 2024. Elle cherche également à jouer un rôle moteur dans la mise en place d'un réseau européen de centres de recherche en histoire du livre, dont une première structuration autour d'un memorandum d'entente est prévue au cours de l'année 2025.

Intégrité scientifique et science ouverte

C15. L'établissement mène une politique en matière d'intégrité scientifique et de déontologie dans ses activités de recherche.

L'établissement a nommé une référente déontologie en 2022 pour encadrer les problèmes qui pourraient émerger dans ce domaine et pour participer également à la diffusion d'une culture de la déontologie en lien avec les questions d'intégrité, de neutralité, de liberté académique et de liberté d'expression des enseignants-chercheurs. Une charte relative à la libre expression des enseignants-chercheurs est en cours d'élaboration, en suivant l'avis du 29-3-2024 du Collège de déontologie. À ce jour, aucun problème en matière d'intégrité scientifique ou de déontologie nécessitant une intervention n'a été détecté. Par ailleurs, l'enjeu de sensibilisation du grand public à ces questions est intégré à la charte « Sciences et Société » adoptée en 2024. On notera également que *Balisages*, la revue de recherche de l'Enssib, s'est dotée d'une charte d'intégrité scientifique en 2023.

C16. L'établissement mène une politique en matière de science ouverte qui se traduit notamment dans sa politique éditoriale et sa politique d'accessibilité des données.

La science ouverte est au cœur des préoccupations de l'Enssib et de son projet d'établissement 2022 - 2026. L'établissement a nommé et formé une référente, dotée d'une lettre de mission, en 2023. Mis en place en 2023 également, le programme participatif transversal « Données et Science ouverte » (DSO), piloté par cette référente et la chargée de mission pour la refonte de la bibliothèque numérique, a permis de commencer à déployer une culture commune en matière de science ouverte et de données. Des actions de sensibilisation ont été mises en place, à destination du personnel, des étudiants et des élèves fonctionnaires de l'Enssib. L'offre de formation initiale et continue proposée aux communautés professionnelles a été renforcée.

L'Enssib, membre depuis 2024 de la toute nouvelle Alliance des éditeurs scientifiques publics (ALEF), se distingue également par son implication en tant qu'éditeur public engagé dans la science ouverte, contribuant à la diffusion en accès ouvert des savoirs scientifiques dans ses domaines d'expertise. Cet engagement s'inscrit dans sa politique de science ouverte et de valorisation de la recherche. La revue de recherche *Balisages* est publiée en modèle Diamant ; le *Bulletin des bibliothèques de France*, revue

professionnelle créée en 1956, est devenu en 2024 un média en ligne libre et accessible gratuitement. Une des trois collections publiées aux Presses de l'Enssib est également publiée en accès libre.

De manière pratique, la politique de l'établissement encourage fortement ses chercheurs à déposer leurs publications soit sous forme pré-publiée, soit avec l'accord de l'éditeur, dans la plateforme HAL et de coordonner cette mise en ligne avec la création d'identifiants ORCID. Pour faciliter ce processus, l'École a confié à une conservatrice des bibliothèques l'accompagnement du dépôt dans HAL-Enssib, ainsi que la gestion de la conformité et le suivi des données. On notera le succès de cette politique avec un nombre de consultations en hausse significative en 2024.

L'Enssib possède également une importante bibliothèque numérique, plateforme de diffusion documentaire, scientifique et éditoriale, dans laquelle est entreposée une partie des recherches effectuées au sein de l'établissement, et notamment les mémoires produits par les étudiants et les élèves dans le cadre de leur formation. En 2024, l'Enssib a également obtenu l'attribution de sa propre zone de partage des données au sein de l'entrepôt pluridisciplinaire national mis en place par le ministère, Recherche Data Gouv (<https://entrepot.recherche.data.gouv.fr/dataverse/enssib>). L'obtention récente de cet espace explique qu'il soit pour le moment vide, mais le dépôt de données de recherche et leur articulation avec HAL-Enssib et la bibliothèque numérique fera partie des enjeux de science ouverte des années à venir.

L'établissement a traduit ses engagements en 2024, à travers la mise en place d'une charte « science ouverte ». Élaborée dans une démarche participative, elle permet de mettre en évidence 6 engagements forts de l'Enssib, pour une feuille de route qui doit viser à :

- Développer une politique d'établissement et une culture en faveur de la Science ouverte
- Développer les compétences nécessaires à la Science ouverte
- Généraliser l'accès aux publications scientifiques de l'Enssib
- Collaborer aux réseaux professionnels et scientifiques de manière ouverte
- Structurer, partager et ouvrir les données de la recherche
- S'engager pour une programmation Sciences et Société en libre-accès

Éléments de preuve :

- Appel à candidature directeur / directrice de la recherche, 4 mai 2022.
 - o [Direction de la recherche_Avis de vacance Mai 2022.pdf](#)
- Politique de la recherche présentée au Conseil scientifique du 8 février 2021.
 - o [Enssib - CS 2021-02-08_Point 2_Politique de la recherche.pdf](#)
- Feuille de route du directeur de la recherche, 2022
 - o [Note de présentation candidature MW signée](#)
 - o [Direction de la recherche_Candidature Malcolm Walsby.pdf](#)
- PV de la séance du 3 février 2025 du Conseil scientifique, point 4 « Présentation de la recherche »
 - o [PV du Conseil scientifique du 3 février 2025.pdf](#)
- Feuille de route de la référente « Science ouverte », septembre 2023.
 - o [2023-19 Feuille de route référente Science Ouverte.pdf](#)
- Charte « Science ouverte » de l'Enssib, adoptée en Conseil scientifique le 5 juillet 2024 et présentée au Conseil d'administration du 8 octobre 2024.
 <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/72420-charte-en-faveur-de-la-science-ouverte.pdf>
- Note de la DGEIP du 26 septembre 2023 portant sur le financement de contrats doctoraux au profit de l'Enssib.
 - o [DGESIP-DGRI-D-2023-000970 financement d'un contrat doctoral au profit de l'Enssib.pdf](#)
- HAL-Enssib : <https://enssib.hal.science/>

Référence 11. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche.

Politique de ressources

C1. L'établissement démontre l'efficacité de sa politique de répartition du budget de la recherche.

La politique de recrutement de l'Enssib dans le domaine de la recherche a principalement été guidée par le besoin d'attirer des profils d'enseignants-chercheurs de qualité ayant déjà une expérience démontrée dans le domaine des publications et dans l'animation de la recherche. L'orientation des fiches de postes publiées respecte les grands axes thématiques de recherche des laboratoires, mais

reflète également la stratégie scientifique de l'établissement, avec notamment la mise en avant systématique d'une implication transversale. À cela, on pourrait ajouter l'obtention de contrats doctoraux dont les sujets de thèse font écho aux axes thématiques de recherche, ce qui renforce la coopération transdisciplinaire.

En complément des moyens affectés à la direction de la valorisation de l'Enssib en matière d'accompagnement à la diffusion des savoirs (bibliothèque et éditions), la mise en place d'une cellule de la recherche de 3 personnes permet d'apporter un soutien et accompagne les chercheurs. À cela s'ajoute l'allocation de moyens financiers par le biais de la dotation directe aux centres de recherche, mais aussi par l'octroi d'un budget important au vu de la taille de l'Enssib (16 000 €) dédié à l'activité scientifique des enseignants-chercheurs et réparti sous le contrôle du Conseil scientifique. Pris dans leur ensemble, ces moyens sont plus conséquents que ceux normalement alloués ailleurs dans les universités françaises lorsqu'ils sont évalués *per capita* (plus de € 50 000 pour 10 enseignants-chercheurs en 2024). Par son adhésion, entre autres, à la Maison des sciences de l'homme et des humanités, à l'Institut d'Histoire du Livre ou au GIS Institut rhodanpin des systèmes complexes (IXXI), l'Enssib cherche à créer un environnement propice au développement de la recherche en lien avec le site lyonnais.

C2. L'établissement analyse les réussites et les limites de sa politique de recrutement et sa capacité à attirer et retenir des talents reconnus dans le domaine scientifique, à l'échelle nationale et internationale.

La politique de mise en valeur des résultats des recherches par le biais de la communication interne et externe, par l'accompagnement à leur mise en ligne sur HAL et par l'organisation d'événements cherche aussi à créer un écosystème de la recherche propice à attirer des personnels scientifiques et techniques de haut niveau. Elle inclut des aides à la publication, nécessaires dans le paysage éditorial universitaire français. L'Enssib finance également la production et la publication de *Balisages*, la revue de recherche de l'établissement qui met en valeur les thématiques de recherche des enseignants-chercheurs. Plus globalement, l'activité éditoriale, à travers notamment les Presses de l'Enssib, renforce la visibilité de certains des domaines stratégiques de l'établissement.

Les cinq recrutements les plus significatifs des cinq dernières années touchent à la fois le corps des enseignants-chercheurs et le soutien à la recherche. On notera ainsi le recrutement de trois nouveaux professeurs des universités mais également la réaffectation d'un poste d'ingénieur de recherche ainsi que l'arrivée d'une nouvelle assistante de direction. Pour la période à venir, et dans la continuité de cette dynamique, l'établissement prévoit pour 2025 le recrutement de deux maîtres de conférences (MCF) dans la 71^e section (Sciences de l'information et de la communication) et le recrutement d'un professeur associé à temps partiel (PAST) spécialisé dans les données et l'intelligence artificielle (IA). Ces nouveaux postes visent à enrichir à la fois l'enseignement et la recherche, grâce à des compétences innovantes et adaptées aux enjeux actuels. En 2025, dans le cadre de la Loi de programmation pour la recherche, support de MCF sera également repyramidé en support de professeur des universités (fléché en 71^e section).

C3. Les financements régionaux, nationaux, européens et internationaux se traduisent par des résultats pour sa recherche, que l'établissement est capable d'objectiver.

Politique de soutien

C4. L'établissement met en place des dispositifs de veille, d'incitation et d'aide au montage de projets de recherche nationaux, européens et internationaux, dont il assure la gestion administrative.

C5. L'établissement apporte aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs un soutien à l'organisation de manifestations scientifiques.

Les moyens alloués par l'établissement aux deux centres de recherche dont il est tutelle ont été stables pour ELICO, mais en progression pour le Centre Gabriel Naudé. Ceci répond notamment aux bons résultats obtenus par ce dernier que ce soit en nombre de publications par membre statutaire ou au regard de l'obtention de subventions externes pendant cette période. En complément, les demandes de financement de projets ou de séminaires émises auprès du Conseil scientifique sont examinées à la lumière des demandes antérieures et de l'accomplissement de celles-ci. Il évalue systématiquement la pertinence et la faisabilité des projets. Notons, par ailleurs, que le taux d'exécution budgétaire est en hausse, dépassant en 2024 les 90%, indiquant une gestion efficace du budget alloué à la recherche et une bonne répartition des ressources. Pour la période évaluée, les ONR n'ont pas été une source de

moyens de recherche puisque l'Enssib n'accueille pas de personnel CNRS et n'a pas obtenu de nouvelles subventions à l'échelle nationale au cours des cinq dernières années.

Comme nous l'avons indiqué plus haut (critère 1), l'Enssib a créé en 2022 une cellule de la recherche composée d'un ingénieur de recherche, d'une conservatrice des bibliothèques et d'une assistante à la direction. L'un des objectifs principaux de cette structure a été d'accompagner et de faciliter la candidature des enseignants-chercheurs dans le cadre d'appels à projets locaux, nationaux et internationaux. La cellule assure également une veille dans les domaines de recherche stratégiques de l'Enssib et informe les chercheurs des nouvelles possibilités de financement, ainsi que des conditions de soumission des projets. La nouvelle dynamique ainsi créée a permis, par exemple, la demande d'une subvention ANR en 2024 (qui n'a malheureusement pas été retenue). La cellule est également impliquée dans la préparation d'une demande auprès de l'ERC et les divers membres ont pu suivre des formations et des webinaires pour mieux comprendre le montage et la soumission de projets à évaluation.

Dans le cadre des subventions accordées par le Conseil scientifique de l'établissement, les chercheurs sont encouragés à effectuer des demandes dans l'optique de pouvoir déposer des dossiers lors d'appels nationaux ou internationaux. L'obtention d'une subvention « Pack Ambition Internationale », accordée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes, a été épaulée par l'établissement.

La cellule de la recherche participe activement à l'organisation de manifestations scientifiques et propose un support logistique, administratif et financier pour tous les événements scientifiques (journées d'étude, séminaires, *Biennale du numérique*) organisés et proposés dans le cadre de la recherche effectuée à l'Enssib. La mise en relation avec les partenaires, la gestion des conventions, la préparation des dossiers, l'organisation des déplacements des intervenants, l'achat de matériel, et la gestion logistique (réception, restauration, commandes, facturation, etc.) sont ainsi assurés, ce qui permet aux enseignants-chercheurs d'envisager de nombreux événements.

La direction de la valorisation, qui assure le pilotage de la programmation scientifique et culturelle en relation avec la mission « Sciences et société » et « Science ouverte », contribue à accompagner les enseignants-chercheurs pour valoriser leurs activités, en présentiel et via tous les canaux de communication de l'Enssib (site web, réseaux sociaux, listes de diffusion, etc.). L'établissement soutient également la promotion et la visibilité des événements en les diffusant plus largement par le biais de ses partenaires. La stratégie de programmation de l'École s'appuie sur un équipement de qualité permettant la diffusion des journées en streaming sur sa chaîne Youtube.

Éléments de preuve :

- Budgets de la recherche sur 5 ans
 - o **Budgets-RECHERCHE-2020 à 2024**
- Enquête annuelle sur les moyens consacrés à la R&D auprès des établissements d'enseignement supérieur et de recherche sous tutelle simple du MESR et dans les COMUE en 2023 et 2024
 - o **Enquête DGESIP_Moyens consacrés à la R et D en 2020**
 - o **Enquête DGESIP_Moyens consacrés à la R et D en 2021**
 - o **Enquête DGESIP_Moyens consacrés à la R et D en 2022**
 - o **Enquête DGESIP_Moyens consacrés à la R et D en 2023**

Référence 12. Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes.

Choix stratégiques

C1. L'établissement définit ses ambitions, ses priorités et son plan d'actions en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société, lesquels structurent l'organisation de ses activités.

Avec la volonté d'élargir la diffusion des savoirs qu'il produit, et de gagner une audience hors de ses communautés scientifiques et professionnelles, l'établissement a engagé, durant la période évaluée, une stratégie visant à toucher un large public, qu'il s'agit de renforcer encore. Cette dynamique s'est traduite par une programmation événementielle renforcée, qui accueille des conférences grand public abordant les enjeux de société portés par l'Enssib (lutte contre la désinformation et éducation aux médias et à l'information). Ces événements sont diffusés en présentiel et en hybride, via la chaîne Youtube de l'Enssib, afin d'en maximiser l'accessibilité et l'impact.

L'établissement a en revanche renoncé à son programme d'expositions photographiques en 2022, considérant que, s'il lui attirait en effet des publics situés en dehors de ses communautés, il ne correspondait pas à ses missions et demandait des compétences et des moyens qui lui faisaient défaut. L'établissement a nommé et formé une référente « sciences et société » en 2023, chargée d'élaborer et de proposer une charte validée en 2024.

En matière d'innovation, un domaine dans lequel elle est à ce jour peu présente, l'Ensib place la thématique de l'intelligence artificielle au cœur des enjeux d'avenir structurants et elle réfléchit depuis 2022 à la manière de l'intégrer à ses dispositifs de formation, de recherche et de gouvernance. C'est dans cette perspective que l'Ensib prend part au projet CMA INTEGRIA, en partenariat avec l'Université Sorbonne nouvelle. Il s'agit de lancer des projets de formation, pour les professionnels en poste et les futurs professionnels, afin de les sensibiliser aux enjeux de l'IA et les préparer à un avenir où les outils de l'IA seront importants et vont peut-être modifier largement le cœur des métiers.

C2. L'établissement apprécie qualitativement et quantitativement ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société. Il identifie les contributions majeures et les principaux succès obtenus au cours de la période de référence.

L'Ensib a mis en place un suivi structuré des facteurs de réussite de ses projets en s'appuyant sur des indicateurs et des jalons définis dans le projet d'établissement EXPERT2026 et le contrat quinquennal. Elle s'appuie sur des moyens identifiés et mis à sa disposition (moyens humains de la direction de la valorisation et cellule recherche) pour accompagner les enseignants-chercheurs dans l'organisation des événements.

Partenariats et inscription dans le territoire

C3. L'établissement est impliqué dans des structures propres ou partagées, publiques ou privées, issues ou non du Programme d'investissements d'avenir, qui apportent un soutien à ses activités de transfert.

C4. L'établissement analyse les résultats obtenus en matière d'innovation grâce à des contrats partenariaux et il en apprécie l'impact socio-économique.

De par ses disciplines d'enseignement et de recherche, l'Ensib ne dispose pas de contrats partenariaux ayant un impact socio-économique. Mais, en 2024, elle s'est investie dans une nouvelle politique de formation dans le domaine de la gouvernance responsable des données : formations courtes à destination du secteur public et privé, déploiement d'un nouveau diplôme d'établissement grâce auquel elle souhaiterait se faire connaître du secteur privé.

L'Ensib est aussi partenaire du Groupement Français de l'Industrie de l'Information (GF2i), incubateur d'idées réunissant acteurs publics et privés autour des enjeux de l'économie de la donnée et de la connaissance. Dans un contexte marqué par les enjeux liés à la gouvernance des données et à l'intelligence artificielle, ce partenariat marque les prémices d'une collaboration qui devra s'étoffer avec les acteurs du secteur privé dans ces domaines. La prochaine *Biennale du numérique* qui se déroulera en novembre 2025 est d'ores et déjà positionnée sur la thématique de la gouvernance des données.

La contribution active de l'Ensib à la constitution de l'Atelier de la donnée DATAlystE du site Lyon Saint-Etienne, labellisé par le MENESR en janvier 2025, rejoignant ainsi le réseau national des Ateliers de la Donnée Labellisés (DLD) aux côtés de 22 autres structures, constitue une réussite partenariale visant à accompagner la communauté scientifique locale dans la gestion et la valorisation des données de recherche. L'Ensib participe au comité de pilotage, ainsi qu'au comité scientifique et aux groupes de travail.

Politique d'inscription de la science dans la société

C5. L'établissement définit un modèle de gouvernance qui permet d'assurer le pilotage de ses actions d'inscription de la science dans la société.

Le pilotage des actions relatives à l'inscription de la science dans la société est réalisé par un chargé de mission à mi-temps (l'autre mi-temps est consacré à celui de la stratégie de Science ouverte), directement rattaché à la directrice de la valorisation et chargée de communication externe.

S'inscrivant dans le cadre de la loi de programmation de la recherche de 2020 et de la feuille de route nationale « Science avec et pour la société de 2021 », la charte « Sciences et société » déjà citée formalise la stratégie de l'Ensib en matière d'inscription de la science dans la société.

<https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/72494-charte-sciences-et-societe-de-l-enssib-2024-2026.pdf>

Structurée autour de 6 engagements, elle vise à :

- Développer la politique d'établissement en faveur de la Science ouverte et des sciences participatives
- Favoriser des modes de diffusion permettant l'action et l'interaction entre les sciences et la société
- Contribuer à des réseaux locaux, nationaux, internationaux "Sciences et Société"
- Impulser une stratégie d'influence en matière de "Sciences et Société"
- Transmettre les savoirs nécessaires au dialogue "Sciences et Société"
- Déployer les actions de l'Ensib au plus près des citoyens.

C6. L'établissement mène une politique de développement des activités d'expertise, notamment en réponse aux besoins de son territoire et en appui aux politiques publiques, dans le respect des exigences de l'intégrité scientifique et de la déontologie.

L'Ensib est peu sollicitée pour mener des expertises. Mais lorsqu'elle l'est, elle inscrit son action dans un strict respect des valeurs qu'elle défend et de la déontologie. Ainsi, en 2024, elle a renoncé à réaliser une expertise professionnelle en appui d'une politique publique (développement d'une action de lecture publique sur un territoire) qui l'aurait conduite à envoyer une délégation dans un pays peu sensible aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations et de liberté d'expression.

C7. L'établissement élabore et met en œuvre des projets de recherches participatives qui incluent un partage de la connaissance.

L'Ensib n'a pas engagé de projet de recherche participative à ce jour.

C8. L'établissement met en œuvre une politique de médiation culturelle et scientifique, et de diffusion des savoirs en direction de publics ciblés, en collaboration avec les acteurs de son territoire. Cette politique comprend un volet de formation à la médiation.

L'Ensib s'attache à promouvoir l'accès et l'éducation à une information scientifique fiable et de qualité, dans un contexte marqué par les transitions numérique et écologique, notamment avec le développement de l'intelligence artificielle. Au cours de la période évaluée, les thématiques prioritaires de sa programmation scientifique et culturelle ont été formalisées. Elles s'articulent autour des enjeux contemporains liés aux bibliothèques et à l'information.

- histoire du livre et de l'imprimé
- bibliothèques et RSE
- données et Science ouverte,
- enjeux de l'intelligence artificielle
- éducation aux médias et à l'information, lutte contre la désinformation
- l'évolution des métiers et des compétences en bibliothèques, documentation et information.

L'Ensib est fortement mobilisée depuis 2021, avec le soutien financier du Ministère de la culture, en faveur de l'éducation aux médias et à l'information et de la lutte contre la désinformation et propose des manifestations « Journées EMI » en partenariat avec l'INSPE de Lyon rattachée à l'Université Claude Bernard Lyon 1. Parmi les réalisations récentes, il faut noter la collaboration de l'Ensib avec la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) Auvergne Rhône-Alpes dans le cadre d'un projet de recherche portant sur les résidences de journalistes accueillies au sein de bibliothèques territoriales. Accueillies par le réseau de lecture publique de Villeurbanne et la médiathèque de Feyzin, ces résidences de journalistes visent à favoriser la participation des citoyens au débat démocratique à travers la rencontre avec des journalistes, et la compréhension de la fabrique de l'information. La recherche pilotée par l'Ensib a pour objet d'observer et analyser le rôle des bibliothèques dans la démarche d'éducation aux médias et à l'information mise en œuvre par les territoires, et la façon dont les publics s'approprient les savoirs critiques visés par les ateliers d'éducation aux médias et à l'information.

L'Ensib est engagée dans une dynamique de coopération avec des acteurs locaux, mais également nationaux et internationaux, favorisant la diffusion des savoirs.

L'Ensib participe activement au réseau Pop'Sciences porté par la ComUE depuis septembre 2023, une réussite notable dans le domaine « Sciences et société ». Elle a ainsi accueilli un séminaire en 2024, réunissant tous les partenaires du réseau afin de promouvoir le partage des connaissances et le dialogue entre sciences et citoyens. Parmi les autres partenaires de son territoire, elle compte la Villa Gillet autour des festivals « Littérature Live Festival » et « Mode d'Emploi », qui comprennent un volet de formation à la modération organisé pour les élèves conservateurs de bibliothèques et les étudiants. L'Ensib élabore avec le Festival « Quais du Polar » une journée d'étude dédiée et coopère avec l'Agence Auvergne Rhône-Alpes Livre et Lecture (ARALL) dans le cadre des Rencontres interprofessionnelles du livre.

L'établissement entretient également des coopérations structurantes avec plusieurs partenaires nationaux relevant du Ministère de la culture : « Atelier du livre » de la Bibliothèque nationale de France, Journée « Actualités de la recherche » Ensib-Bpi à la Bibliothèque publique d'information. Cette journée annuelle permet à plusieurs des élèves et étudiants de l'Ensib de présenter leurs mémoires d'étude et de valoriser leurs recherches auprès de professionnels.

L'Ensib se positionne sur les enjeux d'accessibilité et d'accès à la lecture pour tous, à travers le partenariat formalisé avec la Fédération des aveugles et amblyopes de France, qui consiste en l'organisation à l'Ensib d'une journée d'étude annuelle dédiée aux questions d'accessibilité.

L'Ensib souhaiterait désormais s'engager davantage en faveur du dialogue entre les sciences et la société. En tant que grande école de service public, membre du RESP, elle envisage d'organiser un programme de débats publics.

C9. L'établissement conduit des actions de préservation, d'enrichissement et de promotion du patrimoine dont il est le dépositaire. Il contribue également à la mise en valeur du patrimoine national, régional et international.

C10 : L'établissement est attentif aux questions liées à la protection du patrimoine culturel, scientifique et technique. Il déploie les mesures appropriées et met en œuvre des actions de sensibilisation de ses équipes.

Attentif à la question de la préservation des biens culturels, l'établissement engage en 2025 la structuration d'un Plan de sauvegarde des biens culturels, en cours d'élaboration. Les personnels de la bibliothèque ont été formés à cet enjeu.

Éléments de preuve :

- La recherche dans les rapports d'activité de l'Ensib :
2020, p. 20, <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/70103-rapport-d-activite-2020-de-l-enssib.pdf>
2021, p. 22, https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Rapport-activite-Ensib_2021_version-finale-web.pdf
2022, p. 16, <https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Rapport-activite-Ensib-2022.pdf>
2023, p. 19, <https://www.calameo.com/read/0072110653d1b5b7f4658>
- Charte « Sciences et société » adoptée en Conseil scientifique le 30 septembre 2024 et présentée au Conseil d'administration du 11 décembre 2024.
<https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/72494-charte-sciences-et-societe-de-l-enssib-2024-2026.pdf>
- Projet EMI 24-25 déposé auprès du Ministère de la culture, incluant un bilan des actions menées en 23-24.
 - o **Projet EMI 2024-25.pdf**

Référence 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

C1. L'établissement analyse les réussites et les limites de sa politique de ressources humaines qui encourage l'implication de ses personnels dans des structures de transfert et des structures de recherche partenariale comme les Instituts de recherche technologique (IRT), les Instituts pour la transition énergétique (ITE), les Sociétés d'accélération du transfert de technologies (Satt) et les Pôles universitaires d'innovation (PUI).

L'Ensib est membre associée du comité des partenaires du PUI Impulse du site Lyon Saint-Étienne. Sa direction en suit les évolutions sans toutefois, à ce jour, que l'établissement ne participe de manière concrète aux actions mises en œuvre dans ce cadre. Plusieurs ateliers thématiques envisagés par ce PUI pourraient, à terme, l'intéresser (« Ecosystème Créatifs et Culturels en Mouvement », par exemple).

C2. L'établissement mobilise ses services support en appui des activités d'expertise au service de la société ou des collectivités territoriales. Il soutient de même les activités de médiation culturelle et scientifique.

Comme nous l'avons démontré ci-dessus, l'Ensib mobilise activement ses ressources humaines et financières pour soutenir les activités de médiation culturelle et scientifique. La direction de la valorisation, qui comprend les équipes de la bibliothèque et des éditions, est particulièrement active en ce sens. Une référente « Science ouverte » et chargée de projets « Sciences et société » a été recrutée en septembre 2023.

La cellule recherche de la direction de la recherche organise tous les deux ans un grand événement, la *Biennale du numérique*, événement interprofessionnel consacré à la valorisation de l'innovation dans le domaine du numérique.

Les enseignants-chercheurs sont également engagés dans la transmission de leur expertise (conférences et commissariat d'expositions autour du livre ancien dans des musées et bibliothèques de lecture publique ; organisation de conférences autour de la lutte contre la désinformation).

En outre, les activités de médiation à destination des communautés professionnelles sont prises en charge par la mission « Projets et partenariat », rattachée à la direction, qui organise plusieurs événements réguliers (Printemps des métiers, Labos des métiers, Journées EMI).

L'Ensib a investi dans une infrastructure technique de qualité afin de soutenir ces activités de médiation (amphithéâtre relié à la chaîne YouTube de l'Ensib), les canaux de communication (réseaux sociaux, site web), et s'appuie sur ses moyens logistiques pour accroître la visibilité de ses manifestations et activités de diffusion des savoirs.

C3. L'établissement mène une politique de réponse à des appels à projets régionaux, nationaux, européens et internationaux, y compris ceux du Programme d'investissements d'avenir, dont il apprécie l'incidence sur ses activités et ses résultats en matière de transfert.

Depuis 2021, l'Ensib porte une attention particulière aux différents appels à projets régionaux, nationaux, européens et internationaux susceptibles de soutenir son activité et de favoriser son rayonnement. Durant la période évaluée, elle a développé sa capacité de réponse en assurant une veille plus systématique sur les projets ouverts dans son périmètre. Les réponses qu'elle apporte à ces appels font l'objet d'une analyse d'impact préalable (moyens investis et attendus, retombées en termes d'image, bénéfice pour ses communautés professionnelles et scientifiques). Notons les réponses aux appels à projets régionaux (Pack Ambition Internationale), ainsi que dans le domaine international (Entretiens Jacques Cartier, Organisation internationale de la francophonie). Dans le cadre du projet de refonte de la bibliothèque numérique et afin de soutenir la politique éditoriale qu'elle conduit en matière de science ouverte, l'Ensib a répondu, en 2025, au quatrième appel à projets du Fonds national pour la science ouverte – « Édition scientifique ouverte » en 2025. Les résultats obtenus n'ont, à ce jour, pas toujours été à la mesure des attentes de l'établissement (exemples de la réponse à l'appel à projet « Emergences » en 2022 ou de projets ANR, non retenus), mais la démarche a permis à l'équipe de créer de l'expertise, qui lui faisait défaut dans ce domaine et qu'elle peut maintenant mobiliser.

C4. L'établissement met en œuvre une politique de gestion de la propriété intellectuelle par exemple en matière de brevets, de logiciels et de transferts de technologie.

L'Enssib n'est pas concernée.

C5. L'établissement mène une politique de recherche partenariale grâce aux contrats avec les entreprises, aux programmes de recherche collaborative (PRCE)), aux chaires industrielles, aux laboratoires communs, à la création de startup, au développement de plateformes scientifiques.

L'Enssib ne conduit pas de politique de recherche partenariale à proprement parler, mais l'établissement est partenaire de la SATT PULSALYS (la société d'accélération du transfert de technologies du site Lyon Saint-Etienne a pour activité d'assurer le transfert des résultats issus des laboratoires de recherche de ses associés). Ce partenariat, ponctuel du fait des thématiques de recherche de l'établissement, a connu une déclinaison récente. Le projet européen PLACED (Place- and Activity-Centric Dynamic Library Services), financé par l'ANR et dont l'Enssib a été partenaire jusqu'à sa clôture en 2022, a produit un prototype nommé EXPLORE, dont les droits sont gérés par PULSALYS.

Concernant le développement de plateformes scientifiques, l'Enssib conduit une politique de diffusion originale à travers sa bibliothèque numérique, plateforme de diffusion documentaire, éditoriale et scientifique (près de 3 millions de consultations en 2023).

Éléments de preuve :

- Charte « Sciences et société » adoptée en Conseil scientifique le 30 septembre 2024 et présentée au Conseil d'administration du 11 décembre 2024.
<https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/72494-charte-sciences-et-societe-de-l-enssib-2024-2026.pdf>
- Organigramme de l'Enssib : direction de la recherche et direction de la valorisation :
<https://www.enssib.fr/ecole/organisation-gouvernance>
- Fiche de poste de la directrice de la valorisation
 - o **FDP directrice de la valorisation.pdf**

ANALYSE SWOT DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ

Forces

- Qualité des publications et de l'encadrement des travaux de la recherche : éditeurs reconnus ; qualité des mémoires d'étude produits ; encadrement par les enseignants-chercheurs rémunéré
- Stratégie de recherche et dispositifs de soutien : allocation de moyens financiers, accompagnement de la recherche et de la diffusion des savoirs
- Nombre de doctorants encadrés, émergence d'une jeune recherche
- Diversité des partenariats et réseaux aux échelles locales, nationales et européennes et avec la francophonie : chercheurs invités, développement d'un réseau européen en histoire du livre, interactions entre communauté scientifique et communautés professionnelles
- Engagement en faveur de la Science ouverte : charte Science ouverte, projet de bibliothèque numérique, contribution à HAL, éditeur public membre de l'ALEF et publications en OA (revues : Bulletin des bibliothèques de France, *Balisages*, *Revue de la recherche* de l'Enssib (projet), Presses de l'Enssib)
- Implication croissante dans les enjeux de Sciences et société : charte « Sciences et société », mobilisation des enseignants-chercheurs

Faiblesses

- Le nombre actuel d'enseignants-chercheurs limite la capacité de développement des projets de recherche, pas de partenariats avec les ONR
- Absence d'accréditation à délivrer le doctorat : impact sur l'attractivité de l'établissement, manque de visibilité
- Difficulté à faire converger les intérêts individuels de recherche

Opportunités

- Développement de nouveaux partenariats dans l'axe « Sciences et société » et développement de projets de recherche participatifs pour renforcer l'engagement avec la société
- Opportunité de renforcer le positionnement de l'Enssib dans les domaines de l'intelligence artificielle et de la gouvernance des données pour la recherche
- Renouvellement et recrutement des enseignants-chercheurs alignés avec la stratégie scientifique de l'Enssib

Menaces

- Absence de visibilité sur les bourses doctorales : impact sur la capacité de l'établissement à attirer et financer des doctorants
- Changements dans les politiques publiques
- Possibles contraintes budgétaires : difficulté à obtenir des financements supplémentaires.
- Risque de perte d'attractivité : difficulté de recrutement en 71^{ème} section

CHAPITRE 3 : POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ETUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS

Référence 14. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie.

C1. L'établissement définit ses ambitions, ses orientations et ses priorités thématiques dans le domaine de la formation, en lien avec son identité, lesquelles structurent son offre de formation et sont déclinées, en termes opérationnels, par ses composantes.

L'offre de formation de l'Ensib est concentrée sur trois grands domaines, qui constituent véritablement l'identité de l'école : les sciences de l'information, les bibliothèques et le patrimoine écrit et graphique, ces domaines étant traversés par la problématique commune du numérique, au sens le plus large de cette notion. Cette offre de formation est cohérente avec le positionnement spécifique de l'Ensib, à la fois établissement d'enseignement supérieur et de recherche et école nationale formant des cadres de la fonction publique lauréats de concours nationaux. Ce positionnement déjà ancien a été patiemment construit au fil des années, en lien avec des partenaires de formation locaux et nationaux, et, pour ce qui concerne l'ancrage local au sein de sa ComUE, l'École occupe une place unique.

L'Ensib a pour mission de proposer une offre de formation initiale et continue, sur place et à distance, de haut niveau dans son domaine de formation, transversal aux disciplines des 71^e et 22^e sections, ce qui se concrétise par cinq diplômes nationaux, trois diplômes d'établissement et une formation nationale certifiante mais non diplômante :

- quatre mentions de masters pour lesquelles l'Ensib est co-accréditée, avec plusieurs universités et grandes écoles de l'Université de Lyon ;
- trois diplômes d'établissement préparés en un an : Cadre opérationnel des bibliothèques et de la documentation (COBD) ; Diplôme universitaire en sciences de l'information et des bibliothèques (DUSIB) ; diplôme d'établissement « Gouvernance responsable des données », actuellement en préparation pour 2025 - 2026.
- deux formations initiales de fonctionnaires stagiaires : celle des bibliothécaires d'État et de la Ville de Paris (non diplômante, FIBE) et celle des conservateurs de l'État et de la Ville de Paris (diplôme de conservateur de bibliothèque, DCB).

Ce panorama inclut également la formation tout au long de la vie, prioritairement destinée aux cadres des bibliothèques et de la documentation, de l'État ou de la Fonction publique territoriale.

La structure de l'offre de formation ainsi décrite est stable depuis de nombreuses années. L'offre a évolué en 2023, avec la fermeture d'un parcours de master (parcours de deuxième année « Publication numérique » de la mention « Sciences de l'information et des bibliothèques » - SIB) et en 2025, avec la création du nouveau diplôme d'établissement déjà mentionné concernant la gouvernance responsable des données.

Le projet doctoral de l'Ensib

Dès 2011 et son projet d'établissement 2011 – 2015, l'Ensib a formulé une demande d'accréditation à délivrer le doctorat : obtenir la capacité à délivrer le doctorat constituait un des 7 projets identifiés pour améliorer le positionnement de son offre de formation. Il s'agissait « d'assurer le développement et la visibilité de la recherche universitaire menée en son sein et d'affirmer son statut d'établissement universitaire au sens complet du terme ».

Un doctorat de l'Université de Lyon s'étant mis en place en 2016, l'Ensib n'a pas réaffirmé son projet durant la période contractuelle 2016 – 2020. Suite à la fin de l'IDEX et des projets de fusion sur le site de Lyon Saint-Etienne, qui ont conduit à définir une nouvelle organisation et de nouvelles compétences pour la ComUE, la délivrance du doctorat a été reprise par chaque établissement universitaire du site.

Lors de la définition des axes stratégiques du contrat 2021 – 2025 (axe 3, p. 5), décalé à 2022 – 2026 par la crise sanitaire, l'établissement a donc réaffirmé son souhait d'être accrédité à délivrer le doctorat. Cette intention a été clairement exprimée auprès des principaux établissements universitaires du site, des deux écoles doctorales avec lesquelles elle travaille et dans le dossier d'accréditation de l'Ensib en 2021, en particulier la note de présentation politique et stratégique de l'offre de formation : ce projet a alors reçu un fort soutien de la part des conseils d'administration et scientifique de l'Ensib. L'École a été autorisée à faire état de son projet doctoral devant le CNESER « accréditations » du 14 avril 2022, mais n'a pas pu faire voter cette accréditation : une « clause de revoyure » a été accordée, pour l'année 2024.

L'Ensib n'a pas actionné cette clause, préférant structurer son projet afin de le représenter dans le cadre de la campagne 2027 – 2031. Durant cette période elle a :

soutenu les projets de ses enseignants-chercheurs souhaitant obtenir une habilitation à délivrer des recherches ; deux habilitations ont été obtenues en 2023 – 2024 et une troisième est en cours. 80% d'entre eux disposent actuellement d'une HDR ;

développé le nombre de doctorants encadrés ou co-encadrés par des enseignants-chercheurs de l'Ensib, qui est passé de 10 en 2022 à 15 en 2025. Ceci constituait d'ailleurs un jalon du projet d'établissement 2022-2026 ; accueilli 2 (2023, 2025) et bientôt 3 (2025) contrats doctoraux au sein de l'Ensib.

Dans le cadre de la refonte du dispositif des chargés de recherche documentaires, le ministère chargé de l'ESR a en effet attribué à l'Ensib un financement pour 3 contrats doctoraux à compter de 2023. Ces recherches implantées à l'Ensib, dont les thématiques sont validées avec le ministère, doivent permettre « d'irriguer le champ des pratiques professionnelles, dans une perspective de diversification des services aux usagers de l'ESR, et dans la recherche d'amélioration de l'efficacité de ses services. » (cf. note DGESIP-DGRI D-2023-000970 du 26/09/2023).

Pour ce projet doctoral, l'Ensib peut se prévaloir du soutien unanime de ses conseils, exprimé par le conseil scientifique lors de sa séance du 12 mai 2025 et par le conseil d'administration réuni le 29 mai, de celui du Service du livre et de la lecture du Ministère de la culture, lequel considère que ce projet est structurant pour l'établissement et la filière « documentation et bibliothèque », et de l'appui que lui accorde le MENESR à travers les contrats doctoraux mentionnés ci-dessus.

C2. L'offre de formation de l'établissement est construite en veillant à sa cohérence globale, tant au sein de l'établissement qu'au regard de son environnement institutionnel, socio-économique et culturel, à son articulation entre les cycles de formation et à son déploiement effectif au sein de ses composantes.

En tant qu'école de service public et universitaire, occupant une place unique au croisement de domaines d'enseignement et de recherche peu répandus, et en tant qu'établissement dépourvu de composante, l'Ensib maintient sans difficulté la cohérence de son offre de formation.

Les partenariats de formation établis dans le cadre des co-accréditations permettent à l'Ensib d'entretenir des liens de formation et de recherche avec les universités et école du site de Lyon – Saint-Etienne et de proposer une offre de formation plus étendue qu'elle ne pourrait le faire seule. C'est le cas des masters « Histoire, Civilisations, Patrimoine », « Humanités numériques » et « Information – Communication », co-accrédités avec les universités Lumière – Lyon 2, Jean Moulin – Lyon 3, Jean Monnet – Saint-Etienne, l'ENTPE et l'ENS de Lyon.

En interne, plusieurs lieux de discussion permettent de maintenir de manière régulière des échanges avec l'équipe enseignante : comité de direction élargi, commission pédagogique, phases de préparation du projet d'établissement, de la nouvelle accréditation, etc. Le nombre réduit de cursus et la présence d'enseignements et de modalités de formation communs (gestion de projet, initiation à la recherche, stage, mémoire) incitent à des comparaisons et des échanges entre intervenants, responsables de parcours et avec l'équipe de la direction des études. La mise en place progressive de l'approche par compétences va encore renforcer la cohérence pédagogique entre cursus. Malgré des finalités différentes et des calendriers de formation également différents, l'École veille à maintenir des liens entre les parcours et formations, que ce soit grâce aux événements organisés lors des rentrées (journée d'accueil des masters) ou en sortie (remise commune des diplômes), à l'occasion d'activités pédagogiques (escape game en anglais) ou d'événements scientifiques.

Les liens externes vers les milieux socio-professionnels et culturels sont également réguliers, grâce en particulier au dispositif de l'alternance dans les parcours de M2 de la mention SIB. L'Ensib travaille en partenariat avec le CFA FormaSup ; un conseil de perfectionnement est régulièrement tenu. Les conseils de perfectionnement permettent également de garder contact avec les entreprises et organismes d'accueil des étudiants (emploi et/ou stage).

La création de la formation en gouvernance responsable des données est un bon exemple de la façon dont l'Ensib a réussi à faire évoluer son offre de formation durant la période évaluée. Comme nous l'avons déjà mentionné, elle s'est appuyée sur une étude de marché réalisée par le cabinet Headway en concertation avec les équipes pédagogiques, ce qui a notamment permis de prendre conscience du fait qu'elle délivrait déjà des cours dans ce domaine. L'établissement a ensuite mis au point une nouvelle formation et l'a tout d'abord testée en format court, de type formation tout au long de la vie, avant de l'ouvrir en format long (diplôme d'établissement) pour l'automne 2025. Il l'a inscrite dans son

contrat quinquennal (jalon 4) et a négocié un accompagnement spécifique du ministère dans le cadre du dialogue de performance 2024 et du COMP 25 – 27.

C3. L'offre de formation de l'établissement inclut des formations construites dans le cadre de partenariats académiques locaux, régionaux et nationaux structurants et pertinents.

En plus des partenariats locaux déjà évoqués dans le cadre des co-accréditations de master, des liens ont été établis par l'Enssib avec d'autres partenaires de formation.

Le Diplôme universitaire en sciences de l'information et des bibliothèques (DUSIB), en sommeil actuellement en raison du non-renouvellement de la convention liant les établissements, est mis en œuvre avec l'université Senghor à Alexandrie pour la partie pédagogique, et avec la Bibliothèque d'Alexandrie et la Bibliothèque nationale de France. Ce diplôme, proposé entièrement à distance, permet aux étudiants francophones non français d'acquérir les compétences nécessaires à la gestion d'une bibliothèque (politique documentaire, politique de service, offre numérique, gestion du patrimoine etc.). Il vise à répondre aux attentes d'un public étranger souhaitant se former à l'Enssib.

Le diplôme de conservateur de bibliothèques a évolué en 2024 pour intégrer le tronc commun de formation coordonné par l'Institut national du service public. L'Enssib faisant partie des 21 écoles membres du réseau de l'INSP, elle a intégré à la formation des élèves conservateurs, à partir de janvier 2024, les six modules de formation à distance et la journée d'échange entre élèves. Le tronc commun a permis de tisser ou de renforcer des liens avec d'autres écoles comme l'INP, l'INET-CNEPT et l'INSP.

Le projet INTEGRIA, porté par l'Université Sorbonne nouvelle et déposé dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », sera l'occasion de développer une formation dans le domaine de l'IA avec de nouveaux partenaires nationaux publics et privés (INRIA, Learning Planet Institut, notamment).

C4. L'établissement structure son offre de formation en prenant en compte la réforme de l'entrée dans les études de santé et l'universitarisation des formations paramédicales.

L'Enssib n'est pas concernée.

C5. L'établissement, à travers sa politique, son pilotage et les dispositifs mis en place, se positionne sur les enjeux de la pluridisciplinarité et de l'interdisciplinarité.

L'Enssib, du fait de sa taille et de sa spécialisation précédemment évoquées, est moins confrontée aux enjeux de pluri- et d'interdisciplinarité que d'autres établissements. Les dix enseignants-chercheurs de l'École se répartissent entre deux sections CNU. Les liens entre eux, fondés sur leurs domaines de recherche et d'enseignement, se sont noués au fil des années grâce, par exemple, aux séminaires de recherche et se traduisent, dans les formations, par des séminaires communs proposés aux étudiants.

C6. L'établissement sensibilise ses étudiants aux enjeux du développement durable et de responsabilité sociétale, ce qui se traduit par des formations spécifiques et par un cadre de certification adapté et reconnu.

Accueillant des étudiants et élèves post-licence, qui ont donc déjà bénéficié de formation en matière de développement durable, l'Enssib a choisi d'intégrer cette approche dans les cursus sans en faire une formation spécifique, difficilement réalisable de manière autonome.

Les étudiants de master ont cependant bénéficié d'actions de formation comme le séminaire de rentrée 2023 consacré au numérique et à la transition écologique. Les élèves conservateurs suivent un module de formation complet consacré au développement durable (module « Construire l'action publique face à l'urgence écologique » du tronc commun piloté par l'INSP). Le programme de formation tout au long de la vie inclut également des stages de divers formats à la transition écologique en bibliothèque.

En dehors des actions de formation, la sensibilisation à la transition écologique est présente dans les événements organisés à l'Enssib dans le cadre du programme participatif RSE, comme les « méridiennes » proposées à la bibliothèque et notamment ouvertes aux étudiants et aux élèves.

L'établissement est doté d'un schéma directeur DDRSE depuis 2025 ; la formation y occupe une part importante puisqu'elle constitue l'un des 5 axes retenus. Une formation spécifique des enseignants-chercheurs de l'Enssib aux enjeux de transition écologique leur sera proposée au deuxième semestre de l'année 2025.

C7. La politique de formation de l'établissement s'appuie sur les moyens obtenus dans le cadre des projets du Programme d'investissements d'avenir, qui ont une incidence sur la structuration de l'offre de formation.

L'Enssib n'est pas concernée.

C8. L'établissement développe une offre de formation internationale en accord avec son positionnement et sa stratégie, en s'appuyant sur ses partenaires internationaux. Il rend compte de la manière dont sa participation éventuelle à une université européenne labellisée influence sa politique de formation dans sa structuration, sa mise en œuvre, les résultats et la valeur ajoutée significative qu'elle lui permet d'obtenir.

C9. L'établissement développe les mobilités entrantes et sortantes des étudiants, en s'appuyant sur ses partenariats internationaux et sur des dispositifs de soutien financier.

L'offre de formation internationale de l'Enssib est constituée par le Diplôme universitaire en sciences de l'information et des bibliothèques (DUSIB) précédemment évoqué. Il traduit la priorité donnée par l'établissement de proposer une formation dans son domaine de spécialité, les bibliothèques, et dans le monde francophone.

L'enseignement en master étant dispensé en français, à l'exception de deux unités d'enseignement disciplinaires en anglais, l'École accueille en programme Erasmus un nombre limité d'étudiants venant passer un semestre à l'Enssib.

Les mobilités internationales entrantes et sortantes dans le cadre de stages ou de programme Erasmus sont suivies avec attention d'un point de vue statistique, et surtout fortement soutenues par l'établissement. Suite à la nomination d'un nouveau chargé des relations internationales en 2021, l'encadrement des mobilités a été professionnalisé. Le responsable des relations internationales est l'interlocuteur privilégié des étudiants et élèves cherchant une mobilité, aussi bien pour l'organiser (contacts avec les établissements partenaires de l'Enssib, recherche de financements par exemple auprès de la région AURA, de l'Agence universitaire de la francophonie - AUF) que pour accompagner l'installation à Lyon et la scolarité (lien avec l'établissement d'origine pour les étudiants Erasmus). Les échanges internationaux peuvent aussi avoir lieu grâce à l'accueil de chercheurs en résidence ou au réseau des enseignants-chercheurs de l'Enssib, comme par exemple, en 2023, l'accueil d'étudiants suisses dans le cadre de la Biennale du numérique, et celui d'une délégation d'étudiants québécois en juin 2024.

Le DUSIB n'étant plus ouvert depuis 2023, les chiffres des mobilités entrantes fournis en annexe de ce rapport paraissent en baisse alors que les mobilités en master ont été stabilisées ou développées durant la période évaluée.

L'École mène par ailleurs des actions de formation à destination d'un public international, en proposant des stages de formation continue en anglais en histoire du livre et en organisant une Erasmus Staff Week en juin 2025 pour un public européen intéressé par l'actualité des bibliothèques.

C10. L'établissement définit un cadrage de la formation à et par la recherche dans les 1^{er} et 2^e cycles.

Les masters délivrés par l'Enssib sont aussi bien professionnalisants que tournés vers la recherche. C'est une orientation à laquelle tiennent les enseignants-chercheurs et qui se traduit par une initiation à la recherche proposée dans tous les parcours de master (M1 et M2) et par la possibilité ouverte aux étudiants d'assister aux séminaires de recherche proposés par les enseignants. Dans la mention HCP, le travail sur le mémoire est étalé sur les deux années du master. Le mémoire est crédité d'autant d'ECTS que le stage en master.

Cette orientation se retrouve également dans la formation des élèves conservateurs de bibliothèque, qui produisent eux aussi un mémoire tout en suivant une formation très professionnalisante. En fonction de leur profil (certains sont déjà titulaires d'un doctorat ou en cours de thèse), ils sont incités à rejoindre l'un ou l'autre des laboratoires de recherche de l'établissement.

C11. L'établissement comprend une formation doctorale articulée avec sa politique de formation et de recherche et avec ses priorités stratégiques en matière d'identité et d'attractivité.

La difficulté principale que rencontre l'Enssib pour lier formation et recherche provient de ce que l'établissement n'est pas habilité à délivrer le doctorat. Accueillant les étudiants en première année de master seulement, le temps est compté pour les encourager à se tourner vers la recherche, dans un

établissement qui ne pourra de toute façon pas être complètement impliqué dans leur parcours doctoral.

Le rapport d'auto-évaluation de l'Enssib produit en 2019 pointait déjà cette difficulté et rappelait que l'établissement avait inscrit sa volonté de délivrer le doctorat dans son projet d'établissement 2011 – 2015. L'Enssib a engagé depuis 2020 une discussion avec le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais elle n'a pas été autorisée à présenter un dossier d'accréditation devant le CNESER « formation » réuni en mars 2022. En 2023, elle a cependant obtenu trois contrats doctoraux pour développer des recherches dans ses domaines de spécialité, le premier contrat a été attribué à une ancienne étudiante du master HCP. Un deuxième contrat a été attribué en 2024 et un troisième l'est pour 2025.

C12. L'établissement met en place, dans le cadre des écoles doctorales et, le cas échéant, d'un collège doctoral et en lien avec les unités de recherche, une coordination et une harmonisation des pratiques de formation, d'accompagnement et d'encadrement des doctorants en vue de leur réussite et de leur poursuite de carrière. L'établissement soutient et garantit en particulier la qualité des conditions d'accueil et d'accompagnement des étudiants, notamment des doctorants dans les unités de recherche.

L'Enssib offre un environnement de travail satisfaisant à l'ensemble des doctorants encadrés par ses enseignants-chercheurs, à la fois matériellement dans l'École (accès aux salles de travail, au foyer, à la documentation, etc.) et au sein des laboratoires ELICO et du Centre Gabriel Naudé (participation et/ou animation de séances de séminaire). Les doctorants sont inscrits dans l'une ou l'autre des écoles doctorales EPIC (ED 485) et Sciences sociales (ED 483).

C13. En cas de collège doctoral co-porté et d'écoles doctorales co-accréditées, l'établissement formalise les partenariats mis en place avec les autres établissements et identifie leur plus-value pour la formation doctorale.

L'Enssib n'est pas concernée.

C14. L'établissement s'assure de l'adossement à la recherche de ses formations par la participation des enseignants-chercheurs aux enseignements et il favorise celle de chercheurs.

Les enseignants-chercheurs de l'Enssib assurent la majorité des cours de master. Ainsi dans le master SIB, sur l'ensemble du cursus et tous parcours confondus, les enseignants-chercheurs assurent les 2/3 des cours.

C15. L'établissement met en place une formation à l'intégrité scientifique et à l'éthique, en particulier en direction des doctorants.

En début d'année universitaire, l'Enssib sensibilise ses étudiants aux bonnes pratiques de la recherche (lutte contre le plagiat et charte du bon usage des ressources numériques), cette formation est ensuite approfondie dans les UE d'initiation à la recherche. L'École dispose par ailleurs d'un référent lanceur d'alerte et d'une référente déontologie qui appartiennent au corps des professeurs des universités.

C16. La politique documentaire est intégrée à la politique de formation et par la recherche de l'établissement, notamment en termes d'acquisition de ressources, d'accès des publics à celles-ci et de contribution des personnels des services de documentation aux contenus de formation.

Avec un fonds de 35.000 ouvrages et une bibliothèque numérique regroupant 49.960 documents (près de 2 millions de consultations), la bibliothèque de l'Enssib est une bibliothèque de référence en sciences de l'information et des bibliothèques, en France et dans la francophonie, qui repose sur un modèle hybride : bibliothèque de grande école de service public, centre de ressources et de services, tiers-lieu favorisant les échanges et le réseautage entre professionnels. En présentiel et à distance, elle déploie une offre de services et de ressources en appui à la formation, initiale et continue, et à la recherche. La bibliothèque de l'Enssib relève d'ailleurs de la direction de la valorisation de l'Enssib, qui vient en soutien aux activités de formation et de recherche. Elle s'implique fortement dans le groupe de travail des bibliothèques et centres documentaires des écoles du RESP, dans lequel elle échange de bonnes pratiques.

Sur place, elle pourvoit aux besoins documentaires des étudiants et élèves dans le cadre de leur formation et répond aux demandes des usagers. Située dans un site universitaire vaste et bien doté d'un point de vue documentaire, elle agit de manière complémentaire avec les bibliothèques universitaires, municipales et de recherche installées sur le site ou à proximité. Sa politique documentaire, datée, est en cours de formalisation : une nouvelle charte documentaire est en préparation pour le deuxième semestre 2025. Une commission documentaire a été installée en février 2025, pour renforcer la cohérence entre les ressources, leurs publics, l'enseignement et la recherche.

La bibliothèque joue également un rôle actif dans la valorisation de la recherche, notamment à travers l'accueil régulier d'événements organisés dans son espace Salon. Parmi eux, les Midis de la recherche offrent un format court et accessible pour présenter les ouvrages publiés par les enseignants-chercheurs de l'École et par des chercheurs invités, ainsi que les projets de recherche en cours. Pour mieux répondre aux besoins spécifiques des doctorants, un espace de travail dédié est actuellement en projet. Mais un carrel rénové en salle de travail collaboratif leur est d'ores et déjà proposé.

Le personnel de la bibliothèque est associé aux actions de formation, notamment dans le cadre de la gestion de projet, du tutorat pédagogique et de cours sur les systèmes d'information documentaire. Il organise des visites et des présentations de services dans le cadre de tous les accueils de promotions. À distance, la bibliothèque met à disposition une gamme de services et de produits documentaires venant enrichir la formation. Parmi eux :

- Le service en ligne Questions ? Réponses ! qui accompagne les usagers dans leurs recherches documentaires, pour lequel une nouvelle plateforme d'accès sécurisée a été développée en 2025
- Une base d'emplois et de stages, facilitant l'insertion professionnelle
- Des ateliers de prise en main d'outils documentaires, de veille ou de médiation numérique (environ 3 par mois, souvent proposés à distance)
- Des guides thématiques, librement accessibles en ligne, offrant des ressources sur les enjeux de la profession : depuis 2020, 11 guides ont ainsi été déployés (développement durable, management des bibliothèques, EMI et développement de l'esprit critique, Science ouverte et données de la recherche, IA, etc.).

<https://enssib.libguides.com/c.php?g=686367>

Ceci s'est accompagné d'une amplification des actions de médiation numérique proposée par la bibliothèque.

C17. La configuration des espaces physiques et des ressources numériques des bibliothèques, et leur accessibilité répondent aux besoins des publics accueillis et sont améliorées, le cas échéant, par des partenariats.

La bibliothèque de l'Enssib, accessible et intégrée au bâtiment au même niveau que les salles de cours, est ouverte de 9h à 19h du lundi au vendredi, et en autonomie pour les publics de l'Enssib de 7h30 à 20h. Le week-end, lorsque l'établissement est fermé, les usagers peuvent bénéficier d'un service de navette de documents entre la bibliothèque de l'Enssib et la bibliothèque universitaire de Sciences de l'Université Claude Bernard Lyon 1 - site de la Doua (située à 200 mètres de l'Enssib).

Son organisation a évolué en 2024 : suite à une réflexion menée par la directrice de la valorisation, la nouvelle directrice du pôle « publics » et les équipes concernées, les pôles « publics » et « ressources » ont fusionné pour recréer un pôle « bibliothèque et documentation professionnelle » de plein exercice au sein de l'Enssib (pôle supprimé en 2017) : cette réorganisation permet de déployer une offre de services mieux coordonnée et de favoriser l'intégration des services proposés sur place et à distance. En parallèle, un grand chantier de rénovation de la bibliothèque numérique a été lancé : conduit en 2025 et 2026, il permettra d'améliorer en profondeur l'accès aux ressources numériques de l'Enssib, notamment celles produites par la recherche et la formation.

La bibliothèque accueille des activités pédagogiques, gère la bibliothèque numérique où sont déposés les travaux d'étudiants et propose une gamme de formations destinées aux étudiants. Elle organise des événements en partenariat avec des acteurs nationaux et locaux, tels que la Fédération des aveugles et amblyopes de France ou la Villa Gillet, inscrits dans le cadre de la formation des étudiants et des élèves-fonctionnaires.

Grâce au soutien de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la bibliothèque accueille en 2024-2025 une étudiante ambassadrice accessibilité, chargée d'établir un diagnostic de l'accessibilité des lieux et des

ressources, et de proposer un plan d'actions pour leur amélioration. Par ailleurs, en 2025, la bibliothèque a candidaté au dispositif Platon, qui permet aux bibliothèques d'appliquer l'exception handicap au droit d'auteur.

C18. L'établissement prend en compte les besoins sociaux, économiques et culturels du territoire pour définir son offre de formation. Il prévoit en conséquence la participation des acteurs sociaux, économiques et culturels à sa construction et aux activités pédagogiques, et valorise auprès d'eux les compétences auxquelles il forme.

Pour s'assurer que les débouchés de ses formations sont satisfaisants aussi bien pour les étudiants que pour le monde socioéconomique, l'Ensib suit avec attention les taux d'insertion de ses étudiants ainsi que le type d'emploi qu'ils occupent (secteur, catégorie, etc.), les résultats des enquêtes d'insertion sont publiés sur le site de l'École : <https://www.enssib.fr/etudier-a-l-enssib/insertion-professionnelle>.

Les liens entre l'établissement et les acteurs sociaux sont établis de manière formelle lors des conseils de perfectionnement de master et de l'alternance, et des conseils des professionnels pour les formations de fonctionnaires. Le caractère professionnalisant des formations se traduit par la présence d'intervenants extérieurs en cours, qui sont des professionnels en poste, une caractéristique commune à toutes les formations de l'Ensib. C'est également le cas lors des journées professionnelles organisées chaque année pour les étudiants, pour leur permettre de se familiariser avec leurs futurs milieux professionnels et avec la recherche d'emploi. Des échanges plus informels existent entre acteurs économiques et enseignants-chercheurs, notamment à l'occasion des visites sur site d'étudiants en alternance.

C19. L'établissement définit sa politique en matière d'alternance et de formation continue en lien avec son positionnement et il la traduit dans son offre de formation.

L'alternance est implantée à l'Ensib depuis 2020 et suit depuis cette date un développement très satisfaisant pour l'établissement, qui a signé, pour en assurer la mise en œuvre, une convention de partenariat avec le CFA FormaSup. Actuellement les trois parcours de M2 de la mention SIB peuvent être suivis en alternance, selon le choix de l'étudiant. L'Ensib ne souhaite pas développer davantage l'alternance, en M1 ou dans la mention de master HCP, tout d'abord parce que les enseignants souhaitent d'abord former des étudiants issus de cursus variés avant de les encourager vers l'alternance, ensuite parce que, le master HCP co-accrédité étant essentiellement tourné vers le secteur public, il y a le risque de ne pas trouver suffisamment d'offres d'alternance.

L'École accorde des moyens importants au bon suivi de l'alternance : une ingénieure d'étude y consacre une part importante de son temps de travail, avec l'assistance d'un gestionnaire. La coordination pédagogique de l'alternance est par ailleurs assurée par une enseignante-chercheuse.

C20. L'établissement structure sa politique de préparation à l'insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat tout au long des parcours d'études.

Comme évoqué précédemment, l'Ensib propose en M1 une formation à l'insertion professionnelle (1 UE en M1 SIB, 1 EC en M1 HCP) et ajoute à cela des journées professionnelles en M2. Grâce à des mises en situation, des cours sur la méthode de recherche d'emploi et au contact avec des professionnels en poste, les étudiants sont préparés à la vie après leur master tout au long de leur cursus à l'Ensib. Etant donné le type de débouchés en sortie d'école, cette formation n'inclut pas de préparation à l'entrepreneuriat.

Éléments de preuve :

- La formation dans les rapports d'activité de l'Ensib :
2020, p. 7, <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/70103-rapport-d-activite-2020-de-l-enssib.pdf>
2021, p. 9, https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Rapport-activite-Ensib_2021_version-finale-web.pdf
2022, p. 12, <https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Rapport-activite-Ensib-2022.pdf>
2023, p. 15, <https://www.calameo.com/read/0072110653d1b5b7f4658>
- Maquettes des diplômes de master votées en Conseil d'administration :
<https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation-2022-06-27-6-1.pdf>
https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2023-06-26-4-1.pdf
- FTLV : bilans pédagogiques et financiers annuels de 2020 et 2024
 - o Bilan pédagogique et financier Exercice 2020
 - o Bilan pédagogique et financier Exercice 2021
 - o Bilan pédagogique et financier Exercice 2022

- Bilan pédagogique et financier Exercice_2023
- Bilan pédagogique et financier Exercice_2024
- Données statistiques relatives au nombre d'étudiants et d'élèves en formation
 - Effectif TOTAL 2020-2021_2février2021
 - Effectif TOTAL 2021-2022_1janvier2022
 - Effectif TOTAL 2022-2023_1janvier2023
 - Effectif TOTAL 2023-2024_1janvier 2024
 - Effectif TOTAL 2024-2025_1janvier2025
- Mobilités entrantes et sortantes :
 - Enssib_Mobilites_2020-2025.pdf

Référence 15. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation.

Organisation pédagogique des formations

C1. L'établissement fixe un cadre de définition des programmes de formation favorisant l'alignement pédagogique. Il appuie sa démarche sur une approche programme et une approche par compétences, et il suit l'avancement de sa mise en œuvre.

Durant la période évaluée, l'Enssib a su développer un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation, clairement identifiés au sein de l'établissement. Certains dispositifs existaient lors de la dernière auto-évaluation et ont été confortés, d'autres ont été créés.

Commission pédagogique

La commission pédagogique est une instance informelle qui permet de réunir les équipes pédagogiques et d'échanger sur les nouveaux enjeux qui peuvent concerner l'ensemble des formations initiales et continue de l'Enssib. Cette instance, créée en 2016, réunit les enseignants et le personnel encadrant de la direction des études, la directrice de l'Enssib en assurant la présidence. La commission permet de valider la mise en place de programmes communs à l'ensemble des formations, d'informer sur les actualités et les nouveautés de chacune des formations pour favoriser le partage d'expériences. L'ordre du jour est proposé par la direction des études en concertation avec les enseignants. La commission se réunit en moyenne deux fois par an. Dans un établissement dépourvu de CFVU, elle joue un rôle central dans la mise en place de la stratégie pédagogique globale de l'École.

Conseil de perfectionnement et conseil des professionnels

L'École fait la distinction entre les conseils de perfectionnement et les conseils de professionnels :

- Les conseils de perfectionnement concernent les formations de master et de diplôme d'établissement,
- Les conseils des professionnels concernent les formations initiales de fonctionnaires stagiaires et la FTLV. La présidence des conseils relatifs à la formation des bibliothécaires stagiaires et à celle des conservateurs stagiaires est assurée par un membre du collège « Bibliothèques, documentation, livre et lecture publique » (BDLL) de l'IGESR.

Depuis 2021, un nouveau conseil a été mis en place pour la FTLV, et la composition des conseils a été harmonisée et stabilisée. Ces conseils sont des instances primordiales pour ancrer les formations dans le monde professionnel et faciliter l'insertion professionnelle. Même si la composition et la fréquence des réunions peuvent varier selon la formation, l'objectif reste similaire : réunir l'équipe pédagogique, des anciens étudiants ou élèves, des établissements recruteurs afin de définir les orientations de la formation pour que les compétences développées répondent aux besoins à venir des employeurs.

Évaluation des formations

Comme nous l'avons mentionné dans la référence 6 du présent rapport, un système d'évaluation de la qualité de la formation par les apprenants (VALDA), commun à toutes les formations (formations initiales de fonctionnaires, masters, diplômes d'établissement, FTLV), a été mis en place suite à un travail collégial interne, mené par un groupe projet. Il prévoit un questionnaire pour chaque unité d'enseignement ou chaque stage de FTLV, avec un processus de restitution formalisé : rapport d'évaluation par diplôme, communication des résultats aux étudiants et élèves. Ce dispositif cible le niveau 1 de la pyramide de Kirkpatrick (satisfaction).

Ce dispositif a été mis en œuvre en janvier 2024 pour les formations de masters et le diplôme d'établissement COBD, en septembre 2024 pour la formation des conservateurs. Cette mise en œuvre récente ne permet pas encore d'en tirer un bilan.

Prospective Métiers et compétences

L'Ensib a mis en place plusieurs dispositifs de veille sur l'évolution des métiers, en particulier une mission « Prospective métiers et compétences » créée fin 2021, et un projet participatif transversal sur ce thème, afin d'être au plus près des besoins du terrain dans les formations proposées. Dans ce cadre, deux focus groups autour des métiers des bibliothèques (avec des professionnels en poste ayant suivi des stages de FTLV et avec des élèves conservateurs promus) se sont déroulés, pour recueillir leurs ressentis sur les évolutions des métiers. Les retours, formalisés, ont été utilisés en conseil de perfectionnement de la FTLV et ont permis de définir le sujet de l'événement « Printemps des métiers » 2025.

Ces focus groups seront renouvelés et étendus aux autres formations et autres métiers (archives numériques, documentation).

La mission « Prospective métiers et compétences » réalise aussi, avec la DES, une veille sur les référentiels : référentiels métiers et activités, référentiels de compétences, et participe à une réflexion nationale sur les référentiels des métiers des bibliothèques territoriales, avec le Ministère de la culture. Cette mission n'a cependant pas réussi à jouer, durant la période évaluée, le rôle d'observatoire de l'évolution des métiers et des compétences pour lequel elle avait été créée.

Enquêtes d'insertion professionnelle par le Bureau des stages et de l'insertion professionnelles (BSIP), pour les formations de masters, diplôme d'établissement et formations initiales de fonctionnaires

Le suivi des taux d'insertion professionnelle, ainsi que les enquêtes de satisfaction post formations auprès des anciens étudiants et élèves, mais aussi des employeurs, est assuré par le BSIP. L'enquête et l'analyse pour les élèves fonctionnaires sont maintenant réalisées en interne par un ingénieur de recherche. Les rapports d'évaluation sont étudiés et présentés lors des différents conseils, et, pour ce qui concerne les rapports relatifs aux masters, valorisés sur le site internet de l'Ensib.

<https://www.enssib.fr/etudier-a-l-enssib/insertion-professionnelle>

Approche programme et approches par compétences

L'approche programme est déjà installée dans les formations de l'Ensib, avec des équipes pédagogiques qui collaborent, pour donner une cohérence aux cursus et créer des liens entre les différents cours. L'approche par compétences (APC) a été développée pour le diplôme COBD lors du renouvellement de la certification au RNCP en 2022, avec la réécriture complète du référentiel d'activité et du référentiel d'évaluation. En vue du renouvellement de cette inscription, en 2025, le dispositif d'évaluation des compétences de ce diplôme est repensé.

Les autres formations ont des référentiels de compétences déjà rédigés. Ceux-ci doivent être révisés et améliorés dans le cadre d'une démarche APC généralisée à l'ensemble des formations. Une ingénieure pédagogique accompagne les équipes pédagogiques dans ce déploiement à partir de 2025.

C2. L'établissement met en place des dispositifs de valorisation des compétences acquises par ses étudiants dans les cursus ou en dehors de ceux-ci.

Valorisation des compétences

L'Ensib a mis en place le supplément au diplôme pour les étudiants, en particulier pour signaler les stages volontaires effectués. Un groupe de travail va être mis en place en 2025 pour réfléchir à la valorisation de l'engagement étudiant.

Des micro-certifications sont proposées pour certaines formations : des open-badges ont été proposés pour des sessions successives suivies dans le cadre de parcours de la formation continue ("Médiation et éducation aux médias et à l'information" avec l'EBAD en 2022, et "Mettre en œuvre la transition écologique dans son établissement" en 2024).

L'ensemble de ces dispositifs incarne bien la volonté forte de l'Ensib de positionner la qualité de ses formations au cœur de sa stratégie de développement, en tenant compte de l'évolution des métiers et en améliorant la qualité des formations. Plusieurs initiatives sur la valorisation des compétences ont déjà eu lieu et doivent maintenant être confortées.

C3. L'établissement construit ses dispositifs d'aide au développement des méthodes pédagogiques et à la diversification de celles-ci en vue de la réussite des étudiants et il se mobilise pour rechercher des financements sur projets, notamment des moyens émanant du Programme d'investissements d'avenir ou de France 2030.

C4. L'établissement diversifie ses modalités d'enseignement. Il définit une politique d'enseignement partiellement ou entièrement à distance, et il se dote des infrastructures et des outils numériques de diffusion et d'enseignement adaptés à celle-ci.

C5. L'établissement développe des types variés d'espaces d'enseignement en cohérence avec les objectifs et les modalités d'enseignement et d'évaluation des formations.

L'Enssib s'appuie sur la direction des études et des stages, plus particulièrement, sur son pôle Pédagogie numérique, pour diffuser et développer de nouvelles pratiques pédagogiques, qui ont considérablement évolué durant ces dernières années, notamment du fait de la crise sanitaire de 2020 - 2021. Le pôle Pédagogie numérique a un rôle de veille et de support en matière d'innovation pédagogique. Il a cependant peiné, durant la période évaluée, à maintenir un effectif stable de 2 personnes, malgré le recours à un alternant, d'ailleurs recruté en tant qu'ingénieur pédagogique multimédia au terme de son apprentissage.

Des ingénieurs pédagogiques sont présents en soutien aux équipes enseignantes, à la fois pour accompagner les projets et demandes des enseignants, mais aussi pour proposer des enseignements diversifiés, que ce soit en termes de modalités (présentiel, distanciel ou hybride) ou de formats : cours magistraux, cas pratiques, retours d'expérience, journées d'études, tables rondes, gestion de projet ou encore ludification avec la proposition d'un serious game dans le cadre du COBD ou d'une murder party en anglais, mutualisée pour tous les étudiants et élèves fonctionnaires de l'École. Ces dispositifs d'enseignement variés sont dispensés à tous les étudiants, qu'ils soient en formation initiale, en alternance ou en formation continue.

L'outil support de toutes les formations est la plateforme pédagogique Moodle. Un ingénieur pédagogique et les enseignants travaillent à ce que cette plateforme soit ergonomique et à ce qu'elle puisse proposer des activités qui facilitent l'apprentissage grâce à l'utilisation de différents outils tels que les quiz, les votes et questionnaires, les tableaux blancs, les murs collaboratifs, Compilatio pour la vérification des devoirs déposés, etc. Un espace sur Moodle est dédié à l'équipe pédagogique et recense l'ensemble des outils à disposition ; un développement de 2024 concerne plus particulièrement les outils de l'intelligence artificielle.

L'équipe pédagogique a également la volonté de proposer des enseignements aux formats variés :

- La gestion de projet est un des dispositifs phares déployés dans toutes les formations de l'Enssib. L'objectif est de répondre à une demande précise d'un commanditaire extérieur à l'École. Ce dispositif, ancré dans le monde professionnel, permet de développer des compétences managériales et d'accompagnement au changement indispensables à la bonne insertion professionnelle des étudiants.
- Des journées d'études sur les grands enjeux des métiers des sciences de l'information et des bibliothèques sont accessibles aux étudiants et leur permettent, en plus de s'informer et de se former, de se créer un réseau avec les professionnels présents.
- Les équipes pédagogiques s'attachent à ponctuer les cours magistraux de temps dédiés à des cas pratiques, des retours d'expérience, mais aussi des tables rondes.
- Possibilité est offerte également aux élèves fonctionnaires et aux étudiants de participer aux congrès professionnels nationaux et internationaux, avec le soutien d'une bourse.

À l'Enssib, les enseignements se dispensent évidemment en présentiel, mais aussi en distanciel et en mode hybride. L'équipement de toutes les salles, entre 2021 et 2024, pour la diffusion de visioconférence facilite le passage d'une modalité à une autre. Depuis la pandémie de la COVID, la plupart des étudiants sont également équipés d'un ordinateur portable pour toute la durée de leur formation. Par ailleurs, depuis 2023, quatre salles modulables peuvent se transformer en deux grandes salles. Les salles modulables sont un véritable atout pédagogique, car elles permettent d'adapter l'espace aux attentes et aux modalités d'enseignement souhaitées par les intervenants : table ronde, cours magistral, travail en îlots, visioconférence.

Les diplômes d'établissement (COBD, DUSIB et le futur GRD) ainsi que certains stages de formation continue sont dispensés pour tout ou partie en distanciel. La formation de conservateur des bibliothèques d'État et de la Ville de Paris, ayant intégré en 2023 le tronc commun pour les futurs hauts fonctionnaires coordonné par l'INSP, bénéficie, à ce titre, d'enseignements en distanciel sur la plateforme interministérielle Mentor. Les masters en alternance utilisent quant à eux, en plus de la plateforme Moodle, la plateforme Studea pour le livret de suivi numérique de l'alternance.

Pour toutes ces formations, la présence d'un responsable scientifique est systématique pour animer le travail asynchrone et synchrone des étudiants sur la plateforme pédagogique Moodle, Mentor pour le tronc commun INSP et Studea pour les alternants. Le responsable scientifique est accompagné par un ingénieur pédagogique qui veille à la fluidité et au bon suivi des enseignements en distanciel. Le Bureau des stages et de l'insertion professionnelle accompagne particulièrement tous les étudiants en alternance, leur proposant un programme spécifique adapté à leur rythme de travail. Des temps de regroupement en présentiel viennent, pour certaines formations, dont les masters en alternance, compléter la formation en distanciel. Les regroupements facilitent notamment les travaux en groupes et les échanges d'expériences. La variété des modalités d'enseignement est un des atouts clairement identifiés de ces formations.

L'ensemble des dispositifs mis en place depuis 2019 permet donc de dresser un bilan positif de la politique d'innovation pédagogique de l'Ensib. Le personnel est véritablement monté en compétences depuis la crise sanitaire, montrant des capacités d'adaptation, se formant et intégrant de nouvelles modalités pédagogiques. L'Ensib a également su se doter d'infrastructures en termes de salles et d'équipements audiovisuels, ainsi que de plateformes pédagogiques performantes, qui permettent de répondre aux attentes des enseignants comme des apprenants, que ce soit en formation initiale ou en alternance. L'un des enjeux de cette politique d'innovation pédagogique désormais à relever est celui de l'intégration responsable des intelligences artificielles dans les formations : bien identifié, il n'a pas encore été pris en compte.

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

C6. L'établissement cadre les modalités d'enseignement des langues étrangères et en langue étrangère dans les cursus de formation, ainsi que les modalités de passation des certifications étrangères et de leur articulation avec les cursus.

L'enseignement des langues étrangères se fait uniquement en anglais et est bien présent dans toutes les formations de l'Ensib. Il est assuré par le biais d'une convention signée avec l'Université Lumière Lyon 2. L'Ensib propose maintenant quelques formations réalisées en anglais, dans les cours de master ou dans des stages de FTLV.

La proposition de passer le TOEIC - offerte aux étudiants entre 2015 et 2020 - ne rencontrant pas l'intérêt des étudiants, n'a pas été reconduite.

C7. L'établissement développe des dispositifs pédagogiques de préparation de la mobilité entrante et sortante des étudiants.

Les dispositifs pédagogiques de préparation à la mobilité entrante et sortante des étudiants sont variés et visent à accompagner les étudiants avant, pendant et après leur séjour à l'étranger. Ils ont été confortés à compter de la fin de la crise sanitaire, afin de relancer les mobilités internationales.

Concernant les mobilités sortantes, des réunions d'information sont organisées à plusieurs reprises dans l'année, spécifiquement à l'occasion d'événements dédiés (Erasmus Days, Mois de l'Europe) ou suivant les calendriers pédagogiques (journée d'accueil des masters, présentations devant les différentes formations). Y sont présentés les programmes d'échanges (Erasmus+, conventions bilatérales) et les programmes de bourses disponibles. L'ensemble de ces informations est rassemblé dans un guide de la mobilité distribuée aux étudiants lors de la rentrée et accessible sur un panneau d'information dédié au sein de l'École, comme sur la plateforme pédagogique et les sites internet, en français et en anglais.

<https://www.enssib.fr/ecole/international>

Les étudiants peuvent également y trouver des témoignages d'anciens étudiants. Un entretien individuel est ensuite proposé systématiquement aux étudiants afin de les aider à réaliser leur projet. Lorsque nécessaire, un accompagnement linguistique via la plateforme Erasmus+ leur est proposé. La mission « Relations Internationales » offre également un accompagnement administratif et pédagogique à la recherche de lieux de stages, relecture de CV et lettres de motivation, reconnaissance des crédits

universitaires, mise en place du contrat d'études ou de mobilité et valorisation des compétences apprises au retour de l'étudiant. Chaque année entre 9% (en 2022) et 14,55% (en 2023) des étudiants et élèves fonctionnaires participent à une mobilité de stage à l'international.

Un accompagnement équivalent, tant administratif que pédagogique est proposé aux étudiants en mobilité entrante (cf. référence 18, critère 4). Pour ces derniers, le Conseil d'administration de l'Ensib vote annuellement une politique d'exonération partielle des droits d'inscription des étudiants internationaux assujettis aux droits différenciés suffisamment large pour inclure la majorité des étudiants entrants sur des critères de solidarité (liste de pays les moins avancés selon l'ONU, étudiants en provenance d'Ukraine) ou de langue (étudiants ayant suivi un cursus antérieur en français). Chaque année, l'École accueille entre 8 et 10% d'étudiants internationaux (primo-entrants ou en mobilité d'échange).

Si l'établissement n'a rejoint aucune université européenne à ce jour, il s'inscrit dans de nombreux réseaux professionnels et pédagogiques par la mise en place de partenariats et de programmes d'échanges d'étudiants et d'enseignants-chercheurs. L'Ensib a notamment adhéré en mars 2023 au réseau des iSchools, réseau international des écoles en sciences de l'information et va accueillir une Erasmus staff week en juin 2025. Sa stratégie internationale portant sur la francophonie lui a permis de nouer des liens avec d'autres écoles similaires comme l'EBAD au Sénégal, l'EBSI au Québec, la HEG en Suisse..., avec lesquelles elle partage des alumni. Cette insertion forte dans le milieu professionnel, liée en partie à son statut d'école de service public, enrichit l'offre de mobilité proposée aux étudiants et fonctionnaires stagiaires : stages professionnels inscrits dans les maquettes pédagogiques, stages volontaires hors maquettes pédagogiques, césures, participations aux congrès professionnels internationaux. En 2023, à titre d'exemple, 4 fonctionnaires stagiaires et 4 étudiants ont pu participer aux congrès des associations EBLIDA, LIBER, AIFBD et IFLA, en Europe.

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

C8. L'établissement facilite l'accès à l'offre de formation accréditée aux publics de formation continue et en alternance, par la mise en place de modalités adaptées d'accueil, d'encadrement et d'ingénierie de formation.

C9. L'établissement développe une ingénierie adaptée à l'offre de formation spécifique aux publics de formation continue.

La formation continue en matière d'offre accréditée de l'Ensib est essentiellement réalisée au travers des diplômes d'établissement. Plus d'1/3 des effectifs du diplôme COBD (soit 7 sur 21 en 2024 – 2025) sont inscrits en formation continue. La plupart des étudiants suivent cette formation en travaillant, ce qui est possible grâce aux modalités pédagogiques proposées (distanciel asynchrone essentiellement, à l'exception de 4 semaines en présentiel). Le diplôme d'établissement GRD, mis en place en 2025 - 2026, cible particulièrement un public ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé, dans une recherche de ressources propres. Ses modalités facilitent aussi la poursuite de l'activité professionnelle (distanciel synchrone essentiellement). Le Diplôme universitaire en sciences de l'Information et des Bibliothèques (DUSIB) vise quant à lui des professionnels en poste à l'étranger, qu'il forme entièrement en mode distanciel, à l'exception du stage obligatoire.

La formation continue reste à développer dans le cadre des masters. Durant la période évaluée, l'Ensib a fait porter sa priorité sur l'alternance. Les demandes de VAE sont encore peu nombreuses mais augmentent : 3 personnes ont ainsi obtenu le master SIB en VAE, en 2023/2024. Elles sont généralement longues à être finalisées.

L'offre de formation continue de l'Ensib se déploie largement, cependant, au-delà du cadre des seules formations accréditées. En tant qu'établissement de formation des cadres et des cadres supérieurs des bibliothèques et de la documentation, l'Ensib propose une offre de stages selon des modalités pédagogiques variées, qui vont du focus de 3 heures en ligne à des formations de plusieurs jours en présentiel ou en mode hybride, qui sont conçus pour des professionnels en poste. Entre 2021 et 2023 (nous ne retiendrons pas l'année 2020, dont les résultats sont très atypiques en raison de la crise sanitaire), ce sont en moyenne 83 stages qui ont été proposés, dans ou hors catalogue, et 1100 agents qui ont été formés. Enfin, la formation suivie suite à la réussite aux concours internes de fonctionnaires (bibliothécaires et conservateurs) et celle des conservateurs promus sur liste d'aptitude (environ 10 par an) peuvent être intégrées à la formation continue : l'ingénierie de formation proposée à ces professionnels promus a été entièrement revue en 2024 ; ces évolutions seront analysées en 2025.

Q4 : Le développement de la formation continue est-il considéré par l'établissement comme un axe stratégique (rayonnement, liens avec la Région et les entreprises, ressources propres) ? Si oui, comment cela s'est-il traduit au cours des cinq dernières années ?

La formation continue constitue pour l'Enssib un axe stratégique, à plusieurs titres.

Cette offre, très appréciée des communautés professionnelles que forme l'établissement, constitue traditionnellement une de ses vitrines et lui assure un lien très fort avec les professionnels en poste, qu'ils viennent se former à l'Enssib ou qu'ils animent une formation pour l'établissement (200 formateurs FTLV en 2024 pour 1270h de formation). Elle lui permet également des échanges fructueux avec le Ministère de la culture, qui, chaque année, accorde une subvention à une liste de stages pouvant intéresser les conservateurs mis à disposition des bibliothèques municipales classées, voire, au-delà, les professionnels en poste en bibliothèques territoriales. Pendant et depuis la crise sanitaire, la formation continue a permis de tester de nouvelles modalités pédagogiques avant de les diffuser dans l'ensemble de l'offre de formation : c'est le cas, en particulier, des focus, ces formations courtes de 3h en mode « classe virtuelle », mises en place en 2020. Par ailleurs, cette offre a été, entre 2021 et 2025, une des principales sources d'accroissement des ressources propres de l'Enssib. De 2021 à 2024, ces recettes ont progressé de 335.000€. 72 % de cette évolution (+242 k€) sont supportées par les recettes de formation continue, diplômes propres et VAE (cf. tableaux 3 des comptes financiers « origine des recettes budgétaires »).

Éléments de preuve :

- Comptes financiers de la FTLV à :
 - o Bilan pédagogique et financier Exercice_2020
 - o Bilan pédagogique et financier Exercice_2021
 - o Bilan pédagogique et financier Exercice_2022
 - o Bilan pédagogique et financier Exercice_2023
 - o Bilan pédagogique et financier Exercice_2024
- Convention avec Lyon 2 pour l'offre de cours en anglais
 - o Convention anglais Lyon 2 - 2020-2021 – signée.pdf
- Délibération du CA portant approbation de l'exonération partielle des droits d'inscription des étudiants internationaux assujettis aux droits différenciés
<https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation-2024-10-8-6-3.pdf>

Référence 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.

Attractivité des formations

C1. Les dispositifs d'information-orientation et ceux de communication sur l'offre de formation, mis en place par l'établissement, contribuent à améliorer la connaissance et l'attractivité des formations, ainsi que la qualité de l'orientation et du recrutement des différents types de publics.

Les thématiques des masters de l'Enssib touchent des milieux professionnels proches les uns des autres. Les dispositifs d'information - communication mis en place suite à une réflexion stratégique conduite en 2019 – 2020 ont deux objectifs : attirer les étudiants dès le niveau master 1 pour alimenter les masters 2 et assurer une cohérence pédagogique sur deux ans ; conserver un lien fort avec les sujets d'actualité dans les milieux professionnels des bibliothèques et de la gestion documentaire afin d'alimenter les formations. La communication presse, la présence à des salons locaux et nationaux ou encore la présence de l'Enssib sur les réseaux sociaux ont été renforcés afin de se rendre visible dans le champ de connaissance des futurs étudiants. Les contenus publiés sur le site internet de l'Enssib décrivent, entre autres, les programmes, les compétences travaillées et l'organisation des diplômes. Il donne aussi accès aux résultats des enquêtes de suivi des diplômés et aux témoignages d'anciens élèves qui peuvent attester de la cohérence entre leurs études et le milieu dans lequel ils exercent. Deux journées « portes ouvertes » sont organisées dans l'année, une en distanciel et une en présentiel : ce format, testé en 2022 et qui fait l'objet d'un bilan annuel, a trouvé sa place. Elles permettent aux étudiants désireux d'intégrer un master ou un diplôme d'établissement, d'entrer en relation directe avec les équipes pédagogiques et les

services de l'École : vie étudiante, relations internationales, bibliothèque, service des stages et de l'insertion, logistique et d'asseoir leur décision.

Dès leur entrée en master 1, les étudiants sont accompagnés pour découvrir les différents débouchés des formations, lors des journées professionnelles, qui leur permettent de rencontrer des diplômés et professionnels, puis au moment du choix de parcours, par le biais d'une présentation réalisée par les responsables pédagogiques. À l'entrée en M2, les étudiants sont reçus individuellement, automatiquement en SIB - parcours « Politique des bibliothèques et de la documentation » (PBD) et à la demande dans les autres parcours, pour faire le point sur leur projet professionnel et être conseillés en vue de l'atteindre. Au second semestre, la gestion de projets commandités, la possibilité de réaliser des stages volontaires leur permettent de conforter leurs objectifs professionnels. Les choix de leurs missions et lieux d'alternance sont autant d'occasions de se questionner, des rencontres sont organisées avec les alternants des M2 pour les aider dans leur orientation et leur découverte des situations professionnelles. Une unité d'enseignement "Insertion professionnelle" est déployée dans les deux parcours de M1, des ressources sont mises à disposition à la bibliothèque, ainsi que sur la plateforme pédagogique, les tuteurs des stages, de gestion de projet, d'alternance sont mobilisés.

C2. L'établissement mesure l'attractivité de son offre de formation en suivant et en analysant l'évolution des candidatures et des inscriptions des différents types de publics.

Q1 : À quel niveau et pour quel type de formation l'établissement juge-t-il le plus important d'être attractif ? Quels résultats la politique menée a-t-elle obtenus pour renforcer l'attractivité des formations en fonction des priorités définies ?

L'ensemble des diplômes proposés à l'Ensib sont accessibles après une licence. Si l'établissement s'est interrogé, lors de l'étude stratégique menée en 2021 – 2022 déjà mentionnée, sur la pertinence qu'il y aurait pour lui à proposer une formation de niveau BAC+3 ou à BAC+6, cette option n'a pas été retenue.

L'augmentation du nombre de candidatures en master 1, de 70% en trois ans, montre que l'offre de l'Ensib est attractive et que les dispositifs mis en place fonctionnent. Le déploiement complet de l'alternance en 2020, avec l'ouverture à l'apprentissage des parcours de deuxième année de la mention SIB, est un facteur d'attractivité (environ la moitié des étudiants de master 2 de cette mention sont alternants). Quelques étudiants sont inscrits en formation continue (3 en 2023/2024), une petite cohorte du même ordre se forme en VAE. Comme nous l'avons évoqué (Réf. 15), les chiffres de la formation continue en master restent marginaux et représentent un levier que l'Ensib voudrait investir. L'établissement souhaite en particulier renforcer l'attractivité du parcours de deuxième année SIBIST. L'ouverture en apprentissage et l'augmentation du public en formation continue sont deux modalités pour y parvenir.

L'Ensib constate ces dernières années une proportion non négligeable d'étudiants porteurs de handicaps : 9% des étudiants disposent d'un PAEH (plan d'accompagnement de l'étudiant en situation de handicap).

La part des étudiants étrangers reste stable, autour de 10%, avec une progression d'étudiants canadiens, américains et luxembourgeois et une baisse des étudiants de l'Afrique de l'ouest en 2023/2024.

Établissement national ancré dans un territoire, l'Ensib suit également avec attention l'origine géographique de ses inscrits. La part des étudiants provenant de la région Auvergne Rhône-Alpes, qui représentait jusqu'alors la moitié des inscrits, a baissé pour la dernière promotion à 30% au profit notamment d'étudiants provenant des régions Bretagne et parisienne (autour de 10%) et du Grand Est (7%). Cette légère diversification des publics est à observer dans le temps pour vérifier si l'Ensib parvient à recruter durablement hors du bassin Rhônalpin. Les étudiants proviennent toujours en majorité des filières littérature, histoire et sciences humaines, universitaires ou de CPGE. Quelques profils peuvent provenir d'écoles d'ingénieur, écoles normales supérieures, IEP Lyon, EHESS.

Les dispositifs d'information-orientation et ceux de communication sur l'offre de formation répondent à cette philosophie : l'attractivité des formations sera effective si le lien avec les secteurs professionnels visés est visible et exploité durant les années d'étude. La question de l'explicitation des métiers auxquels forment l'Ensib hors des métiers traditionnels des bibliothèques est également une question à investir (voir ci-dessous, critère 4).

C3. L'établissement veille à la qualité de la réussite en suivant l'évolution des taux de réussite et analyse l'impact sur ceux-ci des dispositifs d'accompagnement, d'aide à la réussite et d'aménagement des études.

En plus des taux de réussite au diplôme à proprement parler (stables, autour de 85% en master 2), l'Enssib mesure d'autres indicateurs afin de faire le lien avec ces derniers :

- Les enquêtes de suivi des diplômés opérées par le BSIP, à 18 et 30 mois, donnent des informations sur la qualité de l'insertion professionnelle des alumni et leurs résultats sont présentés et commentés en commission pédagogique chaque année.
- La direction des études a mis en place un suivi budgétaire détaillé par formation. Les obligations de remontée des coûts d'apprentissage et de production de bilan pédagogique et financier sont autant d'éléments d'information sur la performance de la formation. Notamment, la remontée des coûts d'apprentissage sert de repère budgétaire sur cette performance.
- Pour ce qui concerne les processus d'aide à l'accompagnement, à la réussite et d'aménagement des études, la mission « vie étudiante » met en place, en collaboration avec le médecin du travail et l'équipe enseignante, des plans individuels d'accompagnement des étudiants en situation de handicap (une quinzaine par an), qui peuvent comprendre la mise en place de tiers-temps, jusqu'à l'équipement en matériel (fauteuil adapté, clavier braille) ou logiciel (corrections orthographique, prise de notes...).
- Les équipes de l'Enssib sont également mobilisées dans l'accompagnement des étudiants vers la réussite. Les enseignants-chercheurs et personnels associés à la pédagogie le prennent en charge dans leur rôle d'enseignant référent de stage, de tuteur d'alternance ou de gestion de projet ou de directeur de mémoire, par le biais de rendez-vous réguliers plus ou moins formalisés. Une attention est particulièrement donnée aux étudiants en alternance pour lesquels l'Enssib s'associe à l'association « Objectif pour l'Emploi » afin d'assurer au moins cinq rendez-vous pour chaque étudiant, complétés par des restitutions périodiques collectives. Ce dispositif a fait ses preuves, comme le montrent le faible nombre de ruptures et les très bons taux de réussite. Les services supports sont également disponibles pour les étudiants comme la référente handicap, la scolarité et le BSIP, ce dernier prenant notamment en charge les questions de recherche de stage ou d'alternance. Certains étudiants peuvent faire le choix de valider leur master en deux ans, en soutenant le mémoire l'année suivante. Ces demandes sont en général acceptées.

C4. L'établissement veille à la qualité du devenir des étudiants en analysant la qualité de l'insertion professionnelle et, le cas échéant, la nature des poursuites d'études au regard des objectifs de la formation et de la réalité du marché de travail.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans les références 1 et 15 de ce rapport, l'Enssib s'est appuyée sur un exercice d'audit mené en 2021 – 2022 par un cabinet spécialisé afin d'observer la pertinence de ses formations sur le marché professionnel et de sonder ce marché de manière à décider si l'offre devait être étendue pour remplir un besoin. Elle a alors fermé un parcours de master de deuxième année qui n'était pas suffisamment attractif et choisi de développer une nouvelle offre de formation en gouvernance responsable des données.

Les enquêtes d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois éclairent sur les parcours des diplômés. Si les chiffres d'insertion professionnelle sont toujours excellents - avec pour le master SIB des taux d'insertion professionnelle proches de ou à 100%, nous constatons une baisse des CDI au profit des CDD. Cette tendance s'explique par une forte augmentation du secteur public comme employeur : il est devenu le principal employeur depuis la promotion 2019/2020. L'emploi dans le secteur privé se porte très bien : la part des emplois à des niveaux cadres ou ingénieurs est au-dessus de 80% et on constate une progression des salaires également présente, à une moindre échelle, dans le secteur public. Les libellés de postes sont en correspondance avec les formations dispensées : archiviste/e-archiviste, chef de projet, consultant, doc controller, administrateur fonctionnel, responsable d'archivage numérique, de qualité etc. Les diplômés du parcours SIB-PBD se répartissent entre les différents niveaux et fonctions en bibliothèque, d'assistants de conservation aux postes de bibliothécaires ou conservateurs, de chargés de collection, de médiation ou parfois de responsables de secteurs. Les postes occupés par les diplômés du parcours HCP- Cultures de l'écrit et de l'image (CEI) se répartissent également entre des profils orientés vers le traitement de fonds patrimoniaux et quelques profils de professeurs documentalistes. Ces résultats confirment que la formation remplit ses objectifs d'insertion professionnelle.

La poursuite d'études est irrégulière pour le master SIB et a plutôt augmenté sur les trois dernières promotions : elle se situe autour de 10% des diplômés. Il s'agit essentiellement de la préparation aux concours (pour environ la moitié, tous issus du parcours SIB-PBD) puis de formations orientées en informatique (3 formations) et 2 doctorats (dont un étudiant issu du parcours SIB-Publication numérique aujourd'hui supprimé). La proportion de poursuites d'études est légèrement plus forte après le parcours HCP-CEI avec une différence notable concernant la part de doctorats qui représente 50 % sur les 3 dernières promotions, soit 8 diplômés, suivi des préparations aux concours (5 diplômés). Ce dernier chiffre est important à relever : il conforte la volonté de l'Enssib d'être accréditée à délivrer le doctorat car il permet de vérifier que le bassin d'étudiants existe.

L'Enssib constate l'attrait des métiers liés aux bibliothèques par rapport à ceux liés à la documentation ou à la gestion de l'information, à travers le nombre de candidatures formulées dès l'entrée en master pour l'un de ses parcours de master de deuxième année (SIB-Politique des bibliothèques et de la documentation). Ce constat a amené à questionner les maquettes de certaines formations afin de les rendre plus attractives et surtout plus lisibles aux étudiants, peu au fait de ces problématiques avant leur arrivée à l'Enssib. La place centrale prise par l'information, sa fiabilité, la gestion massive des données, leur protection et leur gouvernance, et enfin l'intelligence artificielle sont autant d'opportunités pour l'Enssib dont elle souhaite se saisir. C'est un chantier sur lequel elle a commencé à travailler avec ses équipes enseignantes et qu'elle doit mener dans les prochaines années. La création d'un nouveau diplôme, la prise en compte de nouvelles thématiques dans son catalogue de formation tout au long de la vie, l'adaptation des maquettes des diplômes existants en sont des jalons.

Éléments de preuve :

- Taux de réussite par diplôme 2020 – 2024
 - o **Tableau effectifs-résultats Masters 2021 – 2024.xls**
- Résultats des enquêtes d'insertion professionnelle des diplômés de l'Enssib : <https://www.enssib.fr/etudier-a-l-enssib/insertion-professionnelle>
- Taux et indicateurs d'insertion professionnelle des diplômés.
Rapport d'activité 2023, p. 47, <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/72389-rapport-d-activite-de-l-enssib.pdf>
Rapport d'activité 2022, p. 46, <https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Rapport-activite-Enssib-2022.pdf>

Référence 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.

C1. La politique de ressources humaines tient compte des besoins des formations, dont celles en tension ou relevant des disciplines rares. Elle contribue, par ses critères de recrutement, de promotion et de reconnaissance des activités pédagogiques, à la valorisation et à l'amélioration de la qualité de ses activités de formation.

Le contexte qui entoure la politique des ressources humaines en matière de formation est celui d'un établissement doté d'une équipe enseignante de 10 enseignants-chercheurs et 4 maîtres de conférences associés à mi-temps, qui n'est pas passé aux RCE. Le renouvellement de cette équipe se fait à l'occasion de départs en retraite : il y a eu deux arrivées de professeurs en 2022, il devrait y avoir deux arrivées de maîtres ou maîtresses de conférences en 2025. Par ailleurs, l'École fait appel à des intervenants extérieurs qui assurent des vacations en raison de leurs compétences professionnelles : il s'agit de professionnels en poste qui apportent des connaissances et compétences « métier », tout comme les maîtres de conférences associés. Ainsi dans le master SIB, sur les deux années de formation et tous parcours confondus, ce sont 89 professionnels qui sont intervenus devant les étudiants, notamment lors des journées professionnelles. Les absences de personnels ont systématiquement été compensées depuis 2023 et des moyens supplémentaires ont été négociés, dans le cadre de campagnes d'emploi et du dialogue de performance 2024, pour soutenir les projets de développement de nouvelles formations.

Jusqu'ici l'établissement a eu les moyens RH de satisfaire les besoins de formation, que ce soit avec l'équipe enseignante actuelle ou en allant chercher des compétences complémentaires à l'extérieur, notamment en raison du caractère professionnalisant des formations ou de la spécificité d'une discipline. Par exemple, en ce qui concerne les cours d'anglais, l'Enssib ne disposant pas d'enseignant dans cette discipline, elle fait appel au centre de langues de Lyon 2 pour assurer les cours.

Le dialogue de gestion s'élabore directement entre la direction et la direction des études. Il permet d'établir de manière concertée le budget alloué aux formations de manière à satisfaire les besoins de vacations. Les renouvellements de postes d'enseignants-chercheurs sont discutés préalablement avec tout ou partie de l'équipe enseignante. Le budget alloué aux formations est resté globalement stable sur la période d'évaluation.

L'Enssib attribue des moyens supplémentaires sur projet pour des actions pédagogiques hors maquette (ex : séminaire de rentrée des masters sur l'IA, escape game).

C2. La politique de l'établissement en matière d'accompagnement et de formation des enseignants et des enseignants-chercheurs inclut un volet relatif au métier d'enseignant et un soutien aux projets pédagogiques.

Les enseignants-chercheurs peuvent profiter à la fois des formations proposées à l'ensemble du personnel (ex : en 2022, formation à la conduite du changement suivie par une MCF, en 2023, formation à la transition écologique suivie par un PU) et de formations spécifiques à leur métier (ex : en 2020, formation sur l'enseignement à distance suivi par un MCF nouvellement arrivé).

Les enseignants-chercheurs sont soutenus dans leurs projets pédagogiques par deux ingénieurs pédagogiques présents à la direction des études et susceptibles de les accompagner, pour l'un, dans leurs projets d'enseignement à distance (choix des outils, animation de session etc.) et, pour l'autre, de mise en place de l'approche par compétences. Comme évoqué précédemment, les projets sont par ailleurs régulièrement soutenus financièrement, voire entièrement financés par l'Enssib (ex : séminaire commun entre des étudiants suisses et les étudiants du M2 SIB-Archives numériques (ARN) en 2023).

C3. L'établissement assure le suivi et la maîtrise de la soutenabilité de l'offre de formation, en mettant notamment en place des indicateurs et des outils de mesure du coût des formations. Il analyse notamment en fonction du nombre d'étudiants accueillis et de leurs profils, ainsi que des moyens disponibles, sa capacité à assurer la soutenabilité pédagogique et la réussite effective des étudiants.

L'Enssib maîtrise le recrutement des étudiants en nombre et garantit la bonne réalisation de l'offre de formation en fonction du nombre d'étudiants dans chaque diplôme ou parcours.

L'établissement ne rencontre pas de difficulté à assurer la mise en œuvre de son offre de formation : le volume de l'offre de formation (4 mentions de master, 2 formations d'élèves fonctionnaires, 3 diplômes d'établissement) permet d'assurer un suivi réaliste de son exécution. Lorsque l'École a souhaité développer un nouveau diplôme en Gouvernance responsable des données, elle l'a fait en s'assurant au préalable de sa soutenabilité. En 2022, elle a demandé une étude au cabinet Headway de manière à identifier ses points forts, à identifier la concurrence et à imaginer un premier schéma pédagogique, puis elle a négocié un accompagnement auprès du ministère pour financer l'ingénierie du diplôme et a doté ce diplôme d'une tarification spécifique. Réaliste par rapport à ses dépenses et à ses marges de développement, l'Enssib a par exemple fermé le parcours de M2 SIB-PUN en 2023 parce qu'il peinait à recruter suffisamment d'étudiants.

C4. Le pilotage de l'offre de formation s'inscrit dans un fonctionnement cohérent, efficace des formations en respectant la répartition des compétences entre les différents niveaux de responsabilités.

La direction des études et des stages, composée de 20 agents, assure le pilotage et la mise en œuvre de l'offre de formation, en s'appuyant sur une politique définie au niveau de la direction de l'école, traduite dans le projet d'établissement et discutée en interne notamment avec la commission pédagogique. Les responsabilités de parcours, de diplômes et de mention sont réparties au sein de l'équipe pédagogique de l'Enssib. Les échanges sont réguliers entre les membres de l'équipe pédagogique et la direction des études, aussi bien dans les espaces de discussion internes (réunions, commission pédagogique, comité de direction élargi) que de manière quotidienne sur des sujets administratifs, par exemple. À un niveau plus opérationnel, ils s'appuient également sur un ensemble de gestionnaires de scolarité (2 au pôle « masters », 2 au pôle des formations initiales de fonctionnaires stagiaires, 2 au pôle « FTLV »).

C5. L'établissement définit un cadre et un processus d'évaluation interne, et il se dote d'outils de pilotage permettant de faire évoluer l'offre de formation dans une démarche d'amélioration continue.

C6. L'établissement organise, en lien avec les composantes ou les équipes pédagogiques, l'évaluation des formations et des enseignements par les étudiants et il s'assure que les résultats de ces évaluations sont pris en compte dans l'évolution des formations.

C7. L'établissement coordonne la mise en œuvre et le suivi du fonctionnement des conseils de perfectionnement des formations, ou des instances en tenant lieu.

Les formations de l'Enssib sont dotées d'un conseil de perfectionnement régulièrement réuni en master, et d'un conseil des professionnels, son équivalent, dans les formations de fonctionnaires, diplômés d'établissement et formation tout au long de la vie. Sur le même modèle, un conseil de perfectionnement de l'alternance est organisé avec le CFA FormaSup. Ces conseils constituent un outil essentiel de dialogue avec les communautés professionnelles concernées par les formations de l'Enssib. Ils permettent de débattre de questions de fond (équilibre entre formation académique et formation professionnalisante, contenus d'UE), aussi bien que de difficultés plus ponctuelles (emplois du temps, etc.) et de proposer des améliorations de manière concertée. La direction des études est chargée de veiller à ce que ces conseils soient réunis au moins une fois par an.

L'évaluation des enseignements par les étudiants, jusqu'ici pratiquée de manière souple et pragmatique par les enseignants en master (bilan collectif réalisé en fin d'UE) ou de manière très encadrée dans les formations de fonctionnaires et en FTLV, est harmonisée depuis septembre 2024. Un groupe de travail et un comité de pilotage impliquant notamment deux professeurs des universités et une maîtresse de conférence associée ont proposé une procédure désormais commune, fondée sur un questionnaire et une méthode (évaluation au niveau de l'UE), mise en place dans la plateforme pédagogique Moodle par la direction des études. Chaque responsable d'UE gère ensuite le questionnaire à la fin de son enseignement. L'objectif est d'évaluer toutes les formations de manière harmonisée et d'en tirer des bilans communicables aux intéressés, étudiants et enseignants, de manière à améliorer les formations. À l'heure où est rédigé ce rapport, la première synthèse des résultats n'a pas encore été réalisée (fin de semestre en février 2025 pour les M2).

Sur le même modèle, la qualité des stages et des alternances est évaluée par les étudiants ainsi que par les tuteurs professionnels par le biais de questionnaires transmis en fin d'activité. L'évaluation des formations est également demandée aux diplômés lors de l'enquête de suivi à 18 mois de la sortie, les résultats sont transmis aux responsables des parcours de M1 et M2.

Éléments de preuve :

- Délibération portant approbation des règles de comptabilisation des activités pédagogiques dans les formations de l'Enssib 2022-2025 :
<https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation-2022-11-28-5.pdf>
- Volumes d'heures complémentaires
 - o [2021-2022_Récapitulatif HC des EC.pdf](#)
 - o [2022-2023_Récapitulatif HC des EC.pdf](#)
 - o [2023-2024_Récapitulatif HC des EC.pdf](#)
- Données sur le nombre de conseils de perfectionnement, de professionnels
 - o [Bilan des conseils professionnels et perfectionnement 2020 – 2024.pdf](#)

Référence 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.

C1. La politique de développement de la vie étudiante et de la vie de campus est organisée à travers un schéma directeur. Elle s'inscrit dans des partenariats appropriés et organisés. Elle se décline, en termes opérationnels, sur les différents sites de l'établissement et dans ses composantes.

L'Ensib ne dispose pas de son propre schéma directeur de la vie étudiante. Mais, comme l'y incitait d'ailleurs le Hcéres lors de sa précédente évaluation (recommandation 2), elle développe des collaborations appropriées avec des partenaires extérieurs. Ces partenariats permettent d'élargir l'offre de services proposés aux étudiants et de mieux répondre à leurs besoins. L'Ensib travaille en étroite collaboration avec l'Université de Lyon et le CROUS pour l'ensemble des thématiques liées à la vie étudiante, garantissant ainsi un accompagnement adapté aux attentes et aux besoins de chacun.

<https://www.universite-lyon.fr/vie-des-campus/schema-directeur-de-la-vie-etudiante-2022-2027-341507.kjsp>

L'établissement participe également aux réunions régionales « bien-être et vie étudiante » animées par le recteur délégué à l'ESRI, réunions qui sont d'ailleurs parfois accueillies à l'Ensib.

C2. La politique de développement de la vie étudiante en matière de conditions de vie et d'études, d'aide sociale et d'animation des campus contribue à l'amélioration de la réussite étudiante.

Un engagement renforcé en faveur de la vie étudiante

Durant la période évaluée, l'Ensib a considérablement développé ses actions en faveur de la vie étudiante, en mettant l'accent sur des domaines essentiels tels que la santé, le logement et l'accompagnement social. Cette stratégie s'inscrit dans une démarche globale alignée sur le Schéma directeur de la vie étudiante de l'Université de Lyon et du CROUS cité ci-dessus. Depuis 2019, plusieurs axes de développement ont été définis pour répondre aux besoins des étudiants et leur offrir un cadre propice à la réussite. L'École s'attache ainsi à améliorer la santé et le bien-être de ses étudiants en renforçant l'accompagnement social déjà existant. Elle veille également à faciliter l'accès aux droits afin que chacun puisse bénéficier des aides et ressources disponibles. Enfin, l'Ensib accorde une importance particulière au développement et à la structuration de son réseau des alumni, afin de renforcer les liens entre les diplômés et les étudiants actuels.

Pour mener à bien ces actions, le service de la vie étudiante dispose d'un poste d'attachée d'administration, qui assure la mise en œuvre et le suivi des dispositifs. Les initiatives sont financées essentiellement par la CVEC, garantissant ainsi des moyens pérennes pour accompagner les étudiants. En 2024 le budget CVEC était de 15 452 euros soit 0.5% du budget de l'établissement.

Depuis 2020, la directrice de l'Ensib préside personnellement la réunion annuelle de la commission CVEC de l'Ensib, à laquelle participent également le DGS et la directrice des études, ainsi que les élus étudiants, le président ou la présidente du BDE, des représentants du CROUS et du service « vie étudiante » de la ComUE. L'ensemble des actions financées par la CVEC y sont présentées et discutées.

Des partenariats stratégiques au service des étudiants

Concernant le logement, des accords durables ont été mis en place avec l'INSA de Lyon et Est Métropole Habitat, bailleur social, afin de garantir un accès facilité à des logements abordables. Pour favoriser la pratique d'activités sportives, une convention signée en 2018 avec le SUAPS de l'Université Claude Bernard Lyon 1 permet aux étudiants d'accéder à une large offre sportive. La culture occupe également une place importante, avec une convention conclue en 2023 avec l'Université Lyon 1 pour faciliter l'accès aux événements culturels.

La santé mentale fait partie des préoccupations majeures de l'École, qui a mis en place depuis 2020 un partenariat avec Apsytude, qu'elle a dû renforcer depuis la crise sanitaire (2022-2023 : +70% de demandes, 18 étudiants suivis, en 66 séances, pour un montant de 7.600€ ; 2024 : 11 étudiants suivis, en 69 séances, pour un montant de 7.300€). Cette initiative vise à améliorer le bien-être des étudiants et à prévenir les situations de mal-être pouvant impacter leur parcours académique. Des formations aux premiers secours en santé mentale sont également proposées aux membres du Bureau des étudiants et aux élus étudiants, grâce à un financement de la CVEC.

L'inclusion et l'égalité des chances avec les Cordées de la réussite

L'accompagnement vers l'autonomie et l'encouragement à l'engagement étudiant font également partie des priorités, tout comme l'intégration du dispositif des Cordées de la réussite, qui vise à promouvoir l'égalité des chances auprès des collégiens issus de REP et REP+. Depuis septembre 2022, l'Enssib s'implique activement dans ce dispositif.

D'abord mis en place à Villeurbanne, puis étendu à Oullins en 2023, ce programme a déjà bénéficié à 75 élèves de troisième. Il s'articule autour de quatre axes principaux :

- Découverte des métiers des bibliothèques et des sciences de l'information : visite d'une bibliothèque de la métropole de Lyon et organisation d'un mini-forum des métiers à l'Enssib, avec plusieurs stands dédiés à la présentation des différentes professions du secteur.
- Sensibilisation aux valeurs de la République et à la citoyenneté : visite guidée de la prison Montluc.
- Ouverture au monde et à la culture : participation à un ballet à l'Opéra de Lyon.
- Aide à la réussite scolaire : préparation à l'oral du brevet à l'Enssib, impliquant élèves, étudiants et personnels.

Les étudiants et élèves fonctionnaires de l'Enssib jouent un rôle actif dans ces actions, en apportant leur expertise et en accompagnant les collégiens tout au long du programme.

C3. La politique de développement de la vie étudiante s'appuie sur la participation effective d'associations étudiantes qui bénéficient d'un soutien de l'établissement.

L'Enssib ne dispose que d'une seule association étudiante : le Bureau des étudiants. Le BDE participe largement à la vie de l'établissement : journées portes ouvertes, journée d'accueil des masters, Cordée de la réussite. Le-la Président.e du BDE fait partie des commissions CVEC et FSDIE. La direction de l'établissement rencontre chaque année le nouveau bureau élu de l'association pour discuter de ses projets. Depuis 2024, elle alloue une subvention annuelle au BDE de l'ordre de 2.500 € et accorde un soutien logistique aux manifestations et aux clubs organisés au sein de l'établissement. Il bénéficie d'un local attitré situé à l'étage des salles de cours, local dont il est responsable et qui lui permet de tenir des permanences et de ranger son matériel.

C4. L'établissement développe une politique d'accueil de qualité à destination des publics internationaux en particulier, qui participe de son attractivité.

La stratégie de développement à l'international vise à consolider les partenariats, à développer les mobilités, et à individualiser l'accueil.

Un accueil de qualité pour les étudiants étrangers

L'Enssib s'engage à fournir un accueil de qualité aux étudiants internationaux, en mettant en place des procédures d'accueil structurées et efficaces. Si l'établissement n'est pas adhérent de *Campus France*, ni n'a cherché à ce jour à obtenir le label « Bienvenue en France », il propose une politique d'accueil globale à l'intention des étudiants étrangers : les procédures d'accueil sont simplifiées via la plateforme « Études en France », un guide d'accueil leur est fourni à leur arrivée à l'École et une réunion d'accueil spécifique est proposée à la rentrée, animée par la responsable de la Vie étudiante et le chargé de mission « Relations Internationales ».

Grâce à un partenariat avec l'Université Lyon 1, les étudiants qui le souhaitent peuvent également suivre des cours de Français langue étrangère. Des solutions de logement fiables sont proposées pour assurer leur installation dans de bonnes conditions. En collaboration avec le BDE, l'Enssib travaille à développer et améliorer l'accompagnement spécifique des étudiants internationaux, afin de faciliter leur intégration et leur parcours.

Un soutien renforcé pour les étudiants internationaux

Depuis 2021, l'Enssib a adapté et renforcé ses services d'accompagnement pour répondre aux besoins des étudiants internationaux. Tout au long du premier semestre, chaque étudiant étranger est reçu en entretien individualisé par le chargé de mission « Relations internationales » pour un tutorat et un suivi de sa formation et des conditions dans lesquelles il la suit. L'objectif est de garantir que chaque étudiant étranger puisse s'insérer sereinement dans la vie académique et sociale de l'École. Lorsque les

enseignements sont dispensés à distance, des solutions sont mises en place pour garantir une continuité dans l'apprentissage et un suivi optimal des parcours. Par ailleurs, l'accompagnement social et psychosocial proposé aux étudiants internationaux se poursuit, afin de leur offrir un soutien personnalisé, tant sur le plan académique que personnel. En octobre 2021, l'Institut Bergeret a pu proposer une formation sur l'accompagnement à la santé mentale des étudiants internationaux à destination des équipes administratives et enseignantes de l'École. L'ensemble de ce dispositif vise à leur apporter toutes les ressources nécessaires pour réussir leur projet d'études dans un environnement bienveillant et adapté.

C5. L'établissement agit en faveur de la participation effective des étudiants à la gouvernance et à la vie démocratique de l'établissement, en particulier à travers les élections étudiantes pour les différentes instances.

Le nombre de places réservées aux étudiants au Conseil d'administration et au Conseil scientifique est fixé par le décret n°92-25 du 9 janvier 1992 relatif à l'organisation de l'École, selon les modalités suivantes : six représentants des élèves, élus par des collèges distincts, dont deux représentants au titre des conservateurs de l'État, deux représentants au titre des conservateurs des collectivités territoriales (qui, depuis 2015, ne sont plus formés à l'Enssib ; ces sièges ne sont donc pas pourvus), un représentant au titre des bibliothécaires et un représentant des élèves non fonctionnaires. Le même décret prévoit pour le Conseil scientifique des dispositions similaires : trois représentants des élèves, élus par des collèges distincts, et un représentant des élèves non fonctionnaires. Après la refonte du décret statutaire de l'Enssib, la représentation des étudiants et élèves au Conseil d'administration sera réduite à 3 sièges, le nombre total de membres du conseil devant être revu à la baisse.

La direction générale des services de l'Enssib pilote l'ensemble des élections étudiantes et en assure la communication auprès des étudiants, à la fois pour susciter des candidatures et pour inciter à venir voter. L'établissement est cependant conscient du fait qu'il devrait mieux accompagner les représentants étudiants et élèves, en leur présentant notamment les enjeux financiers, parfois complexes à appréhender : des séances de présentation sont parfois proposées, mais pas de manière systématique. Les étudiants sont également conviés aux conseils de perfectionnement des masters et du diplôme d'établissement (les conseils de perfectionnement du diplôme d'établissement et des mentions de master comportent systématiquement la présence d'étudiants, actuels ou anciens).

C6. L'établissement reconnaît, encourage et valorise l'engagement étudiant dans une diversité de missions, en particulier au service de la transition écologique.

Avec le soutien de la Région AURA, l'Enssib a pu financer en 2024 le recrutement d'une étudiante de master, ambassadrice étudiante, en charge de promouvoir des initiatives liées au développement durable. À compter de 2025 et sur proposition de sa référente DDRSE, l'Enssib a décidé de pérenniser cette mission, en la finançant sur son propre budget.

En 2024, le dossier sur la reconnaissance de l'engagement étudiant a été initié et va aboutir à une charte formalisée qui permettra aux étudiants de faire reconnaître leurs engagements civils.

C7. La politique de la vie étudiante et de la vie de campus de l'établissement intègre les enjeux de parité, d'inclusion, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Depuis 2023, une conférence obligatoire sur les VSS est organisée pour les masters de première année avec le Centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF) du Rhône (présence de 96% des étudiants de master 1 en 2024). Cet événement vise à informer, sensibiliser et prévenir ces violences au sein de la communauté étudiante, en renforçant les dispositifs d'écoute et d'accompagnement existants. Il est financé grâce aux crédits de la CVEC.

À compter de 2025 sera également proposée aux étudiants une sensibilisation aux addictions, toujours avec un soutien de la CVEC.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'Enssib a développé une politique d'accueil et d'accompagnement en faveur des étudiants en situation de handicap. Les étudiants en situation de handicap représentent chaque année environ 10% des effectifs des inscrits en master. Parmi ces étudiants, entre 40 et 60% ont une RQTH. Par l'intermédiaire de la part « projet » du FSDIE, l'Enssib a soutenu des actions étudiantes qui ont bénéficié au public en situation de handicap : en 2023 – 2024, création d'un espace de repos à la bibliothèque, sensibilisation aux handicaps invisibles.

L'Enssib a nommé un référent contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti LGBTQ+ qui organise régulièrement des temps d'échange au sein de l'École, notamment au sein de la Semaine annuelle d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme. C'est ainsi qu'en 2024, l'association étudiante Lié-e-s (Luttes intersectionnelles pour l'éducation, l'équité et la solidarité) a été invitée à redéfinir et expliquer les enjeux pour nos sociétés de s'opposer à toute forme de racisme.

Q4 : Quelle place tient, dans la politique générale de l'établissement en faveur des étudiants, le soutien qu'il apporte aux projets et initiatives portés directement par ces derniers ? Quelles ressources y affecte-t-il et quels résultats ont-ils été observés ? Quelle part de ces ressources est-elle destinée au soutien des initiatives portées directement par les étudiants ?

L'Enssib, conformément à la réglementation en vigueur sur la CVEC, consacre 70% du FSDIE au soutien aux projets étudiants.

En 2022, plusieurs initiatives ont été soutenues par l'Enssib. Un montant de 1.320€ a été consacré à l'opération « 100 repas suspendus » en partenariat avec les Petites Cantines, permettant ainsi de soutenir les étudiants en difficulté alimentaire. Par ailleurs, 200€ ont été alloués à la mise en place d'une « bibliothèque d'objets », une initiative visant à permettre aux étudiants d'emprunter des objets du quotidien pour faciliter leur vie sur le campus, à laquelle les personnels ont également été invités à contribuer, sur la base du volontariat, à travers un prêt d'objets usuels.

En 2023, un budget de 3.376,47€ a été alloué à l'aménagement de l'espace Récamier, un espace de repos créé au sein de la bibliothèque. Ce projet a permis l'achat de mobilier adapté, en cofinancement avec le Bureau des étudiants (BDE) et le CROUS, afin de créer un environnement propice à la détente et au bien-être.

En 2024, 850€ ont été investis dans la sensibilisation aux handicaps invisibles, à travers l'organisation de quatre méridiennes à la bibliothèque de l'Enssib. Ces événements ont permis de sensibiliser la communauté universitaire à cette thématique, contribuant ainsi à une meilleure inclusion des étudiants concernés.

L'établissement constate cependant une difficulté récurrente à faire émerger des projets étudiants. Ceci peut s'expliquer par plusieurs facteurs : un emploi du temps chargé ; un faible temps de présence à l'Enssib (de l'ordre d'1,5 an seulement pour les étudiants de master). Il s'efforce donc d'accompagner toute initiative.

C8. L'établissement structure et pilote son offre de service à l'étudiant et aux personnels en interne et avec ses partenaires.

En interne, deux services principalement pilotent le développement d'une offre de services aux étudiants : la référente « Vie étudiante » qui intervient sur les questions relatives au sport, à la santé, à la culture... et le Bureau des stages et de l'insertion professionnels qui se veut le lien entre l'Enssib et les communautés professionnelles, notamment les entreprises. Un accompagnement pédagogique individualisé est proposé aux étudiants par leurs responsables de formation tandis que les étudiants internationaux sont reçus individuellement par le responsable de la mission.

Pour ce qui concerne les personnels, l'Enssib propose un accompagnement spécifique qui se traduit dans le plan de développement des compétences mis en place, des plateformes d'alertes et des référents investis, le tout dans un environnement de travail favorable. Nous renvoyons à la référence 8 qui aborde ces enjeux.

Le pilotage de cette offre repose sur une bonne coordination interne entre les différentes directions et services de l'École (direction des études, service des ressources humaines, direction de la valorisation, etc.) et la mise en place d'un système de référents largement connus (intranet et site internet de l'école).

<https://www.enssib.fr/ecole/organisation-gouvernance>

Mais la taille de l'établissement, qui permet une connaissance fine des publics et une grande réactivité de l'institution, fait aussi reposer l'élaboration de cette offre sur des services déjà très occupés au quotidien. Les collaborations avec d'autres établissements de l'ESR, des institutions culturelles (bibliothèques, archives, musées) et des acteurs du monde socio-économique (entreprises, collectivités) sont coordonnées par une chargée de mission « projets et partenariats ». Le comité de direction, où directions générale, fonctionnelles et missions sont représentées, veille à la cohérence des actions mises en œuvre avec la stratégie globale de l'établissement et à la maximisation des bénéfices pour ses étudiants et ses personnels. Il n'hésite pas, selon les recommandations qui lui ont été faites en 2021, à solliciter ses partenaires, notamment ceux qui sont présents sur le campus de la Doua (Université Claude Bernard Lyon 1, INSA de Lyon), pour bénéficier de ressources dont il ne dispose pas.

C9. Les processus d'allocation des moyens financiers, matériels et humains à l'offre de service à l'étudiant et aux personnels traduisent les engagements de l'établissement en matière de développement de la qualité de la vie étudiante et de la vie de campus.

L'engagement de l'établissement en matière de qualité de la vie étudiante et de la vie de campus se traduit par l'allocation de moyens et de ressources adaptés aux besoins exprimés, des besoins recueillis annuellement (voir ci-dessus). La décision de dédier un poste à temps plein à la vie étudiante souligne l'importance accordée à l'accompagnement et à l'animation de la communauté étudiante. Pour ce qui concerne les équipements proposés, l'offre de PC à tout nouvel étudiant et l'investissement dans des équipements innovants tels que la salle 1.02, de robots et tablettes de téléprésence, l'amélioration continue des salles d'enseignement et des outils de pédagogie numérique marquent une volonté d'offrir un environnement d'apprentissage stimulant. De plus, une part du budget est allouée à des initiatives favorisant la vie étudiante, notamment à travers le soutien financier à l'association Apsytude et à d'autres formations et partenariats en faveur de la santé mentale étudiante, déjà signalé. Le processus rigoureux mis en place par la direction de l'Ensib pour suivre les crédits de la CVEC et du FSDIE et en rendre compte annuellement aux étudiants et au Conseil d'administration témoigne également de l'engagement de l'établissement.

Éléments de preuve :

- Fiche de poste de la responsable de la vie étudiante
 - o **Fiche de Poste référente Vie étudiante 2024**
- Page et livret d'accueil des étudiants : <https://www.enssib.fr/etudier-a-l-enssib/vie-etudiante>
- Budgets CVEC et FSDIE
 - Bilan 2020 et projets 2021 : <https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation-2021-03-08-3-1.pdf>
 - Bilan 2021 et projets 2022 : <https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation-2022-03-14-6-1.pdf>
 - Bilan 2022 et projets 2023 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2023-03-06-7.3.pdf
 - Bilan 2023 et projets 2024 : https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2024-03-7-5-2.pdf
 - Bilan 2024: https://www.enssib.fr/sites/enssib.fr/files/inline-files/Deliberation_2025-03-13-5.2.pdf
- Enquête « vie étudiante » 2024.
 - o **Résultat Enquête Ministère Vie étudiante 2024 Ensib.pdf**

ANALYSE SWOT DE LA FORMATION ET DE LA VIE ETUDIANTE A L'ENSSIB

Forces

- Cadre d'étude inspirant
- Positionnement original : l'Enssib est à la fois un établissement d'enseignement supérieur et une école nationale formant des cadres de la fonction publique
- Spécialisation reconnue : offre de formation (et spécialités de recherche) concentrée depuis longtemps sur les sciences de l'information, les bibliothèques et le patrimoine écrit et graphique
- Qualité des étudiants et des élèves
- Offre de formation complète : enseignements en formation initiale et continue, en présentiel et à distance, masters (dont masters co-accrédités), diplômes d'établissement, formations pour les fonctionnaires (ayant intégré le tronc commun de l'INSP)
- Forte cohérence interne : nombre réduit de cursus permettant des interactions entre les formations
- Partenariats académiques et professionnels : membre associée de l'Université de Lyon, membre du réseau INSP, forte implication dans des réseaux professionnels nationaux et internationaux
- Insertion professionnelle : taux de réussite et d'insertion professionnelle élevés, accompagnement de proximité pour les étudiants (tutorat, mentorat, etc.).
- Vie étudiante dynamique : accompagnement social, soutien fort aux projets étudiants, relations régulières avec le BDE
- Infrastructures et compétences autour de l'enseignement à distance, hybridation des formations
- Des moyens pour la formation : postes compensés, vivier de formateurs, actions pédagogiques hors maquettes

Faiblesses

- Taille de l'établissement : ressources humaines (équipe enseignante, fonctions supports sur les projets) et financières limitées
- Accréditation non encore obtenue pour délivrer le doctorat : malgré trois contrats doctoraux accordés par le MENESR
- Difficultés à être visible en dehors du champ des bibliothèques : par exemple en formation continue, besoin de renforcer l'offre pour les professionnels et le secteur privé (réseaux à construire)
- Internationalisation limitée : malgré des partenariats à l'international, peu d'étudiants Erasmus entrants, mobilité à développer ; peu de cours dispensés en anglais, ce qui limite l'attractivité internationale
- Peu de projets étudiants

Opportunités

- Développement du numérique : exploiter l'IA dans les cursus (projet de CMA INTEGRIA, contrat doctoral)
- Besoins nouveaux en gestion de l'information et des données : création de nouveaux diplômes comme le DE en gouvernance responsable des données
- Offre de qualité en formation continue : possibilité d'élargir l'offre (modalités de formation, sur mesure, etc.)
- Internationalisation : adhésion aux réseaux internationaux, comme celui des iSchools, pour améliorer la visibilité
- Intégration en cours des enjeux sociétaux : EMI, transition écologique, développement durable dans les cursus
- 2 recrutements dans l'équipe enseignante en 2025
- Des moyens pour expérimenter

Menaces

- Mutations dans le domaine de la formation : concurrence avec d'autres institutions d'enseignement supérieur proposant des formations similaires
- Changements dans les politiques publiques (exemple de l'alternance)
- Possibles contraintes budgétaires : difficulté à obtenir des financements supplémentaires
- Risque de stagnation : difficulté à attirer des étudiants hors des secteurs traditionnels
- Mutation difficile à apprécier dans les cœurs de métier.

NUMEROTATION DES ANNEXES AU RAE DE L'ENSSIB

Chapitre	Référence et page	Numéro d'annexe	Contenu de l'annexe
I - CHAPITRE 1 : PILOTAGE ET OPÉRATIONNEL	Référence 1 – Pages 11 et 12 :	1	- Projet refonte décret document de travail au 26_11_2024.pdf - Décret statutaire_Etat du projet mai 2025.pdf
		2	- Lettre_mission_Ensib_2025_Val.pdf
	Référence 2 page 14	3	- Dialogue de Performance 2024 ENSSIB.pdf
		4	- Enssib COMP intégral VF attente retour MENESR
		5	
		Annexe obligatoire	
		5.1	- RAP 23
		5.2	- RAP 24
		5.3	- PAP 25
		6	- Plan d'action DSO 2023 – 2026.pdf - Plan d'action PMC 2023 – 2026.pdf - Plan d'action RSE 2023-2026.pdf - Bilan 23-25 des programmes participatifs transversaux
	Référence 3 pages 16 - 17	7	- Convention 1 Partenariat INP - Convention 2 GIS IXXI ENSSIB 2025 - Convention 3 BML 2021 - Convention 4 Ministère de la culture - Projet EMI 2025 - Convention 5 Quais du Polar mars 2025 - Convention 6 Villa Gillet formation élèves modérateurs - Convention 7 Université St Joseph de Beyrouth - Convention 8 constitutive du GIS Réseau Urfist

			- Convention 9 Convention cadre triennale 2024-2026 Ministère de la culture
		8	- INSP_Charte-des-ecoles-du-tronc-commun_2022-04-11 - INSP_Avenant-à-la-Charte-des-ecoles-du-tronc-commun_13-06-2023
	Référence 4 page 21	9	- PSE_Esssib MAJ 2024 vf.pdf - BilanCarbone_ENSSIB_2023.pdf
		10	- Esssib_Plan pluriannuel égalité professionnelle_2024 – 2026.pdf
	Référence 5 pages 28 - 29	11 Annexe obligatoire	- organigramme-Esssib en septembre 2020 et en mars 2025.pdf
		12	- 2024-03 Lettre de mission référente DRS - 2024-02 Lettre de mission référente Laïcité - 2024-20 Lettre de mission référent lutte contre racisme antisémitisme haine anti-LGBT - 2023-19 Feuille de route référente Science Ouverte - 2025-02 - lettre de mission référente handicap des personnels - Fiche de Poste référente Vie étudiante 2024 - 2025-01 - lettre de mission référent Fonctionnaire Sécurité Défense - 2022-01 Nomination référents Esssib 2022 - 2024 déontologue et lanceur d'alerte - 2022-03 RMaurice-décision référent RPS - 2022-03 référent lutte violences sexistes et sexuelles - 2024-23 Nomination des RSSI titulaire et suppléant de l'Esssib
		13	- Esssib - autodiagnostic passage aux RCE - janvier 2025 (Point 1. Pilotage et Point 2. Système d'information)

	Référence 6 page 30	14	- Enssib_Bilan des recommandations du Hceres_2023-09-15.pdf
	Référence 7 page 33	15 Annexe obligatoire 15.1 15.2 15.3 15.4 15.5	- Comptes financiers 2020 à 2024 - o Deliberation_2021-03-08-2 Compte financier 2020 - o Délibération_2022-22-03-14-4.1 Compte financier 2021 - o Deliberation_2023-03-06-5.1 Compte financier 2022 - o Deliberation_2024-03-7-2-1 Compte financier 2023 - o Deliberation_2025-03-13-3.1 Compte financier 2024
		16	- Plan de retour à l'équilibre - o Plan de retour à l'équilibre Point n°2.1 CA 03.07.2019 - o Plan de retour 2019-07-3-2.1 Délibération approuvant le plan - o Plan de retour à l'équilibre Avis rectorat Point n°2.1 CA 03.07.2019
		17	- Lettres d'orientation budgétaires 2021 à 2024 - o LOB 2022 Deliberation-2021-10-04_2-2 - o LOB 2023 Deliberation-2022-10-17-5-1 - o LOB 2024 Deliberation-2023-10-03-4-1 - o LOB 2025 Deliberation-2024-10-8-4-2
		13	- Enssib - autodiagnostic passage aux RCE - janvier 2025 (point 4. Finances)
		18	- Data ESR Synthèse des indicateurs.pdf
		19	- 1 Procédure compta analytique.pdf

	Référence 8 page 38	13	- Ensib - autodiagnostic passage aux RCE - janvier 2025 (point 3. Ressources humaines)
		10	- Ensib_Plan pluriannuel égalité professionnelle 2024 - 2026
		20 Annexes obligatoires 20.1 20.2 20.3 20.4	- Bilan social 2020 et Rapport social unique 2022, 2023 - o Ensib Bilan social 2020 - o Rapport social unique 2022 - o Rapport social unique 2023 - o Projet RSU 2024 devant être approuvé par le CSA du 19 juin 2025
		21	Plans de développement des compétences 2023, 2024. - o Plan de développement des compétences 2023_voté - o Plan de développement des compétences 2024
	Référence 9 page 41	13	- Ensib - autodiagnostic passage aux RCE - janvier 2025 (point 5. Patrimoine immobilier)
II - CHAPITRE 2 : Politique de la recherche, de l'innovation, de l'inscription de la science dans la société	Référence 10 page 45	22.1	- Direction de la recherche_Avis de vacance Mai 2022.pdf - Direction de la recherche_Candidature Malcolm Walsby.pdf - Note de présentation candidature MW signée
		22.2	- Ensib - CS 2021-02-08_Point 2_Politique de la recherche.pdf - PV du Conseil scientifique du 3 février 2025.pdf
		22.3	- 2023-19 Feuille de route référente Science Ouverte.pdf

	Référence 10 page 45	23	- DGESIP-DGRI-D-2023-000970 financement d'un contrat doctoral au profit de l'Ensib.pdf
	Référence 11 page 47	24	- Budgets-RECHERCHE-2020 à 2024 - Enquête DGESIP_Moyens consacrés à la R et D en 2020 - Enquête DGESIP_Moyens consacrés à la R et D en 2021 - Enquête DGESIP_Moyens consacrés à la R et D en 2022 - Enquête DGESIP_Moyens consacrés à la R et D en 2023
	Référence 12 page 50	25	- Projet EMI 2024-25.pdf
	Référence 13 page 52	26	- FDP directrice de la valorisation.pdf
		11 Annexe obligatoire	- organigramme-Ensib en septembre 2020 et en mars 2025.pdf
III - CHAPITRE 3 : Politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie de campus	Référence 14 pages 60 et 61	27	- Bilan pédagogique et financier Exercice_2020 - Bilan pédagogique et financier Exercice_2021 - Bilan pédagogique et financier Exercice_2022 - Bilan pédagogique et financier Exercice_2023 - Bilan pédagogique et financier Exercice_2024
		28.1	- Effectif TOTAL 2020-2021_2février2021 - Effectif TOTAL 2021-2022_1janvier2022 - Effectif TOTAL 2022-2023_1janvier2023 - Effectif TOTAL 2023-2024_1janvier 2024 - Effectif TOTAL 2024-2025_1janvier2025
		28.2	- Ensib_Mobilites_2020-2025.pdf
	Référence 15 page 66	27	- Bilan pédagogique et financier Exercice_2020 - Bilan pédagogique et financier Exercice_2021 - Bilan pédagogique et financier Exercice_2022

			- Bilan pédagogique et financier Exercice_2023 - Bilan pédagogique et financier Exercice_2024
	Référence 15 page 66	29	- Convention anglais Lyon 2 - 2020-2021 – signée.pdf
	Référence 16 page 69	30	- Tableau effectifs-résultats Masters 2021 – 2024.pdf
	Référence 17 page 71	31.1	- 2021-2022_Récapitulatif HC des EC.pdf - 2022-2023_Récapitulatif HC des EC.pdf - 2023-2024_Récapitulatif HC des EC.pdf
		31.2	- Bilan des conseils professionnels et perfectionnement 2020 – 2024.pdf
	Référence 18 page 76	32.1	- Fiche de Poste référente Vie étudiante 2024
		32.2	- Résultat Enquête Ministère Vie étudiante 2024 Enssib.pdf
	Références 7 et 9	33	- PPI Enssib
		Annexe obligatoire	