

Contrat d'objectifs et de performance 2026 - 2029



**ENTRE LE MINISTÈRE DE LA CULTURE
ET L'ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE
D'ARCHITECTURE DE NANCY**

Sommaire

AVANT-PROPOS	5
01. PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ARCHITECTURE DE NANCY	6
Histoire	6
Spécificités	6
Organisation	7
Quelques chiffres	8
02. DIAGNOSTIC	9
03. AXES, OBJECTIFS ET INDICATEURS	12
A. Stratégie : Décliner la stratégie nationale pour l'architecture 2025-2029 au niveau territorial	12
1. Renforcer l'ancrage territorial et le rayonnement international de l'école en lien avec la politique de site, les partenariats académiques, l'enseignement et la recherche	12
2. Poursuivre la promotion et la diffusion de la culture architecturale auprès de tous les publics	13
3. Accroître le nombre d'étudiants formés par l'ENSA de Nancy, sur la base d'une feuille de route partagée avec la tutelle, pouvant se décliner en plusieurs hypothèses	14
4. Préciser la stratégie immobilière pluriannuelle et la déployer	14
B. Formation / Recherche : Définir une offre de formation et une structuration de la recherche en réponse aux attentes des métiers de l'architecture et des usagers, plus largement en réponse à l'urgence des défis sociétaux et environnementaux	15
5. Poursuivre l'intégration des enjeux écologiques, sociétaux et numériques dans les programmes de formations et de recherche	15
6. Mettre en place une approche par compétences (APC) pour les deux cycles, la partager et faciliter son appropriation par toutes les communautés	16
7. Favoriser l'expérimentation comme modalité pédagogique	16

8. Mettre en œuvre la formation par la voie de l'apprentissage et améliorer le suivi des stages	17
9. Encourager les soutenance d'habilitation à diriger les recherches (HDR)	18
10. Partager la recherche produite dans les deux laboratoires et les chaires partenariales, la valoriser à des échelles locales, nationales et internationales	18
C. Réussite : Garantir un environnement favorable à la réussite académique des étudiants et doctorants, à leur insertion et évolution professionnelles	19
11. Promouvoir la qualité de la vie étudiante en veillant à l'équilibre des rythmes de formation	19
12. Mettre en place des dispositifs de soutien pédagogique pour améliorer la réussite étudiante en veillant à répondre à la diversité des profils	20
13. Maintenir le très bon taux d'insertion professionnelle des diplômés et en améliorer le suivi	20
D. Qualité : garantir une organisation et un mode de fonctionnement adaptés aux missions, à la stratégie et aux moyens de l'école	21
14. Systématiser l'évaluation des enseignements et garantir sa prise en compte dans l'évolution de l'offre de formations	21
15. Mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)	22
16. Optimiser la gestion financière de l'établissement	23
17. Consolider et piloter de manière efficace le dispositif de contrôle interne financier (CICF) de l'établissement	23
18. Définir et mettre en œuvre une stratégie numérique partagée, maîtriser les risques en matière de sécurité des systèmes d'information (SSI)	24
E. Engagements : Faire preuve d'exemplarité face aux enjeux écologiques, de responsabilité sociétale et sociale dans le pilotage de l'établissement	25
19. Porter les valeurs d'une école inclusive luttant contre toute forme de discrimination et tous types de violence et favorisant l'équité, la diversité et l'égalité femme-homme-transgenre	25
20. Prévenir les risques psychosociaux et assurer un environnement de travail et d'études serein	26
21. Intégrer dans les pratiques de l'école les règles éthiques, déontologiques et d'intégrité scientifique	26
22. Définir une stratégie bas carbone pour le collectif, l'établissement et l'expérimenter dans la pédagogie et la recherche	27

04. MODALITÉS DE SUIVI	28
-------------------------------	-----------

05. ANNEXES	29
--------------------	-----------

Tableau récapitulatif

Fiches de documentation des indicateurs

Lettre de mission de la directrice

Organigramme

06. GLOSSAIRE	30
----------------------	-----------

Avant-propos

Les contrats d'objectifs et de performance (COP) conclus entre le ministère de la Culture et les écoles nationales supérieures d'architecture et de paysage (ENSA-P) s'inscrivent dans le cadre du décret n° 2018-109 du 15 février 2018. Documents opérationnels de dialogue et de pilotage, ils formalisent l'engagement partagé du ministère et des écoles pour renforcer la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture, en cohérence avec les stratégies nationales Culture de l'enseignement supérieur, de la recherche et pour l'architecture, ainsi qu'avec les enjeux territoriaux.

Élaborés de manière concertée et itérative, les COP définissent les priorités stratégiques des ENSA-P pour les années à venir, en lien avec les orientations ministérielles en matière d'enseignement supérieur, de recherche, de politique de site et de transition écologique. Ils intègrent notamment des objectifs de pilotage et de performance, de responsabilité sociale et sociétale, de réussite, de bien-être étudiant et d'insertion professionnelle, conformément aux engagements du ministère.

Le présent contrat d'objectifs et de performance est le premier contrat pluriannuel signé entre l'ENSA de Nancy et le ministère de la Culture. Il constitue un outil de pilotage stratégique qui s'appuie sur un diagnostic partagé et définit les principaux objectifs de développement et d'amélioration des résultats opérationnels de l'établissement entre 2026-2029.

01. Présentation de l'École nationale supérieure d'architecture de Nancy

Histoire

À la date de signature du présent contrat, l'École nationale supérieure d'architecture de Nancy (ENSA de Nancy) célèbre deux anniversaires : les 30 ans de l'édifice conçu par l'architecte Livio Vacchini et les 80 ans de l'École régionale d'architecture (ERA) de Nancy.

L'enseignement de l'architecture à Nancy remonte à la fin du XIX^e siècle avec la création de l'École régionale des beaux-arts : il se développe au sein de cette école. Les élèves de la section préparatoire devaient toutefois poursuivre leurs études à Paris ou à Strasbourg pour obtenir le diplôme d'architecte.

La fermeture de l'ERA de Strasbourg durant la Seconde Guerre mondiale, dans le contexte de l'annexion de fait de l'Alsace-Moselle, renforce la nécessité de créer une école d'architecture dans l'Est de la France. L'ERA de Nancy ouvre le 1^{er} octobre 1946 grâce en partie au soutien financier de la municipalité nancéienne. Elle est initialement implantée dans les locaux de l'École des beaux-arts, nationalisée le même jour. Nancy présente alors la particularité d'être une ERA rattachée à une école nationale des beaux-arts tout en conservant un statut régional.

La réforme nationale de 1968 transforme les écoles d'architecture en unités pédagogiques (UPA). À Nancy, l'UPA est structurée sous l'impulsion de Jean-Pierre Epron, qui joue un rôle majeur dans la refondation de l'enseignement du projet, du jugement en architecture et dans la promotion précoce de la recherche architecturale. Cet héritage demeure structurant pour l'établissement.

Spécificités

L'ENSA de Nancy fonde son identité sur son histoire, ses thématiques de recherche et son projet d'école coconstruit en 2021. Inscrit dans un contexte de transitions écologique, sociétale, sanitaire et numérique, ce projet valorise la diversité des pratiques professionnelles, l'interdisciplinarité, l'ancrage territorial, l'histoire et les ressources locales comme leviers pour l'architecture de demain.

Implantée au cœur de la région Grand Est, au carrefour de quatre pays européens, l'école développe une forte ouverture internationale. Elle est membre de la Conférence des Grandes Écoles (CGE) et partenaire de l'Université de Lorraine (UL). Les ateliers de projet s'appuient sur des territoires réels et répondent à des problématiques concrètes, souvent en lien avec les collectivités.

L'école bénéficie de deux laboratoires de recherche dont les thématiques vont nourrir la pédagogie des deux cycles de formation initiale :

- Le LHAC est créé en 1985. Il s'est spécialisé dans le domaine de l'histoire de l'architecture et de l'urbanisme – principalement du XX^e siècle –, comme l'illustre la première déclinaison de son acronyme : laboratoire d'histoire de l'architecture contemporaine. En 2022, le LHAC prend acte d'un élargissement de ses champs disciplinaires vers les sciences humaines et sociales et le marque par une nouvelle déclinaison de son acronyme, toujours en vigueur : laboratoire histoire humanités architecture contemporanéité. Depuis 2020, il s'appuie également sur le réseau fédéré autour de la chaire partenariale « Nouvelles Ruralités : architectures et milieux vivants », fruit d'une collaboration scientifique, pédagogique et de terrain réunissant l'ENSA de Nancy, l'École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires (ENSAIA) Nancy et AgroParisTech Nancy.

- Le centre de recherche en architecture et ingénierie (CRAI), fondé en 1989, a été composante de l'unité mixte de recherche (UMR) créée en 1998 pour le MAP (modèles pour l'architecture et le patrimoine), sous la tutelle du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et du ministère de la Culture. En 2024, le CNRS se dissocie de cette unité et les laboratoires des ENSA de Lyon (ARIA), Paris-La Villette (MAACC) et Nancy (CRAI), avec le soutien du ministère de la Culture, créent l'actuelle unité de recherche multisite (URM). Son programme scientifique est structuré autour des thématiques suivantes : les outils numériques et le patrimoine architectural ; le paysage comme totalité construite et processus de production du bâtiment ; le partage d'informations numériques pour l'architecture. La chaire partenariale « Architecture et construction bois – du patrimoine au numérique », créée en 2015 et adossée au CRAI, vise à valoriser les potentiels du matériau bois dans une approche environnementale et patrimoniale intégrant le développement d'outils numériques.

Deux diplômes nationaux de masters (DNM) ou masters de spécialisation (ouverts en césure, double cursus ou post-diplôme) sont issus des thématiques du CRAI : le master mention Génie Civil parcours Architecture Bois Construction (ABC), en partenariat avec l'UL, en particulier l'École nationale supérieure des technologies et industries du bois (ENSTIB) à Épinal ; et le master mention Design parcours Design Numérique Architecture (DNA), en partenariat avec l'UL, en particulier l'École des Mines de Nancy.

Un troisième DNM mention Design parcours Verre Design Architecture (VDA), porte pour sa part sur les enjeux patrimoniaux et l'histoire verrière en Lorraine. Il est également co-habilités avec l'UL et l'École des Mines de Nancy, en partenariat avec le Centre européen de recherches et de formation aux arts verriers (CERFAV). Sa maquette pédagogique est en cours d'évolution.

Un double cursus architecte-ingénieur, ingénieur-architecte en construction bois est proposé en partenariat avec l'École nationale supérieure des technologies et industries du bois (ENSTIB).

Organisation

L'administration est organisée en douze services sous la direction composée de la directrice, du secrétaire général, du directeur des études et de la directrice de la recherche (voir annexe 04. *Organigramme administratif*). Elle se réunit en comité de direction restreint au minimum une fois par mois. Tous les responsables de services sont réunis par la direction en comité de direction plénier toutes les deux semaines. Chaque responsable de service organise régulièrement des réunions de service, d'une fois par semaine à une fois par mois selon l'actualité et la taille du service.

Les instances, conseil d'administration (CA), conseil pédagogique et scientifique (CPS), conseil pédagogique et scientifique restreint (CPSr), commission des formations et de la vie étudiante (CFVE) et commission de la recherche (CR), se réunissent toutes selon un calendrier annuel défini par la chargée des instances, calé sur les échéances récurrentes. La chargée des instances organise également les réunions des groupes de travail thématiques selon les besoins, en lien étroit avec les présidences d'instances.

Le comité social d'administration (CSA) et sa formation spécialisée (FS) sont organisés par le secrétaire général, également selon un calendrier annuel. Ces deux instances sont présidées par la directrice.

Quelques chiffres

639 étudiants dont 605 en licence master doctorat (LMD) et habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP), 31 étudiants en masters de spécialisation, 7 diplômes (DEEA / DEA / HMONP / Doctorat / Master ABC / Master DNA / Master VDA)

9 associations étudiantes actives

54 agents administratifs, techniques et scientifiques (50,7 ETP)

34 enseignants-chercheurs titulaires, 21 maîtres de conférences associés (11 équivalents temps plein -ETP), 13 contractuels (5,76 ETP), 150 intervenants extérieurs à temps partiel (15,73 ETP)

27 structures publiques et 1 entreprise privée en conventionnements pédagogiques

5 structures publiques et 10 entreprises privées en conventionnements recherche

430 entreprises privées et 24 structures publiques accueillant des stagiaires de formation initiale

3 entreprises privées accueillant des apprentis

30 entreprises privées et 3 structures publiques accueillant des mises en situation professionnelle

50 entreprises privées versant la taxe d'apprentissage

3 partenariats principaux accueillant l'expérimentation à l'échelle 1

02. Diagnostic

Le diagnostic a débuté dès réception du rapport du Hcéres en 2023. Le séminaire inter-communautés de juillet 2023 a été consacré au partage, à l'appropriation et à la hiérarchisation des forces et faiblesses repérées par le Hcéres. L'école ne bénéficiait pas d'un précédent contrat d'objectifs et de performance, ce qui constituait déjà une première faiblesse. Ce diagnostic a été complété en 2024 et les instances ont voté unanimement pour que ce travail puisse être le socle du COP, en l'assortissant des actualisations nécessaires en 2025.

Gouvernance et politique de site

Forces

- contexte universitaire très riche (UL)
- anticipation et territorialisation de la SNA en 2024 (travail partenarial structuré avec ENSA et INSA Strasbourg et CROA Grand Est)
- instances (et présidences) très engagées

Opportunités

- déploiement de la SNA
- création de la DGDCER
- mise en œuvre du projet TAP (AMI CMA)
- réflexions pour un nouveau projet ARTEM
- travail engagé pour l'élaboration de la convention-cadre avec l'UL

Faiblesses

- difficultés d'alignement entre ambitions stratégiques et moyens budgétaires
- seule ENSA non composante de son université Grand Établissement

Risques ou points d'attention

- baisse démographique étudiante à venir (UL et à l'échelle nationale)
- contraintes budgétaires globales

Enseignement, vie étudiante et réussite

Forces

- nouvelle maquette structurée en licence
- refonte engagée de la maquette de master
- richesse des partenariats territoriaux
- culture intégrée de la médiation
- déclinaison locale du plan ministériel « santé étudiante »
- très bon taux d'insertion professionnelle

Opportunités

- attractivité croissante des études d'architecture
- demande sociétale forte face aux transitions numériques et écologiques
- mutualisation des admissions Parcoursup
- développement potentiel de l'apprentissage
- déploiement du Plan Culture et Ruralités
- réflexion plus globale sur la question des effectifs, notamment par les réflexions concernant la territorialisation des ENSA-P

Faiblesses

- APC en licence pas assez appropriée par les enseignants et peu partagée avec les étudiants
- APC à développer en cycle master
- développement très limité de l'apprentissage
- suivi perfectible des stages
- évaluations des enseignements peu exploitées (et pas assez nourries)
- taux de réussite en 3 ans sur la licence à améliorer
- faible proportion des admis issus des filières professionnelles et technologiques

Risques ou points d'attention

- impact de la crise du secteur bâtimentaire sur l'accès au 1^{er} emploi
- fragilité des financements des actions culturelles et de médiation
- changement à venir des règles de financement des contrats d'apprentissage
- objectif d'évolution des effectifs (SNA) restant à préciser

Recherche

Forces

- dynamique de recherche forte (2 laboratoires et 2 chaires partenariales)
- nouveau projet scientifique pour l'URM MAP-CRAI
- nouveau projet scientifique pour le LHAC
- co-encadrements doctoraux efficaces
- engagement formalisé du CPSr pour recruter ou former en interne des EC HDR et se doter a minima d'1 HDR par champ

Opportunités

- potentiel interne de 7 EC susceptibles d'obtenir l'HDR dans les 6 ans
- déploiement du Plan Culture et Ruralités
- définition d'un cercle de partenaires transfrontaliers ou proches européens aux thématiques de recherche proches, dans l'objectif de répondre ensemble à des AAP

Faiblesses

- 1 seule HDR en 2025
- un service et une ingénierie de recherche à conforter ou adapter à l'évolution des besoins
- partenariats de la chaire Nouvelles Ruralités à développer dans une période de transmission

Risques ou points d'attention

- difficultés à répondre aux appels à projets au vu de l'échelle de l'école
- incertitude sur la capacité, à terme, à déployer les décharges nécessaires pour l'accueil de nouveaux EC HDR

International

Forces

- inscription dans une dynamique transfrontalière portée aussi par l'UL
- mobilités étudiantes et enseignantes en hausse depuis 2 années
- cartographie des partenariats internationaux

Opportunités

- enseignements pouvant inclure des problématiques transfrontalières
- coopérations avec l'école d'architecture de Sarrebruck pour un diplôme franco-allemand
- AAP actions internationales #2 (valorisation, retours d'expériences mobilités, production de contenus en anglais)

Faiblesses

- stratégie hors Europe à clarifier
- attractivité à améliorer pour les mobilités entrantes, peu d'enseignements en anglais
- manque d'alternatives pour les étudiants qui ne peuvent pas se permettre de partir à l'étranger

Risques ou points d'attention

- baisse des budgets Erasmus
- aides financières de la tutelle non garanties
- gel de l'aide à la mobilité de la Région Grand Est
- augmentation du coût des inscriptions pour les étudiants étrangers

Ressources et organisation

Forces

- organigramme consolidé, fiches de poste à jour
- pas de vacances de poste en 2025
- bon taux de suivi des formations obligatoires
- plan d'actions RPS en vigueur depuis 2019
- pilotage (référents) des thématiques transversales comme la laïcité, déontologie etc. - charte égalité femmes-hommes et conformité à la loi Rixain
- charte de contrôle interne financier
- deuxième taux d'encadrement administratif le plus favorable du réseau

Opportunités

- nouveau conventionnement médecine de prévention (accès élargi à ergonomes, psychologues, etc.)
- bilan social annuel à structurer pour aller vers un rapport social

Faiblesses

- GPEEC à consolider
- faible taux d'exécution des investissements (facteurs externes)
- faible formalisation des procédures administratives notamment financières
- taux de ressources propres dans la médiane basse des ENSA-P
- taux d'emplois en situation de handicap inférieur au seuil réglementaire (4,39 % vs 6 %)
- parité non atteinte sur les jurys HMONP et PFE

Risques ou points d'attention

- même diversité d'obligations réglementaires qu'une université, or le vivier des EC est réduit pour faire fonctionner les instances, pour nommer des référents thématiques...)

- en 2026 seulement 30 % des architectes inscrits à l'Ordre sont des femmes dans le Grand Est (28 % au niveau national), quand 2/3 des membres des jurys HMONP doivent être architectes praticiens ; le CROA Grand Est prévoit la parité sur leurs tableaux à horizon 2040

Immobilier, transition écologique, numérique	
Forces - existence d'un SPSI (validité jusqu'en 2027) - existence d'un BEGES - préparation de travaux bâtimentaires structurants (amélioration énergétique) - partenariats apportant des solutions hors-les-murs ou de mutualisation de locaux - mise en place d'une PSSI et création du COSSI - 3 référents DD&RS	Faiblesses - SPSI ne traitant pas la question de l'évolution des effectifs - découverte d'éléments amiantés - pas encore de stratégie bas carbone - locaux conçus à l'origine pour des effectifs moindres et n'intégrant ni atelier maquette ni échelle 1
Opportunités - déploiement des financements dans le cadre de l'AAP DIE	Risques ou points d'attention - contexte induisant des coûts de travaux instables - bâtiment ayant un passif de sinistre, principes constructifs atypiques donc plus difficilement appréhendables

L'analyse des stratégies actuelles met en évidence une école engagée, dotée d'atouts solides : ancrage territorial affirmé, richesse partenariale, expertises reconnues, dynamique de réforme pédagogique et structuration progressive de ses démarches qualité.

Elle révèle toutefois quelques fragilités : déficit d'enseignants titulaires d'une HDR, développement encore limité de l'apprentissage, taux de réussite perfectible et ressources propres modestes. Ces enjeux s'inscrivent dans un contexte marqué par la crise du secteur du bâtiment et par une exigence accrue d'adaptation aux transitions numériques et environnementales.

Dans ce cadre, le prochain chapitre a pour objet de traduire ces constats en objectifs stratégiques opérationnels assortis d'indicateurs, afin de consolider les forces de l'établissement, de corriger ses fragilités et de saisir pleinement les opportunités qu'offre son environnement.

03. Axes, objectifs et indicateurs

Le COP de l'ENSA de Nancy s'inscrit dans un contexte stratégique favorable et accompagne la nouvelle dynamique de l'établissement à l'issue de plusieurs étapes structurantes. Il s'articule selon les orientations nationales du ministère de la Culture : stratégies nationales Culture de l'enseignement supérieur, de la recherche et pour l'architecture (SNA), Plan Culture et Ruralité, création de la direction générale de la démocratie culturelle, des enseignements et de la recherche (DGDCE), et en lien avec la réforme en cours des textes encadrant l'enseignement de l'architecture.

Dans la continuité de son engagement historique en faveur de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture et paysage, l'école de Nancy formalise une vision stratégique partagée, dans un contexte local stabilisé (retour dans les locaux historiques, sortie de crise sanitaire et des mouvements étudiants). Ce premier COP est décliné en plan d'action structuré en axes, objectifs et indicateurs (présentés au format synthétique dans l'annexe 01. Tableau récapitulatif).

Élaboré selon une méthode concertée mobilisant le comité pédagogique et scientifique (CPS) et le conseil d'administration (CA), enrichi par un groupe de travail ad hoc, le COP a fait l'objet d'un suivi étroit de la sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture et paysage (SDESRAP), garantissant sa cohérence avec les priorités ministérielles, le cadre budgétaire et les perspectives à moyen et long terme.

A. Stratégie : Décliner la stratégie nationale pour l'architecture 2025-2029 au niveau territorial

La stratégie de l'ENSA de Nancy s'inscrit dans la mise en œuvre des politiques publiques précisées en janvier 2025 dans le cadre de la nouvelle SNA, avec la volonté de participer à une dynamique collective du réseau des ENSA-P plus lisible et porteuse dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Trois des six axes de la SNA concernent directement les missions des ENSA-P : l'axe 4 incite à encourager les talents et la diversité des parcours, l'axe 5 renforce l'enseignement supérieur et la recherche en architecture et l'axe 6 prône l'innovation et l'expérimentation.

1. Renforcer l'ancrage territorial et le rayonnement international de l'école en lien avec la politique de site, les partenariats académiques, l'enseignement et la recherche

Dans le cadre de la SNA, l'ENSA de Nancy renforce son ancrage territorial et son rayonnement international en cohérence avec sa politique de site, ses partenariats académiques, son enseignement et sa recherche. Elle se positionne sur les objectifs transversaux assignés aux ENSA-P : accompagnement en ingénierie des acteurs locaux, appui aux services déconcentrés, coopération avec les collectivités territoriales et sensibilisation des élus.

Face aux urgences sociétales, climatiques et numériques, l'école affirme une démarche fondée sur la solidarité, l'intelligence collective et la valorisation des potentialités territoriales.

Afin de structurer et d'évaluer la diversité des partenariats, un recensement annuel des conventions est partagé dans les instances depuis 2024-2025. L'objectif est de formaliser l'ensemble des partenariats, y compris sans

engagement financier, afin de disposer d'une vision exhaustive des projets, de clarifier les objectifs communs, les thématiques, les enjeux de propriété intellectuelle et de communication, et d'identifier les collaborations structurantes et pérennes (conventions-cadres et pluriannuelles), tout en valorisant l'engagement des partenaires.

Indicateur n° 01

Nombre de conventions signées pour des projets institutionnels, scientifiques et/ou pédagogiques collaboratifs structurants

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2026 / 2027	Cible finale : 2029
- 29 conventions pédagogiques - 17 conventions scientifiques Tableau de suivi présenté une fois par an au sein des instances	2026 - Conventionnement systématique avec chaque partenaire - Conventionnement-cadre avec l'Université de Lorraine - Distinction des conventions structurantes (cadres et pluriannuelles) 2027 - Augmentation (+ 5 %) du nombre de conventionnements par rapport à la situation initiale - Identification et valorisation des conventionnements liés à un projet particulier (exemples Plan Culture et ruralité ou projet TAP de l'AMI CMA)	- Valorisation de chaque partenariat grâce aux outils de communication de l'établissement - Cartographie des partenariats sur le modèle des relations internationales - Augmentation (+10%) du nombre de conventionnements par rapport à la situation initiale (dont la convention-cadre avec l'UL)

2. Poursuivre la promotion et la diffusion de la culture architecturale auprès de tous les publics

Historiquement engagée dans des actions de médiation auprès du jeune public, l'ENSA de Nancy s'efforce de maintenir ces initiatives, désormais intégrées aux enseignements en options libres de cycle master, avec toutefois une diminution significative du public touché.

Afin de compenser la baisse des financements sur ces actions, l'établissement demeure attentif aux appels à projets des collectivités, notamment de la Région Grand Est (découverte des métiers), bien que ces dispositifs ne garantissent pas la pérennité des actions. En 2024-2025, les actions de sensibilisation (préparation pédagogique, déplacements, encadrement) ont été financées en urgence sur fonds propres, sans solution budgétaire stabilisée pour l'exercice en cours. Le redéploiement du pass Culture en 2026 pourrait constituer un levier, sous réserve de son éligibilité aux établissements d'enseignement.

Dans un contexte de recentrage de la politique d'accompagnement de la DRAC Grand Est en matière d'EAC, le développement d'un dispositif de résidence, par exemple dédié aux enjeux environnementaux, offrirait une perspective structurante, articulant formation, recherche et ouverture au grand public.

Indicateur n° 02

Nombre d'actions et diversité des cibles bénéficiaires

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2029
- 15 conférences tout public - 3 journées exceptionnelles d'ouverture au public les samedis (JEP, JNA, JPO) - 3 séquences d'accueil de scolaires avec 6 classes (135 élèves accueillis de CM1 et CM2)	Maintien des actions mises en place et réduction des missions de médiation en 2nd degré	Maintien des actions mises en place en 2026

- 19 missions de médiation dans les collèges et lycées (1098 élèves concernés)

3. Accroître le nombre d'étudiants formés par l'ENSA de Nancy, sur la base d'une feuille de route partagée avec la tutelle, pouvant se décliner en plusieurs hypothèses

La mesure 22 de la SNA prévoit une augmentation de 10 à 20 % des capacités d'accueil des ENSA-P d'ici 2029, adossée à une étude de faisabilité ministérielle. Dans ce cadre, l'ENSA de Nancy devra conduire sa propre analyse afin d'évaluer la pertinence et la soutenabilité de cet objectif, au regard de ses contraintes bâtimentaires et de ses dynamiques partenariales territoriales. La démarche suppose un partage des objectifs de la SNA avec les partenaires structurants, en premier lieu l'Université de Lorraine (UL), les professionnels de l'architecture, en particulier le conseil régional de l'Ordre des architectes -CROA- du Grand Est et les collectivités locales, dans la continuité d'une histoire marquée par un fort soutien politique. Deux scénarios principaux peuvent être conduits de manière concomitante dans une logique de complémentarité :

- renforcer la dynamique universitaire du sillon lorrain (Epinal – Nancy – Metz) par exemple par la consolidation du double cursus ingénieur-architecte avec l'ENSTIB à Epinal et le développement d'un partenariat structurant avec la chaire urbanisme et aménagements durables (UAD) de l'UL à Metz,
- et également contribuer à la réflexion de nouvelles territorialisations pour les ENSA-P, comme celle qui est engagée depuis début 2026 en Bourgogne-Franche-Comté.

Enfin, la piste la plus opérationnelle et immédiate est celle de conforter les effectifs du master de spécialisation DNA et de rouvrir le master de spécialisation VDA grâce à une nouvelle maquette pédagogique (réorientée vers l'étude et l'intervention sur les complexes de façades existantes), le développement de l'apprentissage et un soutien logistique.

Indicateur n° 03

Nombre d'étudiants inscrits

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2029
639 étudiants dont 605 en LMD et HMONP (baisse des effectifs depuis deux années due à la baisse d'attractivité, puis fermeture temporaire du master VDA en 2025)	- Étude de faisabilité concernant l'augmentation possible des effectifs et les conditions de réussite, au regard des enjeux bâtimentaires, de la politique de site de l'Université de Lorraine, autres partenaires universitaires et institutionnels, ainsi que des besoins des professionnels - Refonte du master VDA pour y accueillir de nouvelles promotions complètes (10 à 20)	Cibles à fixer avec la tutelle à l'issue des études de faisabilité à conduire

4. Préciser la stratégie immobilière pluriannuelle et la déployer

Outre les effectifs, d'autres évolutions nécessaires à l'ENSA de Nancy orienteront le nouveau schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), telles que le besoin d'espaces dédiés à l'expérimentation à l'échelle 1 ou voués aux stockages, aussi bien pour la pédagogie que pour la recherche et le laboratoire du MAP-CRAI. La nécessité de faire évoluer l'atelier maquette existant sera aussi à l'ordre du jour, en raison des conditions d'extraction d'air qui devront être améliorées. Le SPSI devra également reconsidérer les espaces ouverts et polyvalents comme les halls, les patios et le parvis pour mieux caractériser les besoins collectifs et améliorer leurs potentiels d'usages.

Dans un contexte politique et financier contraint, marqué par la nécessité de consolider les ressources propres, l'établissement s'engage à constituer une banque d'études et de projets immédiatement mobilisables en réponse aux appels à projets. Le succès obtenu dans le cadre de l'appel à projets relatif aux travaux d'amélioration énergétique lancé par la direction de l'immobilier de l'État (DIE) en 2024 pour les études et en 2025 pour les travaux confirme la pertinence de cette orientation. La mise en œuvre de cette démarche suppose un accompagnement

constant de la tutelle. En effet, l'obtention de subventions demeure majoritairement conditionnée à un soutien financier du ministère de rattachement. Dans ce cadre, le renforcement du dialogue stratégique et budgétaire avec la tutelle constitue un levier déterminant pour sécuriser le financement et la réalisation des projets structurants.

Indicateur n° 04

Vote par le CA d'un nouveau SPSI

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2026 / 2027	Cible finale : mars 2028
SPSI en cours de validité (2023-2027)	2026 - Démarrage des travaux d'élaboration d'un nouveau SPSI, en lien avec la tutelle 2027 - Transmission du projet de SPSI à la DIE	Vote en CA du nouveau SPSI

B. Formation / Recherche : Définir une offre de formation et une structuration de la recherche en réponse aux attentes des métiers de l'architecture et des usagers, plus largement en réponse à l'urgence des défis sociétaux et environnementaux

Cet axe s'inscrit dans un contexte de mise en œuvre de la réforme de 2018 sans dérogation, invitant à affirmer une stratégie de recrutement des enseignants chercheurs claire et partagée en interne et avec la tutelle. Les travaux en cours concernant l'évolution des arrêtés de 2005 vont également donner un nouveau cadre en termes d'équilibre horaire, d'intégration des expériences professionnelles ou encore dans l'articulation licence – master. L'engagement des ENSA-P et du consortium élargi du projet « transitions architecture et paysage » (TAP) en réponse à l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) compétences et métiers d'avenir (CMA) dans le cadre du dispositif France 2030 est également un levier financier et d'expertises pour porter un enrichissement concret des formations de l'ENSA de Nancy.

5. Poursuivre l'intégration des enjeux écologiques, sociétaux et numériques dans les programmes de formations et de recherche

L'ENSA de Nancy doit poursuivre son effort d'ouverture et de partage pour répondre aux besoins des professionnels de l'architecture, des usagers, des acteurs des politiques publiques. À l'échelle de tout le réseau des ENSA-P, le projet TAP permettra d'agréger de nouveaux enseignements ou d'adapter des contenus existants de formations au service des transitions numérique et écologique. Très active au sein du consortium, l'ENSA de Nancy saura s'en saisir. Dans le cadre des nouvelles maquettes pédagogiques en cycles licence et master, il conviendra de rendre explicites les engagements sociétaux de ces enseignements.

Un bilan de la maquette licence sera conduit dès 2026 afin d'évaluer la transversalité effective de ces thématiques. La maquette de master, en cours de finalisation, définira un socle commun structurant, garantissant à chaque étudiant un positionnement clair en tant qu'architecte, acteur de l'aménagement du territoire et des cadres de vie.

Indicateur n° 05

Définition, mise en œuvre et évaluation des nouvelles maquettes pédagogiques des cycles licence et master

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2026 / 2027	Cible finale : 2029
- Nouvelle maquette pédagogique de L1 mise en œuvre	Rentrée 2026 Mise en place de la nouvelle maquette pédagogique de L2	Bilan des apports et axes d'amélioration des nouvelles maquettes pédagogiques en termes d'intégration des enjeux écologiques,

- Calendrier de déploiement acté pour les maquettes pédagogiques de L2 et L3
- Lancement du travail de refonte de la nouvelle maquette de master

Rentrée 2027

Mise en place des nouvelles maquettes pédagogiques de L3, M1 et M2

sociétaux et numériques dans les programmes dans :

- o le rapport d'auto-évaluation pour le Hcéres
- o l'expertise-bilan du projet TAP de l'AMI CMA

6. Mettre en place une approche par compétences (APC) pour les deux cycles, la partager et faciliter son appropriation par toutes les communautés

L'approche par compétences (APC) est mise en place en cycle licence mais doit être accompagnée a minima par l'élaboration d'un carnet de bord facile de compréhension et d'usage permettant de suivre l'évolution des acquis sur tous les cursus. Il reste également nécessaire de vérifier la cohérence des attendus avec les fiches du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) du diplôme d'études en architecture (DEEA) et du diplôme en architecture (DEA) : ces fiches ne sont pas encore suffisamment mobilisées comme socles de référence pour la définition des objectifs pédagogiques. Cette démarche et la thématisation des semestres devront assurer la cohérence des unités d'enseignement (UE) au regard des compétences visées, la progressivité des acquis de compétences et éviter les redondances.

Indicateur n° 06

Déploiement de l'APC par cursus

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2026 / 2027 / 2028	Cible finale : 2029
APC mise en place en cycle licence : o en L1 avec la nouvelle maquette pédagogique o en L2 et L3 avec l'ancienne maquette pédagogique	Mise en place de l'APC dans les nouvelles maquettes pédagogiques Rentrée 2026 Mise en place de l'APC en L2 Rentrée 2027 - Mise en place de l'APC en L3 - Mise en place des carnets de bord en L1 et L2 Rentrée 2028 - Mise en place de l'APC en M1 et M2 - Mise en place des carnets de bord en L3	Bilan des apports et axes d'améliorations de la mise en œuvre de l'APC au sein des programmes dans : o le rapport d'auto-évaluation Hcéres o l'expertise-bilan du projet TAP de l'AMI CMA Mise en place des carnets de bord en M1 et M2 après bilan du déploiement de l'outil en licence

7. Favoriser l'expérimentation comme modalité pédagogique

Garantir la formation d'architectes et de professionnels de l'architecture capables de contribuer à un cadre de vie soutenable et résilient suppose de développer des compétences d'innovation et de conception d'une architecture située, fondée sur les ressources locales. Cette orientation, alternative aux logiques de standardisation, implique une maîtrise approfondie des matériaux et de leur mise en œuvre, notamment par l'expérimentation à l'échelle 1, nécessitant des espaces pédagogiques adaptés.

Dans cette perspective, l'ENSA de Nancy doit se positionner de manière proactive au regard des opportunités immobilières locales, en lien avec les stratégies de l'État, des collectivités et de l'Université de Lorraine. Les potentiels d'urbanisme transitoire au sein du patrimoine vacant de la Métropole du Grand Nancy, les dynamiques de mutualisation universitaire, ainsi que la libération à moyen terme de locaux à proximité immédiate de l'école (écoles d'ingénieurs, Ballet de Lorraine), constituent de possibles opportunités.

Indicateur n° 07

Nombre d'actions pédagogiques et scientifiques basées sur l'expérimentation

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2029
1 action pédao-scientifique basée sur l'expérimentation par an (exemple : ArchiFolies) mais sans garantie de pérennisation	1 action pédao-scientifique basée sur l'expérimentation par an	2 actions pédao-scientifiques basée sur l'expérimentation par an avec 1 partenariat structurant (visé Amaco, la Cité du Faire, le CEREMA, l'UL...)

8. Mettre en œuvre la formation par la voie de l'apprentissage et améliorer le suivi des stages

Les stages constituent une première étape structurante de professionnalisation et feront l'objet d'un renforcement de leur encadrement pédagogique. L'ENSA de Nancy s'engage à améliorer leur suivi par l'attribution d'heures dédiées aux enseignants, la formalisation d'attendus partagés avec les structures d'accueil et l'évaluation des acquis au moyen d'un rapport soutenu à l'oral. Ce dispositif visera également à accompagner les entreprises dans l'exercice de leur rôle formateur.

Dans la continuité, l'établissement développera l'apprentissage, conformément à la SNA (mesure 24, axe 5), selon une approche fondée sur l'identification des compétences à acquérir en entreprise et à l'école, dans le cadre de l'APC en cours de déploiement en master. L'apprentissage sera prioritairement mis en œuvre au sein des masters spécialisés VDA et DNA à compter de septembre 2026, sans modification substantielle des maquettes existantes. Une phase expérimentale permettra à deux ou trois étudiants volontaires de suivre un parcours individualisé en seconde année de master.

L'ENSA de Nancy mobilisera des crédits du plan Culture et Ruralité afin d'étendre son action vers les territoires ruraux, notamment avec le CROA Grand Est et dans le cadre de la charte ministérielle pour l'insertion des jeunes professionnels (mesure 13, axe 3). Enfin, l'établissement suivra la réflexion engagée par l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGPA) relative à l'habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP), en envisageant les articulations possibles entre formation initiale en apprentissage et l'HMONP.

Indicateur n° 08

Nombre de suivis étudiants-enseignants pendant le stage et partage d'expériences à l'issue (rapport ou présentation)

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale : 2029
- Cadrage global préalable par la direction des études - Suivi à la marge durant le stage (seulement les cas particuliers) - Rapports de stage mais pas de soutenance	- 1 échange préalable au stage - 1 échange durant le stage	- 1 échange préalable au stage - 1 échange durant le stage - 1 soutenance collective ou individuelle à l'issue du stage pour tous les étudiants

Indicateur n° 09

Nombre d'apprentis

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2026 / 2027	Cible finale : 2029
- 1 apprenti en master DNA - 2 apprentis en master ABC	Rentrée 2026 5 à 10 apprentis en masters VDA et DNA Rentrée 2027 2 à 3 apprentis en M2	25 apprentis au total (DEA et masters de spécialisation)

9. Encourager les soutenances d'habilitation à diriger les recherches (HDR)

Une bonne représentation des enseignants-chercheurs (EC) HDR permet d'assurer une certaine dynamique d'encadrement et de soutenances de doctorats au sein de l'école. Cette représentation facilite une diffusion efficiente de la recherche au service de la pédagogie, notamment en cycle master grâce à la participation aux jurys de MFE et PFE et augmente également les chances de déceler les étudiants et sujets potentiels à accompagner vers un doctorat. L'objectif visé est de permettre aux EC titulaires d'un doctorat de se positionner dans les meilleures conditions possibles, tant au regard de leurs propres engagements envers la recherche et de leurs missions pour le collectif de l'école, que pour dégager temps et soutien pour travailler sur leur HDR et bénéficier, le cas échéant d'un congé étude recherche (CER). La CR a élaboré en 2024 une planification des CER sur 5 ans.

Cet accompagnement stratégique en interne est mené en parallèle d'un effort d'attractivité pour les EC extérieurs bénéficiant déjà d'une HDR, en valorisant les conditions d'accueil, les possibilités de décharges, la richesse des thématiques de recherche proposées par les deux laboratoires et les possibilités de transversalités entre le MAP-CRAI et le LHAC.

Indicateur n° 10

Nombre de soutenances de HDR

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2027	Cible finale : 2029
1 EC ayant soutenu son HDR en interne	1 recrutement d'EC titulaire d'une HDR ou 1 EC ayant soutenu son HDR en interne	3 EC titulaires d'une HDR

10. Partager la recherche produite dans les deux laboratoires et les chaires partenariales, la valoriser à des échelles locales, nationales et internationales

L'ENSA de Nancy s'engage à renforcer la diffusion des travaux issus de ses laboratoires, en priorité auprès de la communauté scientifique nationale et internationale, dans une logique de science ouverte et d'accès libre aux publications. Ce partage vise à assurer la reconnaissance académique des recherches conduites et à favoriser leur intégration dans les réseaux scientifiques de référence. Les productions scientifiques devront également irriguer les enseignements, contribuant à l'actualisation des contenus pédagogiques et à l'évolution des pratiques de formation.

La diffusion s'adressera en outre aux partenaires institutionnels et financeurs, aux agences d'architecture et aux acteurs des métiers de l'architecture, ainsi qu'aux élus, collectivités et au grand public. À cet effet, le nombre de publications en revues de rang 1 et de rang A en open access constituera un indicateur de suivi inscrit dans le présent contrat. Cette exigence de publication scientifique structurera, dans un second temps, une stratégie de valorisation élargie, en cohérence avec la future feuille de route ministérielle en matière de valorisation de la recherche. Des collaborations avec des médias de diffusion des savoirs, tels que The Conversation France, seront encouragées afin de rendre accessibles les enjeux sociétaux, artistiques et techniques des recherches menées.

Enfin, cette politique de diffusion contribuera à affirmer l'identité scientifique des deux laboratoires, en accompagnant l'ouverture du LHAC vers les sciences humaines et sociales et la structuration de la nouvelle URM du CRAI.

Indicateur n° 11

Nombre de productions scientifiques

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale : 2029
1,5 article par an et par laboratoire	2 articles par laboratoire et par an dans une revue scientifique à comité de lecture et en open acces (de rang A)	4 articles par laboratoire et par an dans une revue scientifique à comité de lecture et en open acces (de rang A)

C. Réussite : Garantir un environnement favorable à la réussite académique des étudiants et doctorants, à leur insertion et évolution professionnelles

Le contexte socio-économique n'est pas favorable. Il peut paraître anxiogène en particulier pour les jeunes générations et montre effectivement des résultats à la baisse, même s'ils restent très encourageants, concernant l'insertion professionnelle. Si l'école d'architecture de Nancy, en tant qu'établissement d'enseignement supérieur, se doit de proposer un environnement propice à la réussite académique, elle doit également permettre une préparation adaptée et réaliste face aux défis que réserve le futur monde professionnel.

11. Promouvoir la qualité de la vie étudiante en veillant à l'équilibre des rythmes de formation

L'ENSA de Nancy s'engage à présenter annuellement l'avancée des actions dans le cadre de son plan « santé étudiante » à la commission de la formation et de la vie étudiante (CFVE) et à le réactualiser en 2027 en cohérence avec le plan national. Trois réunions annuelles du groupe de travail ad hoc seront maintenues et adaptées si nécessaire.

Une des actions principales est de promouvoir la qualité de la vie étudiante en veillant à l'équilibre des rythmes de formation. Un bilan sera réalisé à l'issue de chaque semestre afin d'évaluer l'efficacité des nouveaux rythmes issus des maquettes pédagogiques de cycle licence mise en œuvre depuis la rentrée 2025. Ces évolutions ont pour objectif de maîtriser le ratio entre heures encadrées et travail personnel, avec une attention particulière portée à la diversité des profils étudiants, notamment issus des filières technologiques et professionnelles.

En 2025, le volet « études » du plan prévoit la mise en place progressive des nouvelles maquettes, l'installation de conseils de perfectionnement et de semestre, un tutorat assuré par des étudiants de M1 et M2 au bénéfice des L1 et L2 avec des soutiens ciblés à la demande des enseignants, ainsi qu'un accompagnement individualisé à la réorientation par le service de scolarité.

À compter de la rentrée 2026, huit actions seront déployées : formations de prévention des VHSS par une compagnie de théâtre, actions de prévention des addictions et de sensibilisation à la santé mentale, intervention de la médecine préventive pour favoriser les bilans de santé, accompagnement des étudiants étrangers auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), organisation d'un forum des associations, intervention de deux associations de mentorat et d'engagement citoyen, mise en place d'un parrainage des étudiants internationaux et organisation d'une « donnerie » semestrielle favorisant le lien inter-communautés au sein de l'école.

Indicateur n° 12

Nombre de mesures mises en œuvre du plan « bien-être et santé des étudiants » par l'intermédiaire du plan d'actions « santé étudiante » de l'ENSA de Nancy

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2029
Mise à jour du volet études du plan d'actions	23 actions mises en œuvre sur 30	30 actions mises en œuvre sur 30

Indicateur n° 13

Définition et mise en œuvre d'un ratio soutenable heures encadrées / heures de travail personnel pour les étudiants en cycle licence

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2029
Maquette de licence 1 mise en œuvre : - Semestre 1 : 45 % d'heures encadrées pour 55 % de travail personnel - Semestre 2 : 52 % d'heures encadrées pour 48 % de travail personnel	- Définition des critères de soutenabilité du ratio heures encadrées/heures de travail personnel - Analyse de l'année de licence 1 en 2025 et ajustement si besoin	- Définition du ratio idéal par catégorie d'enseignement - Contrôle de la bonne application de ce ratio dans la nouvelle maquette en cycle licence

12. Mettre en place des dispositifs de soutien pédagogique pour améliorer la réussite étudiante en veillant à répondre à la diversité des profils

Consciente de son taux de réussite perfectible, l'ENSA de Nancy se fixe pour objectif de l'améliorer en garantissant la maîtrise progressive des acquis d'apprentissage et des exercices pédagogiques (nouvelles maquettes dans les deux cycles). L'établissement entend également diversifier le recrutement en intégrant davantage d'étudiants issus des filières technologiques et professionnelles, tout en leur assurant un accompagnement renforcé et adapté. Des partenariats avec les lycées technologiques et professionnels seront consolidés afin d'établir un corpus de fondamentaux à acquérir si possible avant l'entrée en école d'architecture (français, mathématiques, bibliographies ciblées) et un cycle d'actualisation des connaissances sera proposé en début d'année universitaire. L'inscription dans les dispositifs des Cordées de la réussite constituera également un levier complémentaire d'ouverture sociale et territoriale.

Par ailleurs, l'amélioration de la réussite suppose une sélection vérifiant les prérequis et motivations au-delà du dossier scolaire. En cela, les ENSA-P pourront saisir l'opportunité que représente la mutualisation des admissions sur Parcoursup. À l'instar du cycle licence, l'ENSA de Nancy souhaite participer aux réflexions d'évolutions du cadre réglementaire des textes de 2005, pouvant conduire par exemple à l'instauration d'une sélection à l'entrée du cycle master. Dans cette hypothèse, le cycle licence devra être pleinement diplômant et valorisé, soit par une insertion professionnelle effective, soit par une poursuite d'études diversifiée. Des passerelles vers des licences professionnelles, des masters d'autres disciplines en lien avec l'architecture ou des formations d'ingénieurs pourront être repérées. La création d'une licence professionnelle répondant aux besoins des services de l'État et des collectivités territoriales, notamment en matière d'aménagement du territoire et de valorisation du patrimoine, constitue une autre piste.

Indicateur n° 14

Taux de réussite

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale : 2029
- 64 % de taux de réussite du 1 ^{er} cycle en trois ans - 66 % de taux de réussite du M2 en un an	Tendre vers 70 % de taux de réussite du 1 ^{er} cycle en trois ans et du master 2 en un an	Tendre vers 80 % de taux de réussite du 1 ^{er} cycle en trois ans et du master 2 en un an

13 Maintenir le très bon taux d'insertion professionnelle des diplômés et en améliorer le suivi

Malgré un taux d'insertion professionnelle satisfaisant, l'ENSA de Nancy entend renforcer la préparation des étudiants à la diversité des débouchés. L'établissement s'engage à consolider les dispositifs pédagogiques favorisant les échanges directs avec les professionnels de l'architecture. La semaine « Professions », organisée en M2 en amont du projet de fin d'études, sera pérennisée et élargie notamment aux opportunités internationales à compter de 2026. Une déclinaison adaptée en fin de cycle licence sera étudiée afin d'accompagner plus précocement l'orientation des étudiants.

Dans un contexte économique et démographique incitant à la prudence sans oublier l'ambition d'augmenter les effectifs, l'objectif prioritaire consiste sans doute à favoriser la poursuite durable des parcours professionnels dans le champ de l'architecture. L'ENSA de Nancy mobilisera davantage l'Observatoire de l'économie en architecture afin d'analyser les trajectoires professionnelles de ses diplômés. Le développement et l'animation du réseau des alumni constitueront un levier structurant de suivi et d'accompagnement.

Indicateur n° 15

Nombre d'actions ou d'enseignements obligatoires mis en œuvre en faveur de la détermination des projets professionnels des étudiants

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale : 2029
1 action en cycle master (semaine « Professions »)	1 action en cycle licence en plus de la semaine « Professions » en cycle master	- Renforcement de l'action en cycle licence : - o vers une personnalisation des parcours - o amélioration de l'insertion professionnelle en fin de licence le cas échéant - Ouverture de la semaine « Professions » en cycle master aux opportunités transfrontalières

Indicateur n° 16

Taux d'insertion des diplômés et valorisation de leur expertise

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale : 2029
95 % de taux d'insertion à l'issue du DEA (statistiques à neuf mois après le diplôme sans distinction du niveau de responsabilité)	- Maintenir un taux d'insertion proche de 95 % (statistiques à 9 mois du diplôme) - Distinguer les niveaux de responsabilités (femmes/hommes), l'entrepreneuriat, les mobilités géographiques	Mettre en place un véritable observatoire en lien avec l'association des anciens élèves en distinguant les niveaux de responsabilité, l'entrepreneuriat et la diversité des exercices, les mobilités géographiques et la poursuite des études : - o à neuf mois (maintien des 95 %) - o à deux et cinq ans du diplôme

D. Qualité : garantir une organisation et un mode de fonctionnement adaptés aux missions, à la stratégie et aux moyens de l'école

L'ENSA de Nancy ne s'est pas encore engagée dans un processus de labellisation, mais elle a entrepris une démarche globale qualité en tant qu'établissement d'enseignement supérieur et service public. L'une des pistes permettant d'obtenir une certification est de profiter de l'expérience du réseau de la Conférence des grandes écoles (CGE) dont l'ENSA de Nancy est membre, en complément d'une démarche appuyée par le ministère de tutelle.

14. Systématiser l'évaluation des enseignements et garantir sa prise en compte dans l'évolution de l'offre de formations

Afin d'obtenir un taux de participation proche de 100 % aux évaluations des enseignements par les étudiants et d'améliorer ainsi la qualité, la représentativité et la cohérence des appréciations recueillies, une première action consisterait à conditionner l'accès aux résultats académiques par l'obligation de réponses à ces évaluations. En retour, il est important de garantir qu'elles soient suivies d'effet lorsqu'elles le justifient. Les enseignants, ainsi que le directeur des études proposeront des ajustements ou des évolutions pédagogiques et en assureront la communication auprès de toutes les communautés.

Les conseils de perfectionnement nouvellement mis en place s'appuieront sur ces évaluations, également sur les retours des membres, en particulier des professionnels extérieurs à l'école, pour déceler les éventuelles lacunes dans les prérequis et compétences attendues des jeunes diplômés.

Indicateur n° 17

Organisation de conseils de perfectionnement en s'appuyant sur l'exploitation des évaluations des enseignements

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2029
- 1^{er} conseil de perfectionnement pour le cycle master - Questionnaire sur Taïga (avec difficultés de traiter les résultats et avec un taux de réponse faible)	- 1 conseil de perfectionnement par an et par cycle (y compris HMONP) - Test d'un nouvel outil interne de questionnaires pour : - o l'évaluations des enseignements par les étudiants - o l'évaluations de la nouvelle maquette pédagogique de cycle licence par les étudiants et les enseignants	Questionnaires stabilisés pour : - o l'évaluations des enseignements par les étudiants - o l'évaluations des maquettes pédagogiques des 2 cycles par les étudiants et les enseignants

15. Mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)

Dans un contexte à la fois ambitieux d'évolution des maquettes pédagogiques, et contraint sur le plan budgétaire comme sur celui des ressources humaines, la GPEEC doit anticiper les évolutions des besoins d'un établissement d'enseignement supérieur de cette échelle, tant en termes de fonctions supports que de besoins pédagogiques et de recherche.

La GPEEC permet également d'accompagner les évolutions de carrière, de structurer des plans de formations adaptés et de garantir la continuité des enseignements, notamment face aux départs prévisibles. Dans ce cadre, la direction de l'ENSA de Nancy a choisi une démarche proactive sans être intrusive à l'égard du corps des enseignants-chercheurs, dont la particularité réside dans une gestion autonome des recrutements et des promotions. Cette démarche repose d'une part sur le partage le plus efficient possible des stratégies de la direction au sein des instances concernées et d'autre part, sur le suivi informel mais stratégique du corps enseignant en s'appuyant sur les rapports quinquennaux pour partager bilans et prospections au service de l'enseignement, de la recherche et des évolutions de carrière des enseignants.

Indicateur n° 18

Suivi des besoins de formations au regard des besoins à court, moyen et long terme de l'école

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2027	Cible finale 2029
Réponses au fil de l'eau aux demandes de formations formulées	- Recensement de l'ensemble des demandes de formations formulées lors des CREP - Identification sur trois ans des recyclages obligatoires	- Élaboration d'un plan de formations triennal, prenant en compte les besoins identifiés dans l'organigramme cible

Indicateur n° 19

Nombre de fiches de poste actualisées il y a moins de trois ans

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale : 2029
- Organigramme de l'école à jour - Fiches de poste à jour actualisées	Campagne de mise à jour des fiches de poste, puis mise à jour <i>a minima</i> triennale	Formalisation d'un organigramme cible basé sur fiches de poste à jour

16. Optimiser la gestion financière de l'établissement

Au vu des importants travaux à mener à partir de l'année 2026, il est indispensable d'améliorer le taux d'exécution des dépenses d'investissement. Le commencement effectif des travaux devrait le permettre de fait. En parallèle, la direction de l'ENSA de Nancy s'engage à produire des outils financiers favorisant un meilleur pilotage des finances, comme le partage d'un plan pluriannuel d'investissement (PPI) au niveau stratégique, surtout dans un objectif de priorisation des investissements, et la mise en place d'une stratégie de vigilance financière (permettant par exemple le partage du coût de chacun des cursus).

À terme, il s'agit également d'améliorer la capacité d'auto-financement de l'école. Plusieurs pistes devraient contribuer à augmenter les fonds propres : l'élargissement des partenariats, l'appel au mécénat en le ciblant en particulier sur les masters spécialisés davantage en lien direct avec les entreprises concernées par les disciplines enseignées, le développement de l'apprentissage et une montée en compétence concernant les réponses à appels à projets.

Indicateur n° 20

Amélioration du taux d'exécution des dépenses d'investissement

Situation initiale : CF 2024	Cible intermédiaire : CF 2026	Cible finale : CF 2028
- 53 % de taux d'exécution par rapport au BR1	- 70 % de taux d'exécution par rapport au BR1	- 80 % de taux d'exécution par rapport au BR1
- 70 % de taux d'exécution par rapport au dernier BR de l'année	- 80 % de taux d'exécution par rapport au dernier BR de l'année	- 90 % de taux d'exécution par rapport au dernier BR de l'année

Indicateur n° 21

Taux de ressources propres

Situation initiale : CF 2024	Cible intermédiaire : CF 2027	Cible finale : CF 2029
- 14 % de ressources propres parmi les recettes	- 16 % de ressources propres parmi les recettes	- 20 % de ressources propres parmi les recettes

17. Consolider et piloter de manière efficace le dispositif de contrôle interne comptable et financier (CICF) de l'établissement

L'instauration de l'obligation de mettre en place des dispositifs de CICF sous tutelle ministérielle est régie par les décrets n° 2012-1246 et n° 2022-634. Le contrôle interne est un ensemble de dispositifs formalisés et permanents qui visent d'une part, à identifier et à évaluer les risques liés aux processus budgétaires et comptables, d'autre part à maintenir ces risques sous contrôle grâce à la mise en œuvre d'actions relevant d'agents de tous niveaux.

Le contrôle interne couvre deux sous-ensembles complémentaires : le contrôle interne budgétaire (CIB) qui poursuit les objectifs de qualité de la comptabilité budgétaire, mais aussi de soutenabilité de la programmation et de son exécution ; et le contrôle interne comptable (CIC) qui poursuit des objectifs de qualité des comptes, depuis le fait générateur d'une opération jusqu'à son dénouement comptable.

Indicateur n° 22

Mise en place et consolidation du comité de pilotage du contrôle interne comptable et financier

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2029
- Installation d'un comité de pilotage lors du CA de décembre 2025	- Réunion du comité a minima 2 fois par an	- Maintien d'un fonctionnement régulier du comité
- Charte du contrôle interne réalisée, qui prévoit en 2026 la mise en place d'un comité de pilotage	- Formalisation d'un bilan annuel de la démarche à présenter au CA	- Présentation annuelle en CA d'un bilan de déploiement de la démarche avec suivi des actions prioritaires prévues dans le plan d'action
	- Production d'un compte rendu à chaque séance pour assurer la traçabilité des travaux	

Indicateur n° 23

Actualisation et pilotage de la cartographie des risques et du plan d'actions de maîtrise des risques (AMR)

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2026 / 2027	Cible finale : 2029
Ébauche d'une cartographie des risques et d'un plan d'actions proposées	En 2026 Finalisation et validation d'une cartographie des risques, d'un plan d'actions et d'un plan de contrôle associé En 2027 Mise à jour annuelle de la cartographie tenant compte des évolutions de l'environnement et des résultats des actions engagées ; ajustement des priorités et validation annuelle du plan d'actions	Réalisation d'un auto-diagnostic du dispositif de maîtrise des risques (global ou sur les processus à enjeux) et identification des axes de progrès

18. Définir et mettre en œuvre une stratégie numérique partagée, maîtriser les risques en matière de sécurité des systèmes d'information (SSI)

Le comité de sécurité du système d'information (COSSI) doit se réunir une fois par an afin de valider les évolutions dans l'ensemble documentaire et suivre l'évolution des indicateurs de sécurité et des plans d'actions liés à la PSSI. Le COSSI est animé par le conseiller en sécurité des systèmes d'information (CSSI). Le COSSI devra être opérationnel en 2026 et un schéma directeur des systèmes d'informations devra être formalisé en 2027.

L'objectif visé in fine est de diminuer notablement le niveau de vulnérabilité de l'infrastructure réseau et internet (état global de protection du réseau informatique face aux menaces cyberattaques, intrusions, pannes, erreurs humaines, et aux faiblesses potentielles qui pourraient être exploitées). À juste titre le conseil d'administration questionne les possibilités de mutualiser ces compétences très spécifiques avec des structures dont l'échelle permet davantage de déployer ce niveau d'expertise en constante et rapide évolution. Le convention-cadre de l'UL pourra intégrer cette expertise.

Plus largement, la création d'une structure de gouvernance dédiée aux systèmes d'information a pour objectif de donner à l'école les moyens de formaliser et de piloter une politique numérique intégrant, au-delà des impératifs de sécurité, l'ensemble des enjeux portés par les outils informatiques et leurs usages (intelligence artificielle, données, développement applicatif etc.).

Indicateur n° 24

Création d'un schéma directeur des systèmes d'informations

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2027
PSSI en vigueur	Création du COSSI (structure de gouvernance)	Formalisation d'un schéma directeur des systèmes d'informations

Indicateur n° 25

Niveau de sécurité et de vulnérabilité de l'infrastructure réseau et internet

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale : 2029
Note de 8,8/10	Note de 9/10	Note de 9,5/10

E. Engagements : Faire preuve d'exemplarité face aux enjeux écologiques, de responsabilité sociétale et sociale dans le pilotage de l'établissement

Un établissement d'enseignement supérieur doit viser l'exemplarité pour faire face aux défis sociétaux et environnementaux, en particulier s'agissant d'enseigner l'architecture. L'ENSA de Nancy s'attachera à appliquer dans son fonctionnement toutes les valeurs et les engagements portés dans ses enseignements qui forment les futurs professionnels du façonnage du cadre de vie. Si cette approche cohérente paraît évidente, un dialogue constructif et respectueux entre communautés est indispensable pour une réelle mise en application quotidienne.

19. Porter les valeurs d'une école inclusive luttant contre toute forme de discrimination et tous types de violence et favorisant l'équité, la diversité et l'égalité femme-homme-transgenre

L'ENSA de Nancy fait de la prévention de toute forme de violence une priorité institutionnelle, en se dotant d'outils opérationnels d'anticipation permettant d'agir en amont de toute situation de crise. Les dispositifs existants, notamment l'actualisation régulière de la charte relative aux violences et harcèlements sexistes et sexuelles (VHSS) et le suivi de son plan d'actions, seront consolidés et évalués. Une vigilance particulière sera portée aux facteurs aggravants, tels que les conduites addictives, afin d'articuler prévention des violences et prévention des risques liés à l'alcool ou aux drogues.

À compter de 2026, en matière d'égalité professionnelle, les données relatives à l'application de la loi Rixain feront l'objet d'une présentation annuelle et d'un suivi attentif des indicateurs. Un rapport social unique intégrant les indicateurs réglementaires, le rapport sur l'égalité professionnelle et le bilan de la médecine de prévention sera également présenté annuellement.

La parité atteinte au sein des instances sera maintenue. Elle sera améliorée au sein de la commission de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels (CVEEPAP), aucun frein n'a été repéré au regard du vivier dans le corps enseignant. Un point d'attention particulier doit également être porté à la composition de certains jurys de PFE et HMONP qui ne parviennent pas à la parité.

S'agissant du handicap, l'établissement privilégiera l'accompagnement des agents internes susceptibles de solliciter une reconnaissance administrative, tout en veillant à adapter ses dispositifs d'accueil et d'accompagnement aux besoins spécifiques des publics internes et externes concernés. L'ensemble de ces engagements vise à garantir un environnement de travail et d'études inclusif, équitable et sécurisé.

Indicateur n° 26

Taux de suivi des formations obligatoires et non obligatoires sur les questions de VHSS, laïcité, discrimination, égalité de genre et évolution sociétales

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale : 2029
Suivi des formations obligatoires : - o VHSS : 84 % des agents administratifs, techniques et scientifiques (ATS) et 60 % des enseignants chercheurs (EC) - o Laïcité : 94 % des ATS et 63 % des EC Suivi de formations non obligatoires : - o 50 % des ATS - o 36 % des EC	Suivi des formations obligatoires : - o 100 % des ATS - o 80 % des EC Suivi de formations non obligatoires : - o 60 % des ATS - o 45 % des EC	Suivi des formations obligatoires : - o 100 % des ATS - o 100 % des EC Suivi de formations non obligatoires : - o 60 % des ATS - o 50 % des EC

Indicateur n° 27

Mise en place d'un comité de suivi des personnels RQTH

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale (décembre) 20xx
Réponses aux sollicitations au cas par cas	Installation du comité de suivi	- Maintien du dispositif (une réunion annuelle) - Mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires pour répondre aux évolutions législatives

Indicateur n° 28

Part hommes-femmes dans les instances et les jurys

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2027	Cible finale (décembre) 2029
- Instances : 47,52 % de femmes - Jurys PFE : 36 % de femmes - Jurys HMONP : 32 % de femmes	- Instances : 48,5 % de femmes - Jurys PFE : 43 % de femmes - Jurys HMONP : 38 % de femmes	- Instances : 50 % de femmes - Jurys PFE : 50 % de femmes - Jurys HMONP : 45 % de femmes

20. Prévenir les risques psychosociaux et assurer un environnement de travail et d'études serein

Le contexte ayant largement évolué depuis 2019, le temps est venu de requestionner le diagnostic des risques psycho-sociaux et son plan d'actions, afin, si besoin, de l'adapter aux nouveaux enjeux et de cibler de nouvelles actions et objectifs qui ne seraient pas encore totalement atteints. Un point d'attention sera apporté à la communication inter-communautés et aux spécificités du corps enseignant, au statut unique mais dont les situations professionnelles et personnelles sont très variées.

Indicateur n° 29

Élaboration d'un nouveau plan d'actions de prévention des RPS

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale : 2029
- Présentation de l'état d'avancement du plan d'actions - Identification des sujets restant à traiter (priorités début 2026)	Vote au CSA d'un nouveau plan d'actions 2026-2030	80 % des actions du nouveau plan effectuées

21. Intégrer dans les pratiques de l'école les règles d'éthiques, déontologiques et d'intégrité scientifique

L'ENSA de Nancy s'est fixé pour objectif de réviser sa charte de déontologie en 2026, mais aussi de solliciter davantage l'expertise du collège de déontologie plutôt que celle de services internes tels que les RH. Le recours aux rapports annuels d'activité du collège de déontologie devrait également contribuer à traiter certaines questions. En outre, les personnels référents et les publics cibles seront invités à bénéficier de formations spécifiques d'ici la fin du COP.

Concernant les autres thématiques (laïcité, intégrité scientifique, VHSS), l'objectif est que les référents suivent régulièrement les mises à jour des formations, et qu'ils puissent porter un événement par an basé sur le calendrier annuel (exemple : journée de la laïcité).

Indicateur n° 30

Taux de formation des référents sur les thématiques visées et élaboration des chartes opérationnelles

Situation initiale : 2025	Cibles intermédiaires : 2028	Cible finale 2029
- Formation laïcité effectuée par le référent - Formation déontologie effectuée par la référente - Charte de prévention des VSS opérationnelle avec son plan d'actions - Charte déontologie opérationnelle - Articles concernant l'intégrité scientifique et la laïcité intégrés dans le règlement intérieur	- Formation intégrité scientifique à effectuer par la référente - Charte déontologie à faire évoluer en collaboration avec le collège	- Toutes les chartes sont opérationnelles avec un plan d'actions - Lister les formations à proposer à tous les publics sur ces thématiques dans le plan de formations, les rendre obligatoires si besoin - Intégrer les actualisations des formations à suivre par les référents thématiques dans leur plan de formations

22. Définir une stratégie bas carbone pour le collectif, l'établissement et l'expérimenter dans la pédagogie et la recherche

Finaliser les travaux d'amélioration énergétique sur la durée de ce contrat est un objectif prioritaire ; l'entretien, les travaux de conformité, d'amélioration nécessaires et la stratégie immobilière globale (SPSI) évoquée dans le premier axe ne seront pas négligés pour autant.

Comme actions complémentaires à ces travaux, il s'agit d'engager toutes les communautés dans une démarche exemplaire au quotidien, en cohérence avec les engagements portés au sein même des enseignements. Par exemple, la gestion des déchets, l'utilisation raisonnée ou le réemploi des matériaux de maquettage et du papier doivent encore être encouragés.

Sur la base du bilan d'émissions des gaz à effet de serre (BEGES), l'objectif est d'élaborer une stratégie bas carbone qui s'inscrira dans la politique de responsabilité sociale de l'établissement. Elle visera à réduire les consommations et émissions de gaz à effet de serre, à renforcer la culture environnementale de chaque communauté et à accroître la résilience de l'établissement face aux crises énergétiques et climatiques. Elle devra également exprimer l'engagement propre à une école désireuse de se positionner en tant que service public qui participe, via sa formation, à l'amélioration du cadre de vie. La démarche proposée s'articulera autour des trois axes : mesure, pédagogie et résilience.

Indicateur n° 31

Baisse des consommations énergétiques et amélioration du bilan carbone

Situation initiale : 2025	Cible intermédiaire : 2026	Cible finale 2029
BEGES réalisé pour les années 2023 et 2024	- Réalisation d'un BEGES 2025 - Définition de priorités stratégiques validées par le CA	- Actualisation du BEGES tous les deux ans - Formalisation d'un schéma directeur de la transition écologique et mise en œuvre

04. Modalités de suivi

Le COP constitue un outil opérationnel de pilotage, complémentaire au projet d'école coconstruit en 2021. La mise en œuvre du COP appelle très certainement une actualisation du projet d'école, intégrant notamment une stratégie consolidée de la recherche en architecture dans le cadre de la réforme de 2018, ainsi qu'une réflexion éthique sur les transformations numériques et leurs impacts environnementaux.

L'élaboration du présent contrat résulte d'une année de concertation et de rédaction partagée, dans la continuité de l'appropriation du rapport final du Hcéres. Ce travail a associé étroitement les instances internes de l'établissement ainsi que la sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture et paysage. Adopté par le conseil d'administration du 12 mars 2026, le contrat a fait l'objet d'échanges croisés entre instances, mettant en évidence l'ambition des objectifs et le nombre significatif d'indicateurs retenus, dans un calendrier resserré. Le maintien de cette ambition s'explique par le caractère inaugural du présent COP pour l'ENSA de Nancy ; le contrat suivant pourra plus facilement recentrer les priorités stratégiques. L'évaluation finale devra tenir compte du niveau d'ambition initial ainsi que du contexte budgétaire et politique durant son déploiement.

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 23 juin 2015, l'ENSA de Nancy s'engage à assurer un suivi régulier des objectifs et indicateurs du contrat. Chaque année, un bilan des actions menées, des résultats obtenus et des mesures correctrices envisagées sera présenté au conseil d'administration, après examen par les instances compétentes (CPS, CPSR, CFVE, CR, CSA, FS selon les thématiques). Un bilan d'étape sera transmis à la tutelle en amont du dialogue de gestion annuel. À l'issue de la période contractuelle, une synthèse auto-évaluative sera produite afin d'apprécier l'atteinte des objectifs et d'éclairer la préparation du contrat suivant.

Sébastien CHEVALIER

*Chef du service des enseignements et de la recherche,
adjoint à la directrice générale de la démocratie culturelle,
des enseignements et de la recherche
Ministère de la Culture*



Gaëlle PERRAUDIN

*Directrice
École nationale supérieure
d'architecture de Nancy*

