

DÉLIBÉRATION

Conseil d'administration

Séance du 11 juillet 2023

Délibération
n°53-2023
Point 3.10

Point 3.10 de l'ordre du jour Contrat d'Objectifs et de moyens du CEIPI 2023 2027

EXPOSE DES MOTIFS :

Le contrat d'objectifs et de moyens formalise les orientations stratégiques partagées entre la composante et la direction de l'université et les objectifs qui en découlent ainsi que les moyens mobilisables pour soutenir la trajectoire de la structure.

Le COM permet ainsi :

- d'expliciter la stratégie propre de la composante en cohérence avec la stratégie globale de l'université, à partir d'une analyse de ses forces et faiblesses dans son contexte local, national et international ;
- de définir les objectifs d'activité et de performance de la composante ainsi que les indicateurs associés qui permettront de suivre la trajectoire pluriannuelle ;
- de décrire les principales actions qui concrétisent la stratégie et permettront d'atteindre les objectifs définis ;
- d'identifier les leviers pour soutenir la stratégie et mener les actions prévues ;
- de préciser le soutien que l'établissement pourra apporter à la composante en fonction de sa trajectoire et des moyens dont dispose l'établissement et les modalités de suivi partagé de cette trajectoire.

Le COM apporte une lisibilité des caractéristiques particulières de la composante, de sa situation courante et de son évolution projetée, ainsi que des ressources financières, humaines, organisationnelles à mettre en œuvre pour atteindre les cibles en termes d'activité et de performance. Le COM fait l'objet d'un suivi annuel notamment dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion, permettant de procéder à des ajustements sur les objectifs ou les moyens pendant la durée contractuelle. Comme tout document prévisionnel, la réalisation effective de ce COM est soumise aux aléas, notamment à la disponibilité effective des moyens financiers et humains à dispositions des deux parties.

Le texte a été discuté entre la direction de la composante et la direction de l'établissement et a été validé par le conseil du CEIPI.

Délibération :

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg approuve le COM 2023/2027 élaboré entre l'université et le CEIPI.

Résultat du vote :

| | |
|-------------------------------|----|
| Nombre de membres en exercice | 37 |
| Nombre de votants | 31 |
| Nombre de voix pour | 26 |
| Nombre de voix contre | 0 |
| Nombre d'abstentions | 5 |
| Ne participe pas au vote | 0 |

Destinataires :

- Madame la Rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur et de la recherche
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

La présente délibération du Conseil d'administration et ses éventuelles annexes sont publiées sur le site internet de l'Université de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 12 juillet 2023

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS DU CEIPI 2023-2027

Table des matières

| | |
|---|----|
| 1- Rappel des attendus du COM à l'Unistra | 2 |
| 2- Caractéristiques de la composante | 2 |
| 3- Bilan du COM précédent | 7 |
| 4- Stratégie de la composante | 11 |
| 5- Objectifs de la composante et indicateurs associés | 13 |
| 6- Leviers mobilisables par la composante pour atteindre ses objectifs..... | 17 |
| 7- Soutien apporté par l'Unistra à la stratégie de la composante | 23 |
| 8- Engagements particuliers demandés à la composante..... | 24 |
| 9- Modalités de suivi de la trajectoire de la composante (activité et performance)..... | 25 |
| Annexe 1 : Analyse SWOT du CEIPI (élaborée par la direction du centre) | 27 |
| Annexe 2 : Tableau de caractérisation de la composante (données chiffrées)..... | 29 |
| Annexe 3 : Tableaux décrivant le plan d'action stratégique de la composante..... | 30 |
| Annexe 4 : Tableau prévisionnel de l'évolution financière de la composante..... | 38 |

1- Rappel des attendus du COM à l'Unistra

Le contrat d'objectifs et de moyens (COM) formalise la convergence de vues entre la gouvernance de l'Unistra et la composante sur les orientations stratégiques partagées, les objectifs qui en découlent et les moyens mobilisables par la composante et l'université pour soutenir la trajectoire de la structure.

Le COM permet ainsi :

- d'explicitier la stratégie propre de la composante en cohérence avec la stratégie globale de l'université, à partir d'une analyse de ses forces et faiblesses dans son contexte local, national et international ;
- de définir en concertation avec l'université les objectifs (d'activité et de performance) de la composante ainsi que les indicateurs associés qui permettront de suivre sa trajectoire pluriannuelle ;
- de décrire les principales actions qui concrétisent la stratégie et permettront d'atteindre les objectifs définis ;
- d'identifier les leviers dont dispose la composante pour soutenir sa stratégie et mener avec succès les actions prévues ;
- de préciser le soutien que l'université pourra apporter à la composante en fonction de sa trajectoire et les modalités de suivi partagé de cette trajectoire.

Le COM apporte une lisibilité des caractéristiques particulières de la composante, de sa situation courante et de son évolution projetée, ainsi que des ressources (financières, humaines, organisationnelles) à mettre en œuvre pour atteindre les cibles en termes d'activité et de performance. Le COM fait l'objet d'un suivi annuel, permettant de procéder à des ajustements sur les objectifs ou les moyens pendant la durée contractuelle. Comme tout document prévisionnel, la réalisation effective de ce COM est soumise aux aléas, notamment à la disponibilité effective des moyens financiers et humains à dispositions des deux parties.

2- Caractéristiques de la composante

Caractéristiques de la composante en termes de : statut et organisation, champs disciplinaire, offre de formation, population étudiante, ressources humaines, ressources financières, locaux, ... Cette rubrique peut faire apparaître les évolutions passées (sur 3 à 5 ans) pour éclairer la trajectoire de la composante.

Fondé en 1963, le Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle (CEIPI), relevant de l'article L. 713-9 du Code de l'éducation, a pour mission la formation et la recherche en droit de la propriété intellectuelle. Le CEIPI est une composante universitaire très singulière, par sa spécialité, son public ciblé relevant en grande majorité de la formation continue, le champ concurrentiel auquel elle est exposée en particulier en Europe, et par la structure de son financement reposant en très grande majorité sur des ressources propres.

À travers une offre diversifiée et évolutive, le CEIPI forme des spécialistes dans les différentes professions de la propriété intellectuelle, de l'innovation et des disciplines connexes et mène une importante mission de réflexion quant à l'évolution de ces matières à travers le laboratoire « UR 4375 - Laboratoire de recherche du CEIPI ». Il se positionne ainsi comme une véritable école de pensée, jouant un rôle d'interlocuteur des décideurs ou pouvoir publics en la matière.

Le CEIPI se distingue par sa haute expertise dans le domaine juridique du droit de la propriété intellectuelle, ses compétences élargies dans le droit économique et l'innovation, sa grande capacité d'adaptation, son important réseau et sa dimension européenne et internationale.

▪ Offre de formation

Concernant le volet formation, l'offre du CEIPI s'organise autour de deux sections, à savoir la Section française et la Section internationale du Centre.

Au sein de la Section française, le CEIPI propose six masters professionnels (M2) « Droit de la propriété et valorisation des biens immatériels », « Droit de la propriété intellectuelle et commerce international », « Droit de la propriété intellectuelle et activités culturelles », « Droit de la propriété intellectuelle et Sciences des données », « Droit et gestion de la propriété intellectuelle », « Propriété industrielle » et un à finalité recherche « Droit européen et international de la propriété intellectuelle », ainsi que deux diplômes d'université en « Brevets d'invention » et « Marques, dessins et modèles » en préparant des ingénieurs, des scientifiques, ou des juristes aux examens professionnels de conseil en propriété industrielle (avec la précision que pour la spécialité « brevets », seul le diplôme délivré par le CEIPI permet de passer l'examen de qualification français). A noter que depuis 2019, le CEIPI propose 3 nouveaux diplômes universitaires « Droit européen des signes distinctifs et des dessins et modèles », « Intelligence artificielle et propriété intellectuelle » et « IP B.A. Gestion d'entreprise et propriété intellectuelle » (les deux derniers étant à distance).

Au sein de sa Section internationale, le CEIPI est chargé de former de futurs mandataires européens en brevets agréés auprès de l'Office européen des brevets en préparant ces jeunes professionnels candidats à l'Examen européen de qualification (EQE). Cette formation, décentralisée dans une trentaine de villes européennes, est complétée par des séminaires organisés à Strasbourg. Le CEIPI délivre également, dans ce cadre, un diplôme universitaire « Contentieux des brevets en Europe » destiné aux professionnels des brevets désireux d'approfondir et d'actualiser leurs connaissances en matière de droit comparé et régional des brevets et de contentieux des brevets. En outre, le CEIPI propose des formations aux hauts fonctionnaires des offices de propriété industrielle des pays en développement.

Plusieurs formations courtes sont également proposées, en formation initiale ou continue, en français ou en anglais, tout au long de l'année, organisées tant par la Section française que par la Section internationale du Centre.

▪ Population étudiante

Le CEIPI compte en 2022/2023, 403 étudiants inscrits à ses formations diplômantes (dont 59 % d'étudiants de nationalité étrangère - le taux moyen de l'Unistra est de 23%) avec une progression de ses effectifs chaque année (2019/2020 : 294 ; 2020/2021 : 307 ; 2021/2022 : 344). Le profil étudiant est composé de manière égale d'hommes et de femmes et compte 3 % de boursiers (2022/2023). A cela s'ajoutent près de 1.500 professionnels participant aux actions de formation non diplômante organisées en France et en Europe.

▪ Ressources humaines du CEIPI (situation rentrée 2022)

| Situation des emplois d'enseignants-chercheurs du CEIPI au 01.09.2022 | | |
|---|-----------|--|
| PERSONNEL ENSEIGNANT | Effectifs | Observations |
| Professeurs des universités (titulaires) | 0 | + 1 PU en détachement jusqu'au 30/09/2024. |
| Maîtres de conférences (titulaires) | 3 | + 1 poste vacant pour départ à la retraite (depuis le 30/08/2021) - arbitrage DG 2021 : maintien du poste, autorisation de recrutement d'un EC contractuel (1 an) - 2022/2023. Arbitrage DS 2022 : autorisation de publication (art.26-1-1) du poste MCF pour recrutement en sept. 2023. |
| Professeurs associés à mi-temps - PAST (non titulaires) | 2 | sur support de PU vacant. |
| Enseignants-chercheurs contractuels (non titulaires) | 3 | Dont 1 MCF depuis le 01/01/2022 (financé sur poste PU en détachement (cf. <i>supra</i>) et ressources propres (RP) CEIPI) Dont 1 MCF à partir du 01/10/2022 pour 11 mois (financé sur poste MCF vacant (cf. <i>supra</i>)). Rappel : il s'ajoute une autorisation de recrutement des instances universitaires d'un MCF contractuel sur RP CEIPI - DG 2019. |
| TOTAL | 8 | Dont 1 EC contractuel sur le poste vacant de MCF titulaire (cf. <i>supra</i>). |

| Etat des supports de postes d'enseignants-chercheurs titulaires au CEIPI | | | | |
|--|-----------------------------|---------|---|--|
| Nature | Numéro ministériel du poste | Quotité | Occupant | Observations |
| PU | 1621 | 100% | C. Geiger | Actuellement en détachement / financement Unistra poste MCF contractuel J.-M. Deltorn. |
| PU | 2184 | 100% | A. Wurzer (PAST / 50 %) | Il reste encore 50 %. Demande d'ouverture (DS 2022) d'un poste PU avec basculement de A. Wurzer sur le poste vacant 2219. Le poste 2184 sera libéré quand le recrutement d'un PU sera arbitré favorablement. |
| Associé professeur à mi-temps | 2067 | 50% | T. Debled (PAST / 50 %) | |
| MCF | 2160 | 100% | Y. Basire | |
| MCF | 1977 | 100% | S. Carre | |
| MCF | 1984 | 100% | F. Macrez | |
| MCF | 1995 | 100% | Vacant (occupé provisoirement par un MCF contractuel 11 mois) Recrutement en sept. 2023 suite arbitrage DS 2023. | Départ Q. Urban au 31/08/2021. Recrutement d'un MCF contractuel pour 11 mois en octobre 2022 (N. Mangal) et autorisation de publication (art.26-1-1) pour un recrutement en sept. 2023. |

Depuis le 1er janvier 2009, le CEIPI comptabilise 2 postes PU, 4 postes de MCF et 1 poste d'enseignant associé. Un poste PU (poste 2184) est utilisé depuis 2009 pour adosser le contrat de 2 enseignants associés. A différentes occasions, l'université a suivi la stratégie du CEIPI. Cela a été le cas en rehaussant le support de M. Christophe Geiger en 2015 puis en acceptant de publier un poste de MCF (au lieu d'un poste de PU) afin de permettre la mutation de M. Yann Basire, devenu depuis directeur. Suite au DS 2022, la demande de publication du poste MCF-1995 a été arbitré favorablement (pour une prise de fonctions au 1er septembre 2023).

Le poste PU 1621 est actuellement temporairement vacant du fait du détachement du titulaire (C. Geiger). Conformément à la politique de l'université, les postes temporairement vacants ne peuvent donner lieu à un recrutement d'un titulaire (pour permettre le retour de l'enseignant en détachement) mais permettent le recrutement d'un contractuel. C'est le cas ici puisque le support permet l'adossement du contrat de M. Jean-Marc Deltorn.

A souligner enfin, le soutien de l'université qui a retenu le projet présenté par le CEIPI lors de la dernière campagne de Chaire professeur junior (recrutement en cours).

En plus des postes rattachés au CEIPI, la composante bénéficiait de la contribution de collègues PU et/ou MCF affectés à la Faculté de droit. Ces collègues assuraient une grande partie de leur enseignement au CEIPI (tout en assurant leur service au sein de leur composante de rattachement) et avaient une lourde charge administrative au sein du centre [M. Yves Reboul (PU) comme directeur général, direction de section et directeur de master, Mme Joanna Schmidt-Szalewski (PU) comme directrice du laboratoire et directrice de master et Mme Céline Meyrueis-Pebeyre comme directrice des études et directrice de master]. Ces contributions sont évolutives et dépendantes des contraintes des autres composantes.

Dernièrement le CEIPI a perdu des interventions de titulaires puisque les collègues recrutés, suite aux différents départs à la retraite, n'interviennent plus au CEIPI. Pour retrouver de telles marges, il est pertinent de se rapprocher notamment de la Faculté de droit ou d'autres composantes dont les disciplines d'enseignement sont les plus proches de celles du CEIPI durant la durée du présent COM.

En l'état des besoins RH au sein de l'établissement, chaque composante doit réfléchir prioritairement avec les supports qui lui sont affectés. Ainsi pour le CEIPI, il est envisageable dans le cours du présent COM de publier le poste de PU actuellement utilisé pour le recrutement de PAST qui pourraient être basculés sur un poste MCF devenu vacant dans l'objectif de conserver leurs compétences.

L'activité du CEIPI et du laboratoire reste néanmoins soutenue, grâce à la possibilité de recrutement sur fonds propres du CEIPI, ce qui constitue une alternative possible grâce au développement des ressources propres. De fait, le CEIPI a su attirer des chercheurs de niveau international qui ont activement contribué à son activité [M. Xavier Seuba, M. Giancarlo Frosio, M. Oleksandr Bulayenko, M. Jean-Marc Deltorn]. Il est nécessaire de pouvoir conserver ce levier d'attractivité pour recruter des contractuels sur ressources propres, avec l'avantage d'un cadre plus flexible que pour des statutaires (absence de qualification CNU, adéquation avec une section CNU peu ouverte aux thématiques du CEIPI, profil international spécifique ne rentrant pas dans le cadre statutaire ou avec un besoin de rémunération adaptée).

Les ressources financières du CEIPI peuvent lui permettre de recruter des enseignants contractuels (un MCF actuellement). Les besoins étant liés à de la formation continue et très peu en formation initiale, l'établissement soutient l'utilisation des financements propres pour des recrutements, comme le font d'autres composantes avec des financements liés à l'apprentissage, par exemple.

Le CEIPI rappelle que le fait d'avoir très peu d'enseignants-chercheurs statutaires ne peut pas être totalement compensé par le recrutement de contractuels. Par exemple, la possibilité de porter un certain nombre de projets de recherche (appels de l'Agence nationale de la recherche (ANR)) suppose d'être un enseignant-chercheur statutaire. L'établissement mobilise les moyens à sa disposition pour répondre à ce besoin, comme il l'a fait avec la Chaire de professeur junior en 2022 et 2023.

Par ailleurs, le faible nombre relatif d'enseignants-chercheurs statutaires rattachés à la composante apparaît problématique du fait que les responsabilités administratives [direction de composante, direction de laboratoire, responsabilité de diplômés] reposent naturellement sur ces derniers : leur participation à l'activité de recherche s'en retrouve réduite et il convient qu'un déséquilibre ne s'installe sur la durée vis-à-vis des chercheurs contractuels qui ont davantage l'occasion de développer de nouveaux projets. En outre, la synergie entre recherche et enseignement s'en retrouve réduite d'autant.

Il conviendrait dès lors de travailler sur cet équilibre durant la durée du présent COM, pour renforcer le nombre d'enseignants contractuels et discuter de décharges d'enseignement via le référentiel pour permettre aux enseignants-chercheurs statutaires de maintenir un temps recherche suffisant.

| Situation des emplois Biatss du CEIPI au 01.09.2022 | | | | |
|--|------------------|---------------|---------------|---------------|
| PERSONNELS BIATSS | Effectifs | Cat. A | Cat. B | Cat. C |
| Personnels AENES (titulaires) | 2 | | | 2 |
| Personnels ITRF (titulaires) * | 4 | 2** | 1 | 1 |
| Personnels contractuels sur mission permanente (dont CDI) - RP CEIPI | 10 | 5 | 4 | 1 |
| Personnels contractuels sur mission temporaire (dont CDI) - RP CEIPI | 9 | 2 | 7 | |
| TOTAL | 25 | 9 | 12 | 4 |

* Le CEIPI supporte une partie de la rémunération du personnel fonctionnaire (ITRF), personnel titularisé dans le cadre du dispositif Sauvadet pris en charge partiellement sur son budget propre. Cela s'explique par le fait que ces postes étaient financés sur budget propre avant le « processus Sauvadet ».

** dont 1 ASI en détachement remplacé par un agent contractuel (cat. A).

▪ Ressources financières

Les recettes totales du CEIPI (hors masse salariale État) s'élèvent en 2022 à 2.883.229 € (dont 85 % est composé du chiffre d'affaires des formations de la composante). En effet, les produits des droits d'inscription, particulièrement en formation continue, constituent une proportion majeure de son budget.

L'Université participe également au fonctionnement du CEIPI dans une certaine proportion, environ un tiers de son budget consolidé, en lui faisant bénéficier, comme l'ensemble des autres composantes, de ses dispositifs de soutien aux missions de base, de ses divers services mutualisés, de postes de titulaires dont la masse salariale est financée par la dotation de l'Etat et du financement de ses infrastructures.

Les prévisions financières du CEIPI sur la période contractuelle 2023-2027 sont exposées dans une annexe spécifique (annexe 4 du présent document).

▪ Locaux

Après de nombreuses années sur le campus central de l'Université de Strasbourg, l'équipe du CEIPI a quitté ses locaux de l'Escarpe et de la rue Schiller pour rejoindre, en mars 2020, le nouveau bâtiment du CARDO sur le site de l'Hôpital civil. Il donne l'opportunité à la composante d'évoluer au sein d'un environnement à

la fois spécialisé et multidisciplinaire en raison de la diversité de ses occupants : d'une part, l'Institut national de la propriété industrielle (INPI), l'Institut européen entreprise et propriété intellectuelle (IEEPI) et le CEIPI formant ainsi le Pôle de compétence en propriété intellectuelle (PCPI) et, d'autre part, Sciences Po Strasbourg, ainsi que l'Institut de préparation à l'administration générale de Strasbourg (IPAG). Cette situation privilégiée doit encourager les échanges interdisciplinaires et permet de développer d'importantes synergies au sein de l'Université de Strasbourg, qui plus est dans le domaine de la propriété intellectuelle avec le rayonnement du PCPI.

Le CARDO se déploie sur une surface totale de 14 000m². Au total, il comprend 8 amphithéâtres, 26 salles de cours équipées, un grand espace bibliothèque de 1 500m² (dont une partie abritant la bibliothèque du CEIPI), des salles de formation connectées, une cafétéria gérée par le CROUS, un espace d'exposition, ainsi que d'autres espaces à des fins académiques et de détente.

Dans cet ensemble, le CEIPI occupe près de 925 m² avec notamment des bureaux, un espace de convivialité partagé CEIPI-INPI-IEEPI et une salle de consultation (de 165 m²) accueillant la bibliothèque du CEIPI.

3- Bilan du COM précédent

Rappel des précédentes orientations stratégiques figurant dans le COM, atteinte des objectifs, évolution des ressources...

En 2016, le CEIPI avait élaboré un Contrat d'objectifs et de moyens (COM), adopté par son Conseil lors de la séance du 08 décembre 2016, et par le Conseil d'administration de l'Unistra lors de la séance du 28 février 2017. Il a constitué, jusqu'à fin 2020, un support pour la mise en œuvre du projet stratégique du Centre en lui donnant les conditions et moyens de son développement dans l'environnement universitaire, ce pour répondre aux enjeux stratégiques majeurs de la propriété intellectuelle et faire face à la compétition européenne et internationale sans cesse croissante dans son champ d'activités.

Le projet stratégique du Contrat d'objectifs et de moyens du CEIPI (2017 - 2020) se décline en trois grands axes, à savoir : soutenir une offre de formation attractive de haute qualité, pour accompagner l'évolution des professions de la PI, ainsi que d'accroître le niveau de réussite et d'insertion professionnelle des étudiants (Axe 1), développer l'excellence de la recherche en renforçant son leadership dans ce domaine, aboutissant à faire du CEIPI un pôle de recherche européen et international de référence (Axe 2) et accroître le rayonnement européen et international du CEIPI (Axe 3).

Pour atteindre ces objectifs stratégiques, le CEIPI a entrepris de nombreuses actions qui ont permis d'obtenir les résultats suivants :

► **Axe 1 - formation** : création de nouvelles formations 2017-2020, poursuite de cet objectif jusqu'à aujourd'hui et adaptation des formations existantes :

▪ formations diplômantes :

- ouverture en 2019 de 3 nouveaux DU, tous en anglais, dont le premier DU en formation en ligne asynchrone ;
- ouverture en 2022 d'un nouveau Master 2 Droit de la propriété intellectuelle et sciences des données, impulsée par l'Université de Strasbourg ;
- ouverture à la rentrée 2023 d'un nouveau Master 2 Droit de la propriété intellectuelle et commerce international en alternance.

- formations courtes non-diplômantes :
 - ouverture de 8 nouveaux programmes courts¹ de formation pour les professionnels, dont 6 en anglais, sur des sujets de très grande actualité, adaptation de programmes existants.

Les mesures entreprises pour accroître le niveau de réussite et d'insertion professionnelle des étudiants ont été détaillées au bilan de l'objectif 2 de l'annexe.

► **Axe 2 - recherche** : le laboratoire de recherche du CEIPI compte en 2023, 53 membres : dont 14 membres titulaires ; 16 doctorants ; 18 membres associés et 5 membres de personnel administratif (à une quotité de travail de 0,1 ETP/agents).

- Projets de recherche :
 - 1 projet de Doctorat conjoint EJD (European Joint Doctorate) dans le cadre du programme Horizon 2020, 2017-2021 (3 doctorantes recrutées dans ce cadre) ;
 - 1 contrat avec la Commission européenne - DG GROW, pour une étude d'une grande actualité (les licences obligatoires) ;
 - 1 contrat-cadre avec le Parlement européen relatif à l'expertise externe dans le domaine des droits de la propriété intellectuelle ;
 - 1 projet Erasmus+, Strategic Partnerships for vocational education and training ;
 - 2 projets menés avec l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO) ;
 - 1 projet financé par l'Université Franco-Allemande, pour le financement des manifestations scientifiques consacrées à l'Intelligence artificielle et à ses enjeux en Europe, en collaboration avec l'Université technique de Dresde ;
 - 1 projet CNRS@CREATE, la filiale du CNRS à Singapour ;
 - 1 projet avec l'Office européen des brevets (OEB) suite à l'appel à projets Programme de recherche académique (ARP) ;
 - 2 financements IDEX AAP RMSE ;
 - 1 projet Région Grand Est chercheur de très haut niveau ;
 - 3 contrats doctoraux Région Grand Est.

- Manifestations scientifiques : le Laboratoire du CEIPI organise de nombreuses événements, colloques et conférences pendant l'année, en présentiel et en ligne, auxquels participent des milliers d'étudiants et professionnels venant du monde entier, ainsi que de nombreuses actions concernant des activités de science participative, à destination du public large.

¹ - Séminaire de préparation à l'EQF (Examen de qualification français de l'INPI) - marques, dessins et modèles ; Formation à distance / Cours certifiés en gestion d'entreprise et propriété intellectuelle (8 certificats), (en anglais) ; CEIPI Executive IP Management Days (en anglais) ; Intelligence artificielle et Propriété Intellectuelle (en anglais) ; Aspects réglementaires et propriété intellectuelle dans l'industrie pharmaceutique ; Standard essential patent and Fair, Reasonable and Non-Discriminatory (FRAND) licensing: The interplay between IP, competition and contract law ; Séminaire sur la Fiscalité des brevets, des inventions et des logiciels ; Formation préparant au Certificat européen d'administration des brevets (EPAC/CEAB).

▪ Publications :

- le CEIPI édite sa propre collection d'ouvrages avec LexisNexis ; la « Collection du CEIPI » s'est enrichie d'une à deux publications (français et anglais) par an entre 2017-2020 (soit 73 ouvrages à ce jour) ;
- le CEIPI a créé en 2018 la collection « CEIPI Studies in Intellectual Property » chez le premier éditeur universitaire et professionnel à l'international, Edward Elgar. Elle continue à publier dans la collection « European Intellectual Property Institutes Network (EIPIN) » chez le même éditeur ;
- Science ouverte : le Laboratoire de recherche du CEIPI diffuse sa recherche sur la plateforme de science ouverte de l'Université de Strasbourg. Il est aussi membre du réseau de recherche « Social Science Research Network » (SSRN) ; il dispose d'un espace ouvert libre accès où sont déposés et diffusés ses « CEIPI Research Papers », qui compte 1400 abonnés à ce jour. Cette banque de données compte 60 articles en anglais vus plus de 17 000 fois en 2020 ;
- à cela s'ajoutent les publications d'articles dans les revues de propriété intellectuelle par les membres de l'équipe.

- Soutenance de thèse : 20 thèses soutenues au sein du laboratoire entre 2017-2021.

► **Axe 3 - rayonnement européen et international** : le CEIPI a signé de nombreux accords de coopération avec les principales organisations européennes et internationales de la PI : Organisation mondiale de la Propriété intellectuelle (OMPI), Office européen des brevets (OEB), Office communautaire des variétés végétales (OCVV) et Institut national de la propriété industrielle (INPI).

A ces accords s'ajoutent une série d'accords avec des universités et centres de recherche de haut niveau : 18 accords de coopération nationaux et internationaux avec des organisations de la propriété intellectuelle, des universités et centres de recherche ont été signés.



Cette augmentation de son activité a généré également un besoin en espace nettement plus important, avec la précision que 18 chercheurs internationaux ont été également accueillis dans le cadre du programme des chercheurs invités (bourses Fulbright, Erasmus, Japan Society for the Promotion of Science, Leverhulme Trust, etc.).

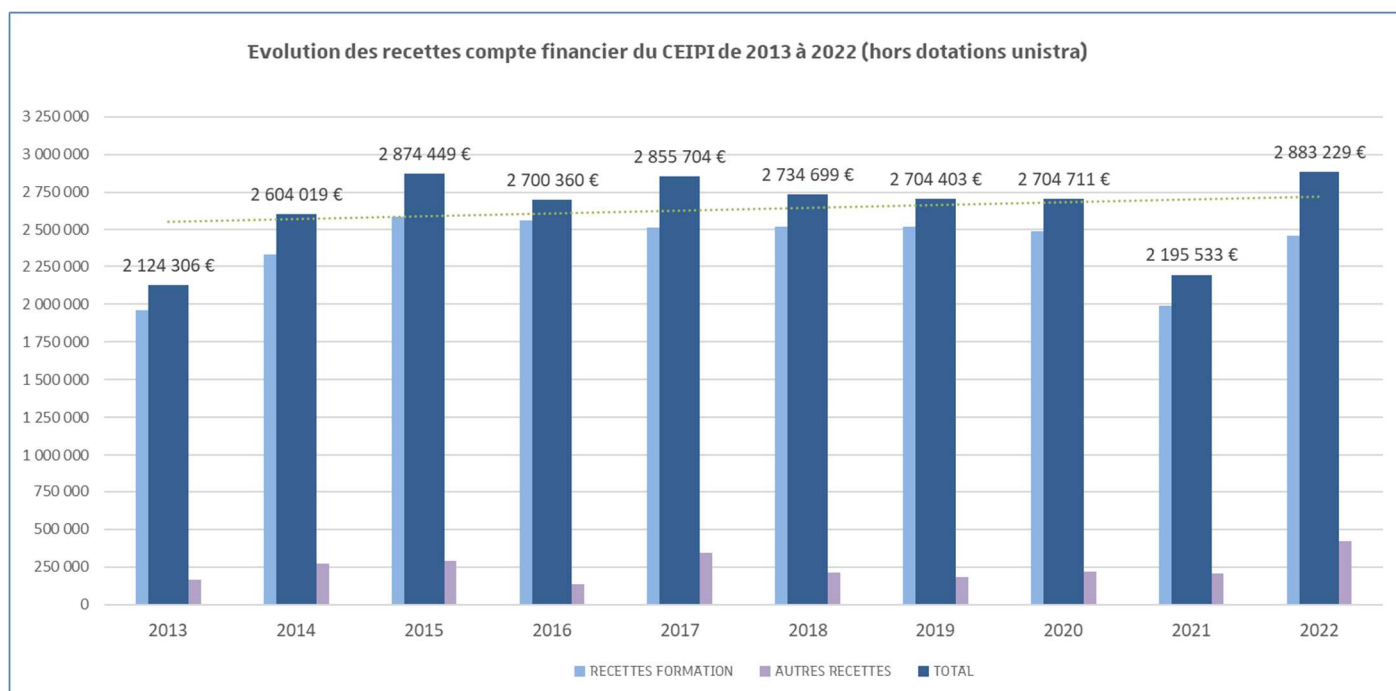
Ainsi, pour répondre aux besoins du centre suite à son fort développement, le CEIPI a pu bénéficier entre 2011 et début 2020 des locaux supplémentaires au 5 rue Schiller, pour accueillir les nouvelles activités du centre, notamment la recherche. Depuis fin février 2020, le CEIPI a emménagé dans les nouveaux locaux du CARDO (cf. *supra*).

▪ Focus sur l'évolution des ressources ▪ Ressources humaines

Lors de l'entrée dans le COM en 2017, le CEIPI comptait 5 enseignants-chercheurs titulaires (2 PU et 3 MCF dont l'un faisait son service uniquement à la Faculté de droit), 4 professeurs associés à mi-temps (PAST) et 17 personnels administratifs (4 titulaires (dont 2 Sauvadet) et 13 non titulaires), soit au total 26 membres du personnel.

A la fin de la période contractuelle (31/12/2020), les données sont les suivantes : 5 enseignants-chercheurs titulaires (1 PU et 4 MCF dont l'un est uniquement amené à intervenir à la faculté de droit), 3 professeurs associés à mi-temps (PAST), 1 maître de conférences contractuel et 19 personnels administratifs (5 titulaires (dont 3 Sauvadet) et 14 non titulaires), soit au total 28 membres du personnel.

▪ Ressources financières



Dans ce contexte et au regard du bilan positif, le CEIPI et l'Université réaffirment leur volonté d'opérer le renouvellement de ce support contractuel, dans le même esprit collaboratif avec un cadre assurant le développement du Centre. Les arbitrages favorables obtenus par les instances universitaires sur la période du contrat initial, particulièrement sur les ouvertures de poste, seront conservés, sous réserve d'en démontrer la soutenabilité budgétaire et de respecter le plafond d'emploi fixé dans le présent contrat.

4- Stratégie de la composante

Expression de la stratégie de la composante pour la période correspondant au COM.

Les grandes lignes du projet stratégique du CEIPI ont été approuvées, à l'unanimité, par le Conseil d'Institut, le 4 décembre 2019. Ce projet du CEIPI, basé sur l'excellence de la formation et de la recherche, l'innovation et l'ouverture, est cohérent et en totale synergie avec la stratégie de l'Université de Strasbourg, y compris avec les grandes orientations stratégiques de l'établissement définies dans le Document d'orientation stratégique (DOS) 2030, adopté par le congrès de l'Unistra en janvier 2020.

Trois principaux axes stratégiques sont identifiés :

► **Axe 1 : soutenir une offre de formation attractive de haute qualité** pour répondre aux enjeux stratégiques majeurs que connaît le monde de la propriété intellectuelle et **accompagner l'évolution de ses professions** en particulier face à la compétition européenne et internationale, ainsi que **d'accroître le niveau de réussite et d'insertion professionnelle des étudiants.**

Depuis sa création, le CEIPI n'a eu de cesse de renforcer ses acquis. Il s'agira donc de les sécuriser et de les développer afin de suivre l'évolution des besoins du monde de la propriété intellectuelle, garantir tant la qualité que l'excellence de son dispositif pédagogique et offrir les conditions optimales d'étude.

Ainsi, l'axe stratégique du CEIPI, à court et moyen terme, consistera à poursuivre la démarche proactive de mise en place de formations adaptées à l'évolution du droit de la propriété intellectuelle, des domaines associés (management de la propriété intellectuelle, du droit économique et de l'innovation) et des thématiques liées aux technologies émergentes (intelligence artificielle, blockchain, legaltech, données personnelles et non personnelles, etc.), aux besoins de la profession et du monde socio-économique, avec un champ d'actions européen et international, comprenant également le développement d'outils pédagogiques innovants comme l'enseignement à distance. Conformément au DOS 2030, la composante souhaite mettre la transformation et l'innovation pédagogique au cœur de sa stratégie. La mise en place de nouvelles formations, particulièrement dans les domaines associés, se fera en cohérence avec les composantes de l'établissement compétentes dans les domaines concernés, c'est le cas de la Faculté des sciences économiques et de gestion et de l'EM Strasbourg Business School pour le management.

► **Axe 2 : développer l'excellence de la recherche en renforçant son leadership**, aboutissant à faire du CEIPI une véritable école de pensée, influente dans le domaine de la propriété intellectuelle.

Dans le paysage français de la recherche en droit de la propriété intellectuelle, le CEIPI présente un atout majeur qui consiste à avoir acquis, de longue date, une expertise incontestable dans le domaine du droit national, européen et international de la propriété intellectuelle.

La recherche au CEIPI a connu un développement particulièrement significatif au cours de ces dernières années, permettant à l'institut de prendre une nouvelle dimension. L'enjeu pour la recherche réside dans la nécessité d'assurer le développement d'une recherche de haute qualité ouverte aux différentes thématiques de la propriété intellectuelle et ainsi aboutir à être un pôle d'excellence, d'innovation et de recherche, ayant notamment pour mission d'être force de

proposition dans la définition et l'élaboration d'un cadre juridique approprié aux évolutions économiques et sociétales dans le domaine du droit de l'innovation et de la connaissance.

► ***Axe 3 : poursuivre l'accroissement du rayonnement européen et international.***

Bénéficiant d'une aura européenne et internationale, le CEIPI entreprend une politique de développement partenarial avec les principaux organismes nationaux, européens et internationaux en matière de propriété intellectuelle, ainsi qu'avec les principaux centres de propriété intellectuelle et universités prestigieuses du monde entier. Le développement de telles collaborations sera poursuivi.

Parallèlement à ces 3 principaux axes stratégiques de développement, le CEIPI souhaite également s'engager sur deux thématiques d'importance qui sont la qualité de vie au travail et le développement durable.

► ***Renforcer le bien-être au travail et l'épanouissement du personnel :***

En droite ligne des grandes orientations stratégiques de l'Université de Strasbourg définies dans le Document d'orientation stratégique (DOS) 2030, le CEIPI souhaite proposer un environnement de travail permettant de développer les talents et la créativité de chacun.e, dans une logique également participative où chaque personnel a pleinement sa place. Il est en effet essentiel de : pouvoir favoriser l'épanouissement et la motivation des personnels, trouver la bonne harmonie entre les attentes et les aptitudes du personnel, et les conditions dans lesquelles il évolue sur son lieu de travail, attirer les meilleurs talents, accompagner les personnels dans le développement de leurs compétences et renforcer l'esprit de groupe et optimiser le travail en équipe. La période post-covid suppose réellement de repenser les conditions de travail.

► ***Développement durable :***

Le CEIPI souhaite s'engager dans cet axe fort du projet stratégique de l'Université de Strasbourg, car chaque acteur doit avoir conscience des effets qu'il exerce sur son environnement et agir pour une approche durable du développement. Il prendra donc toute sa part dans la mise en œuvre du plan de sobriété énergétique de l'Université. Un travail de fond sera ainsi entamé, tout au long de la période du COM, pour aboutir à réduire systématiquement l'impact environnemental des modes de fonctionnement et soutenir toutes les initiatives pour limiter l'empreinte de la composante dans l'exercice de ses activités, y compris en stimulant les projets autonomes des étudiants et des personnels.

La mise en place d'enseignements et de formations autour de la propriété intellectuelle et du développement durable sera également envisagée, ainsi que des recherches transdisciplinaires.

Afin de mettre l'accent sur l'importance de cette thématique et des engagements pris par le CEIPI, la composante publiera annuellement, sur son site internet, un bilan des actions menées et les nouveaux projets.

5- Objectifs de la composante et indicateurs associés

Les objectifs doivent être en phase avec la stratégie de la composante exposée ci-dessus. Ils doivent être assortis d'indicateurs (d'activité et/ou de performance) permettant de mesurer leur atteinte.

| | | | |
|-------------------|--|--------------------------|------------------------|
| Objectif 1 | Poursuivre la transformation numérique du CEIPI pour répondre aux enjeux de la digitalisation des activités de formation : le CEIPI 2.0 | | |
| | <p>Faire évoluer les méthodes de formation par le développement de l'offre d'enseignement à distance du CEIPI répondant aux nouveaux modes de consommation de l'information (cf. axe « innovation pédagogique » dans le DOS de l'Unistra), permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de faire évoluer l'offre globale de formation, • d'offrir des parcours de formation personnalisés et plus adaptés aux nouveaux usages des apprenants (leurs besoins, leur rythme), • de limiter l'impact des contraintes temporelles, logistiques et géographiques, • de maximiser la productivité des actions de formation, en particulier en touchant un plus grand nombre d'étudiants et de stagiaires de formation continue, • de proposer des pédagogies et modes d'apprentissages innovants, • d'apporter une nouvelle valeur ajoutée en faisant évoluer l'offre globale du CEIPI, • de répondre à la concurrence face aux acteurs du marché développant également leurs moyens. | | |
| | Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul) | <i>v. ini.</i> [2021] | <i>v.cible</i> 2027 |
| 01-11 | Nombre de formations en distanciel intégral au CEIPI | 2 | 6 |
| 01-12 | Nombre de formations en hybride au CEIPI | 12 | 16 |

| | | | |
|-------------------|--|--------------------------|------------------------|
| Objectif 2 | Accroître l'attractivité et renforcer l'efficacité des formations du CEIPI par le développement de l'insertion professionnelle - masters 2 (en formation initiale) et diplômes d'études internationales de la propriété industrielle du CEIPI - option brevets d'invention / marques, dessins et modèles (en cycle long) | | |
| | <p>Développer l'insertion professionnelle des étudiants (cf. axe « personnalisation des parcours » dans le DOS Unistra) et accroître l'attractivité des formations du CEIPI :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en poursuivant l'accompagnement personnalisé dans la recherche de stage (ex. organisation de Job fair), grâce au lien privilégié du CEIPI auprès des différents acteurs de la propriété intellectuelle (cabinets de conseil en propriété intellectuelle, service de propriété intellectuelle au sein des entreprises, les institutions européennes partenaires, comme l'Office de l'Union européenne pour la Propriété Intellectuelle (EUIPO), l'Office européen des brevets (OEB) ou l'Office communautaire des variétés végétales (OCVV) (cf. Programme de stage "Pan-European Seal Professional Traineeship Programme", avec l'EUIPO et l'OEB), • en développant l'employabilité des étudiants avec les partenaires du CEIPI, • en instaurant des parcours pour les masters (type alternance) pour favoriser l'entrée dans la vie active et développer les compétences des étudiants au plus près des besoins de la profession et du monde socio-économique, • en maximisant le recrutement dans la formation diplômante « brevets d'invention / marques, dessins et modèles », en étant au plus près, notamment, des écoles et des grandes écoles d'ingénieurs, • en poursuivant le renforcement de la communication pour ces formations (dans les divers canaux adaptés). | | |
| | Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul) | <i>v. ini.</i> [2022] | <i>v.cible</i> 2027 |
| 02-11 | Taux d'insertion professionnelle en master (selon enquête réalisée par l'ORESIPÉ) <i>nb : chiffres d'insertion publiés en 2022 = insertion des diplômés de Master de 2019 (en formation initiale – taux d'insertion à 30 mois)</i> | 91 % | 94 % |

| | | | |
|---|---|-------------------------------|------------------------|
| Objectif 3 | Développer des formations courtes, en France ou à l'étranger, à destination des professionnels de la PI, français et étrangers | | |
| | <p>Enrichir l'offre de formation courte du CEIPI, en vue de :</p> <ul style="list-style-type: none"> développer et approfondir les compétences métiers des professionnels de la propriété intellectuelle, en les préparant aux nombreux développements et défis dans ce domaine, avec une finalité pratique et immédiatement opérationnelle, favoriser l'évolution de carrière des professionnels, y compris la reconversion professionnelle, contribuer à améliorer la performance de la profession et de sa concurrence dans un marché mondialisé, proposer des formats adaptés de formation permettant d'allier les contraintes professionnelles et le projet de formation, assurer des formations rentables pour les financeurs en permettant d'investir le temps et le budget exactement adaptés aux besoins réels (retour sur investissement maîtrisé) ; proposer une pédagogie ancrée dans la réalité opérationnelle, fondée sur l'action-learning, développer le réseau professionnel des apprenants, mettre en place une véritable démarche de prestataire de service en franchisant le savoir-faire du CEIPI dans le monde entier. | | |
| Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul) | | <i>v. ini.</i> [2021/2022] | <i>v.cible</i> 2027 |
| 03-11 | Nb de formations courtes pour les professionnels* | 9 | 14 |
| 03-12 | Nb d'apprenants (formation courtes) * | 156 | 281 |
| 03-12 | Evolution du chiffre d'affaires des formations courtes* | 257 270 € | 407 100 € |

* hors les cycles de formation de préparation à l'EQF ou à l'EQE

| | | | |
|---|--|--------------------------|------------------------|
| Objectif 4 | Renforcer l'internationalisation des formations et du parcours des étudiants | | |
| | <p>Dans le cadre de l'axe stratégique sur la formation, le CEIPI a pour objectif de renforcer l'internationalisation des formations et parcours étudiants, particulièrement de niveau master - formation initiale (cf. axe « personnalisation des parcours » dans le DOS Unistra) :</p> <ul style="list-style-type: none"> développer des parcours de formation adaptés aux enjeux européens et internationaux de la propriété intellectuelle, préparer les étudiants à évoluer dans un monde globalisé et interdépendant, dans lequel l'ouverture d'esprit et la compréhension interculturelle sont des compétences fondamentales, accroître la mobilité internationale, développer l'apprentissage d'une langue étrangère appliquée au domaine spécialisé de la propriété intellectuelle, contribuer à l'attractivité de l'Université de Strasbourg, développer les partenariats. | | |
| Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul) | | <i>v. ini.</i> [2022] | <i>v.cible</i> 2027 |
| 04-11 | Nombre formations Erasmus+ | 0 | 1 |
| 04-12 | Nombre séminaires transnationaux (semaine délocalisée chez un partenaire) | 0 | 1 |
| 04-13 | Accueil enseignants-chercheurs, chercheurs & étudiants (par an) | 7 | 10 |

| | | | |
|-------------------|--|--|------------------------|
| Objectif 5 | Développer et renforcer la démarche qualité au sein du CEIPI, en particulier au regard des enjeux de la formation continue | | |
| | <p>Le déploiement de la démarche qualité a pour objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'améliorer la satisfaction des apprenants (étudiants et stagiaires de formation continue) en offrant des services de formation de haute qualité qui répondent à leurs besoins, d'améliorer la qualité de la formation en mettant en place des processus de contrôle de la qualité, en évaluant régulièrement les formateurs et en utilisant des méthodes pédagogiques efficaces, de renforcer la crédibilité du CEIPI auprès de ses apprenants (clients), des partenaires et plus largement de l'écosystème de la PI en démontrant son engagement envers la qualité, de s'assurer de sa conformité aux réglementations en vigueur en matière de formation continue, d'améliorer la performance du CEIPI, en identifiant les domaines à améliorer et en mettant en place des plans d'action pour y remédier. <p>Cet objectif s'inscrit dans les dispositifs de démarche qualité propres à la FC et ce en lien étroit avec le SFC de l'Université, également au regard de processus spécifique dans les administrations (type : Services publics +).</p> | | |
| | Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul) | <i>v. ini.</i> [2022] | <i>v.cible</i> 2027 |
| 05-11 | Taux de satisfaction des apprenants | | 80%* |
| 05-12 | Nb de certifications (en qualité d'organisme de formation) | 1 | 2 |
| 05-13 | Nb de formations inscrites au RNCP / RS | 8 (dont 2 inactives en cours de renouvellement) | 10 |
| 05-14 | Evolution du chiffre d'affaires de la formation continue diplômante et non diplômante | | + 6 % |

* taux du SFC

| | | | |
|-------------------|--|--------------------------|------------------------|
| Objectif 6 | Développer l'interdisciplinarité du CEIPI et son champ de compétence, notamment dans la recherche, dans un contexte international | | |
| | <p>Le CEIPI avec son Laboratoire renforcera sa recherche interdisciplinaire - science politique, technologies émergentes, économie, sociologie, histoire - et, plus généralement, de la position du laboratoire, notamment auprès des décideurs dans le processus d'élaboration des lois. Tout en poursuivant sa politique active de programmation d'événements scientifiques (en France et à l'étranger), il élargira son champ de compétence (en droit des technologies émergentes, en droit international privé, en droit de la concurrence, en droit public ayant une appétence pour la propriété intellectuelle, etc.).</p> <p>De plus, le CEIPI envisage de mettre en place une chaire d'excellence en Propriété intellectuelle (par l'intermédiaire de la fondation UNISTRA), sur 5 ans</p> <p>En outre, un thème qui sera développé, à court et moyen terme, vise l'apprentissage machine (machine learning), vecteur principal du développement de l'intelligence artificielle qui demande l'utilisation d'un volume important de données. Les recherches menées au CEIPI à ce sujet auront pour objectif d'identifier et de modifier les dispositions contractuelles, normatives et techniques d'acteurs régionaux impliqués dans la création de textes et d'images contenant les données indispensables pour le développement d'apprentissage-machine.</p> <p>Enfin, il y a une réelle volonté du CEIPI d'être moteur dans la recherche dans le domaine de la PI appliquée aux enjeux sociétaux (santé, écologie, ...). Il s'agit d'un axe du Laboratoire de recherche.</p> | | |
| | Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul) | <i>v. ini.</i> [2022] | <i>v.cible</i> 2027 |
| 06-11 | Nombre de partenariats interdisciplinaires | 1 | 3 |
| 06-12 | Nombre de projets de recherche interdisciplinaires | 2 | 3 |
| 06-13 | Affiliation nouveaux membres équipe recherche (titulaires et associés) | 32 * | 40 |

* (dont 14 titulaires)

| Objectif 7 | | Structurer et professionnaliser le développement éditorial | | |
|---|---|--|------------------------|--|
| | | <p>Le CEIPI avec son Laboratoire de recherche a pour objectif de multiplier le nombre de ses publications. L'assistant éditorial recruté en septembre 2022 développera ainsi des liens de « réseautage » avec la maison d'édition scientifique de l'Unistra, afin d'utiliser des techniques de travail et des technologies logicielles communes permettant d'accroître cette productivité (voir indicateur 07-I1).</p> <p>L'objectif vise également l'augmentation des ventes des publications de la structure. Le développement éditorial repose sur la Collection du CEIPI, qui s'enrichit et qui est restructurée, afin de lui donner plus de visibilité (librairies, e-commerce, réseaux sociaux). La programmation des publications en lien avec notre partenaire de diffusion LexisNexis et le responsable de communication du CEIPI doit permettre d'accélérer les ventes (voir les indicateurs 07-I2, 07-A3 et action 07-A6).</p> <p>La stratégie du Centre est aussi de diversifier la diffusion de sa recherche via la science ouverte, telle que définie par le second Plan National pour la Science Ouverte de 2021-2024 (ses axes 1 et 4), en étroite synergie avec la stratégie de l'Université et d'accroître le nombre de dépôts sur les archives ouvertes (voir les indicateurs 07-I4 et 07- I5) en offrant au Laboratoire du CEIPI et aux chercheurs des outils adaptés à leurs besoins (voir action 07-A4).</p> <p>Référent UnivOAK pour le CEIPI, le pôle édition est en charge de mettre à jour les dépôts selon les bibliographies communiquées par les chercheurs (voir indicateur 07-I4). Ces dépôts sont versés automatiquement sur la plateforme de science ouverte nationale HAL, auxquelles s'ajoutent les publications postées individuellement par les membres du Laboratoire (voir indicateur 07-I5).</p> <p>L'assistant éditorial développera ses compétences techniques afin de proposer des produits innovants en lien avec le Pôle OUVROIR, spécialisé dans l'édition de revues électroniques au sein de l'Université, le Pôle d'appui à la diffusion de la recherche (SBU) de l'Université et avec l'URFIST de Strasbourg (voir indicateur 07-I3 et action 07-A5).</p> | | |
| Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul) | | <i>v. ini.</i> [2022] | <i>v.cible</i> 2027 | |
| 07-I1 | Nombre de publications | 4 | 4-6 | |
| 07-I2 | Nombre de ventes (en exemplaires - tout ouvrage confondu) | 32 | 64 | |
| 07-I3 | Nombre de formations suivies par le pôle édition / ateliers Sciences ouvertes et Data Unistra | 8 | +8 | |
| 07-I4 | Nombre de publications électroniques sur UnivOAK | 169 | 340 | |
| 07-I5 | Nombre de publications nominatives sur HAL | +11 | +22 | |

| Objectif 8 | | Renforcer le bien-être au travail et l'épanouissement du personnel | | |
|-------------------|--|--|--|--|
| | | <p>Conformément au projet stratégique du CEIPI et en droite ligne des grandes orientations stratégiques de l'Université de Strasbourg définies dans le Document d'orientation stratégique (DOS) 2030, le CEIPI souhaite proposer un environnement de travail permettant de développer les talents et la créativité de chacun.e, dans une logique également participative où chaque personnel a pleinement sa place. L'objectif est dès lors de repenser le travail particulièrement dans cette période post-covid. En effet, le cadre de travail post-covid est largement impacté par une nouvelle façon d'interagir (alliant convivialité et sécurité), avec parallèlement l'accroissement du télétravail, avec des réflexions à mener, par exemple, autour des espaces de coworking, etc.</p> <p>Dans cette optique, cela permettrait de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • favoriser l'épanouissement et motivation des personnels, trouver la bonne harmonie entre les attentes et les aptitudes du personnel, et les conditions dans lesquelles il évolue sur son lieu de travail (dans l'esprit de la définition du bien-être au travail par l'Organisation mondiale de la santé), • attirer les meilleurs talents, • accompagner le personnel dans le développement de leurs compétences, • renforcer l'esprit de groupe et optimiser le travail en équipe. | | |

| Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul) | | v. ini. [2021/2022] | v.cible 2027 |
|---|--|------------------------|-----------------|
| 08-11 | Sur la base de l'enquête RPS - Unistra réalisée en 2021 au CEIPI - appréciation générale du travail (par le personnel) : - à la question : « j'aime mon travail » - réponse oui ou plutôt oui - à la question : « je me sens bien à l'université » - réponse oui ou plutôt oui | 85 % 77 % | 90 % 82 % |
| 08-12 | Taux de roulement (Turn-over) 2022 = [(Nombre de départs au cours de l'année + Nombre d'arrivées au cours de l'année*)/2] / effectif au 1 ^{er} janvier 2022 * hors nouvelle création de postes | 10,7 % | 7 % |

6- Leviers mobilisables par la composante pour atteindre ses objectifs

La composante identifie ici les ressources dont elle dispose pour mettre en œuvre sa stratégie, qu'il s'agisse des ressources humaines, financières, matérielles ou organisationnelles.

Le CEIPI entend utiliser au mieux et pleinement les marges de manœuvre pouvant être mises en œuvre au sein de l'Université de Strasbourg dans le cadre des dispositions légales applicables, pour conduire son développement, avec efficacité et souplesse, dans un contexte concurrentiel croissant.

▪ **Un cadre optimal de recrutement en personnel :** le champ d'activité spécifique et concurrentiel dans lequel œuvre le CEIPI suppose de disposer d'un haut niveau d'expertise et/ou très spécialisé. Il est important que la composante puisse attirer les meilleurs talents et les accompagner dans leur projet d'évolution professionnelle. Ainsi, sous réserve d'en démontrer la soutenabilité budgétaire et dans le cadre de la politique de l'établissement, l'autonomie de gestion de l'article L.713-9 du Code de l'éducation du CEIPI lui permettra de recruter des personnels contractuels suivant ses besoins.

Ce cadre passera également par une politique salariale permettant de reconnaître et valoriser le travail et les responsabilités du personnel (titulaire et contractuel) impliqué dans le développement des activités du Centre, par la mise en œuvre des dispositifs applicables au sein de l'Université de Strasbourg.

▪ **Un plan d'investissement assurant un usage optimal des ressources propres de la composante, fruit d'une gestion maîtrisée et responsable :** au regard du développement de ses ressources propres, la composante proposera un plan d'investissement pluriannuel pour permettre de réinvestir une partie de sa marge financière pour contribuer au financement de ses projets dans le domaine de la formation et de la recherche. Ce plan et sa mise en œuvre seront en accord avec le cadre d'élaboration et d'exécution budgétaire de l'établissement et seront précisés dans l'annexe financière.

L'objectif du CEIPI sera de poursuivre le développement de ses ressources propres (étant à ce jour autour de 3 millions d'euros), en particulier générées par la formation continue, mais également par la réponse à des appels d'offres (notamment européens) ou encore par la mise en place de partenariats.

Par ailleurs, le plan budgétaire qui soutient le projet stratégique du CEIPI et qui figure en annexe au présent contrat fera l'objet annuellement d'un bilan des comptes. Le suivi de la masse salariale supportée par le Centre fera l'objet d'une attention particulière et régulière, puisqu'il conditionne pour une large part l'un de ses objectifs stratégiques, la mise à niveau et le développement de ses ressources humaines.

▪ **Les moyens structurels et investissements** : le développement des équipes du Centre suppose de pouvoir les accueillir dans des espaces adaptés. Le CEIPI pourra également proposer des investissements nécessaires à son développement notamment en termes de matériels innovants (support à la pédagogie et à la recherche), d'outils informatiques performants et d'investissements divers, également en veillant à préserver un cadre de vie et de travail agréable et novateur pour les étudiants et les personnels.

▪ **La haute qualité de la formation préservée et renforcée** : le CEIPI veillera à la cohérence constante de son offre de formation avec l'évolution des besoins du monde de la propriété intellectuelle en particulier de ses professionnels, en étant réactif pour la mise en place de formations innovantes.

▪ **Le développement de l'excellence de la recherche** : le CEIPI poursuivra le développement d'une recherche de pointe ouverte aux différentes thématiques de la propriété intellectuelle. Le CEIPI identifiera, dans une vision pluriannuelle, une part fixe de ses ressources propres consacrées à la recherche, en complément de la dotation de fonctionnement allouée par l'Université au Laboratoire du Centre. Ces fonds dédiés pour la recherche intégreront la mise en place de chaires (en droit de la propriété intellectuelle, en droit, économie et gestion de la propriété intellectuelle et de l'innovation ou dans des thématiques nouvelles, comme l'intelligence artificielle) pour assurer, en matière de recherche, la compétitivité de la France et plus généralement de l'Europe sur la scène internationale. Selon les thématiques principales, les créations de ses chaires se feront en lien étroit avec les laboratoires couvrant le domaine de recherche concerné.

▪ **Le développement des partenariats du CEIPI** : conscient de l'importance du rôle des partenaires qui ont contribué au développement du Centre depuis sa création, le CEIPI poursuivra cette collaboration destinée à accompagner le développement des activités de formation et de recherche du CEIPI par un soutien partenarial renforcé, et ce dans un cadre optimal au service du monde de la propriété intellectuelle ; ce cadre permettra aux partenaires du CEIPI d'avoir un support pour pouvoir s'engager plus largement à ses côtés (comme par exemple l'Office européen des brevets (OEB), l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO), l'Institut national de la propriété industrielle (INPI - France), la Compagnie nationale des conseils en propriété industrielle (CNCPI), etc.). Le renforcement des relations partenariales passera également par une démarche collaborative renforcée avec la Fondation de l'Université de Strasbourg, qui pourrait apporter au CEIPI des moyens au bénéfice des projets et actions du Centre, ainsi qu'avec le développement des liens avec les Alumni du CEIPI à l'échelle européenne et internationale (y compris avec l'AACEIPI (Association des amis du CEIPI), participant à la levée de fonds (fundraising), via également la campagne de taxe d'apprentissage.

Focus sur les leviers RH : recrutements et évolutions envisagés sur la durée du COM

Les recrutements opérés par le CEIPI auront pour finalité de répondre aux principales thématiques stratégiques du Centre, à savoir : le développement de l'offre de formation, le renforcement de l'excellence de la recherche et la poursuite de l'accroissement du rayonnement européen et international. Dans cette optique, il est à relever l'intérêt de renforcer les équipes enseignantes et administratives du Centre en parallèle à son développement (impliquant *de facto* le remplacement des départs). Il est notamment essentiel que le CEIPI puisse bénéficier, à court et moyen terme, de l'ouverture de postes de titulaires (particulièrement des enseignants-chercheurs statutaires), en utilisant notamment les postes vacants.

Au-delà de ces recrutements, la politique salariale du Centre menée en lien avec l'Université devra aboutir à reconnaître et valoriser le travail et les responsabilités du personnel impliqué dans le développement des activités du Centre, ainsi qu'à assurer une évolution de carrière pour l'ensemble des personnels. Un accompagnement sera également proposé à ceux placés sur mission qualifiée de temporaire, adapté à la durée de la mission.

- Enseignants-chercheurs et chercheurs

L'objectif est de renforcer le corps d'enseignants-chercheurs, y compris le nombre de professeurs des universités, pour assurer des enseignements et des recherches pointues (y compris en langue anglaise). En effet, le CEIPI présente un volume limité d'enseignants-chercheurs titulaires, avec également un seul professeur des universités actuellement en détachement, *a priori* jusqu'en septembre 2024. L'objectif en moyens humains est d'arriver à faire évoluer cette situation par le recrutement de nouveaux enseignants-chercheurs (en veillant toujours à assurer une répartition disciplinaire équilibrée), mais aussi de permettre des évolutions de carrières, en particulier pour les enseignants-chercheurs actuellement affectés dans la composante. Le CEIPI a souhaité bénéficier d'une des options de la loi de programmation de la recherche (LPR) à savoir les chaires de professeurs juniors. Dans ce cadre, la composante, en collaboration avec le BETA, a monté un dossier dans le domaine de la propriété intellectuelle et des technologies émergentes (Intelligence artificielle) - projet intitulé « Dynamique Européenne des Normes & Technologies Emergentes (DENoTE) » - soutenu par l'Université auprès du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Cette demande qui n'avait pas abouti au niveau national lors de la campagne 2022, a été représentée et soutenue lors de la campagne 2023 et a connu une suite favorable. Il est donc procédé à un recrutement d'un professeur junior qui vient renforcer au 1^{er} septembre 2023 l'équipe aussi bien en recherche qu'en enseignement.

L'augmentation du potentiel enseignant-chercheur devra impliquer le recours à des recrutements de contractuels.

Le nombre d'enseignants-chercheurs habilités à diriger des recherches devra également progresser, justifiant d'ailleurs pleinement que les maîtres de conférences rattachés à la composante, titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) ou s'engageant dans cette voie, puissent se voir proposer, à terme, une réelle perspective d'évolution de carrière.

Après une analyse des différents éléments (recherche, enseignement, départ), pour le centre il ressort de manière prioritaire les demandes suivantes :

- 1. un professeur des universités en droit de la propriété intellectuelle (et industrielle), droit des marques, droit des dessins et modèles** - titulaire - (UR CEIPI 4375) ;
- 2. un enseignant-chercheur associé - maître de conférences à mi-temps (MAST) en droit de la propriété intellectuelle, droit des marques de l'Union européenne** - non titulaire - (UR CEIPI 4375) → levier RH pour atteindre particulièrement l'objectif 3 ;
- 3. un enseignant-chercheur associé - maître de conférences à mi-temps (MAST) en droit de la propriété intellectuelle, management de la propriété intellectuelle et aspects fiscaux** - non titulaire - (UR CEIPI 4375) → levier RH pour atteindre particulièrement les objectifs 1 et 3 ;
- 4. un attaché temporaire d'enseignement et de recherche [ATER] en droit privé (dans le cadre notamment de la nouvelle offre de formation 2024-2028)** - cf. objectif 2 ;

5. **un professeur des universités en droit de la propriété intellectuelle (et industrielle), droit du numérique et des technologies émergentes** - titulaire - (UR CEIPI 4375) ;
6. **un maître de conférences en droit de la propriété intellectuelle** - non titulaire - (UR CEIPI 4375) ;
7. **un maître de conférences en droit de la propriété intellectuelle** - titulaire - (UR CEIPI 4375).

Il est à préciser que l'offre de formation extrêmement dense du CEIPI s'appuie sur de nombreux intervenants extérieurs (plus de 400), experts confirmés dans le domaine du droit de la propriété intellectuelle et droits connexes, recrutés principalement en qualité de chargés d'enseignement vacataires et de collaborateurs occasionnels. Dans ce cadre, le CEIPI demande à l'Université un volume de dotations en heures d'enseignement et référentiel en cohérence avec ses besoins (en application des règles de critérisation des dotations de l'Université), ainsi que le maintien de la dotation de « professeurs invités ». La composante pourra également utiliser ses ressources propres pour le référentiel des enseignants-chercheurs contractuels.

La coordination d'actions de formation (notamment continue) et la conception de matériel pédagogique pour des formations spécialisées impliquent également la poursuite de la mise en œuvre des dispositifs de rémunération et indemnitaires prévus par le cadre réglementaire, à destination des enseignants, intervenants et personnel administratif pour la mise en œuvre de leurs compétences pointues dans ce domaine.

Enfin, à cela, **s'ajoutent le cas des chercheurs, assistants-chercheurs et doctorants contractuels** : au regard de la stratégie offensive de développement de la recherche (y compris européenne et internationale), le CEIPI, avec son Laboratoire, se doit de pouvoir recruter de tels profils pour assurer le développement, la visibilité et le rayonnement de sa recherche. Ainsi, suivant les financements obtenus, en particulier dans le cadre de financements de projets de recherche d'envergure couvrant le coût de la masse salariale, des recrutements au fil de l'eau devront être envisagés.

Récapitulatif des recrutements d'enseignants-chercheurs demandés sur la période du COM 2023-2027

| Enseignants-chercheurs & enseignants | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|-------------|--------------------------|-------------|-----------------------|-------------|
| Supports définitivement vacants (2023) ou accord de recrutement des instances Unistra | 1 MCF | 1 PR 1 MAST 1 ATER | 1 MAST | 1 MCF contractuel RP* | |
| Création / redéploiement | | | 1 PR | | 1 MCF |

* RP : Ressources propres

- Biats

La mise en œuvre des projets du CEIPI suppose une augmentation à court et moyen terme de ses effectifs Biats en cohérence avec l'évolution constatée de l'activité.

A cet égard, le Centre doit pouvoir obtenir le soutien de l'Université pour l'ouverture de postes et, notamment pour procéder au recrutement de personnels contractuels dont la procédure de sélection serait diligentée par le CEIPI, en accord avec l'Université et en adéquation avec les ressources de la composante.

Pour rappel, les instances universitaires ont déjà donné leur accord sur les ouvertures de postes de personnels administratifs contractuels, dont le processus de recrutement est envisagé pour un recrutement à court et moyen terme, à savoir :

- 1 poste contractuel sur ressources propres d'**Ingénieur en technologie de la formation : chargé de la conception, du développement et de la gestion de l'e-learning** (spécialisé en multimédia et pédagogie numérique) (mission à caractère permanent - catégorie A / IGE - BAP F) - compte tenu des besoins de la composante dans le renforcement de sa communication et du développement de ses activités, il a été décidé, en lien avec la direction de l'établissement, de réorienter prioritairement ce poste vers un profil de **Responsable de la communication, relations publiques et évènements** (mission à caractère permanent - catégorie A / IGE - BAP F) - recrutement avril 2023.
- 1 poste contractuel sur ressources propres d'**Assistant de formation bilingue** (mission à caractère permanent - catégorie B / TECH - BAP J), qui sera chargé des aspects organisationnels, administratifs et de gestion d'actions de formation, pour répondre au développement de l'offre de formation du CEIPI (notamment les parcours en alternance, les séminaires FC et à terme le projet de master conjoint). Demande exprimée dans le DS 2022 pour un recrutement à la rentrée 2023 (notamment pour les objectifs 1 à 5) et validée par les instances de l'établissement.
- 1 poste contractuel sur ressources propres de **Technicien en gestion administrative à la recherche** (mission à caractère permanent - catégorie B / TECH - BAP J) - recrutement envisagé à moyen terme (notamment pour l'objectif 6).

Ces autorisations d'ouverture pourront être mises en œuvre pendant la nouvelle période contractuelle, sous la réserve de la soutenabilité budgétaire du Centre et de la vérification du respect du plafond fixé dans le COM, et avec l'intérêt d'obtenir toute la souplesse nécessaire pour réorienter les profils, en fonction de nouveaux besoins.

En complément de ces postes, les besoins en moyens Biatss sont les suivants :

- 1 poste contractuel sur ressources propres d'**Assistant de formation bilingue** (mission à caractère permanent - catégorie B / TECH - BAP J), qui sera chargé des aspects organisationnels, administratifs et de gestion d'actions de formation, pour répondre au développement de l'offre de formation du CEIPI en particulier dans le cadre de la nouvelle architecture de l'offre de formation du CEIPI à partir de 2024 (notamment pour les objectifs 1 à 5).
- 1 poste contractuel sur ressources propres de **Gestionnaire financier** (mission à caractère permanent - catégorie B / TECH - BAP J), qui sera chargé de réaliser des actes de gestion administrative dans le respect des techniques, des règles et des procédures applicables au domaine de la gestion financière. En effet, l'activité financière est soutenue (comme le démontre régulièrement l'enquête fonction). Face à ce volume et du niveau de technicité requis avec un budget constitué principalement de ressources propres, le renforcement d'une telle gestion avec suivi analytique est nécessaire, au côté de la Responsable du pôle finances du CEIPI. Le recrutement serait envisagé sur la première période du COM 2023-2027 (en 2024, par exemple) - moyen RH transverse couvrant les objectifs 1 à 7.

Enfin, comme déjà évoqué (*supra*), il convient de relever l'intérêt de remplacer les départs à la retraite des personnels administratifs titulaires. Sur ce point, la composante ne peut encore déterminer la date exacte de départ de ses agents. Il reste qu'il peut être déjà identifié potentiellement 2 départs sur la période 2023-2027, pour deux postes de catégorie C à la scolarité de la composante (l'un en tant qu'Adjoint technique principal de recherche et de formation 2^{ème} classe et l'autre comme Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe). Ces départs seront des occasions privilégiées pour vérifier l'adéquation des profils avec l'évolution des besoins et réfléchir sur les possibles évolutions de postes de contractuels.

Récapitulatif des recrutements Biatss envisagés sur la période du COM 2023-2027 en fonction de l'évolution de l'activité

| Biatss | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|---|--|-------------|---|-------------|
| Supports définitivement vacants (2023)** ou accord de recrutement des instances Unistra | 1 Resp. comm., rel. pub. et évènements RP (A) 1 Ass. form. contractuel RP* (B) | | | 1 Tech. adm. rech. contractuel RP* (B) | |
| Création / redéploiement | | 1 Gest. fin. contractuel RP* (B) 1 Ass. form. contractuel RP* (B) | | | |

* RP : Ressources propres

** Il s'agira également d'intégrer le moment venu le remplacement des personnels administratifs titulaires partant à la retraite.

Par ailleurs, il est important de souligner l'intérêt de proposer aux personnels contractuels, notamment sur mission temporaire, des perspectives d'évolution de carrière et la progression du niveau de rémunération, également en prenant en compte leurs résultats.

Dans ce cadre, l'ouverture de postes dits permanents sur ressources propres de la composante sera discutée, permettant au personnel temporaire (actuellement recruté) d'avoir une perspective d'évolution sur des missions à caractère permanent (aboutissant à garantir une progression par ancienneté sur grilles indiciaires de la fonction publique). Il est à relever en priorité, 4 postes contractuels financés sur ressources propres du CEIPI à faire évoluer sur des missions à caractère permanent : 1 poste en catégorie A (IGE) - Responsable des relations internationales, des partenariats et des projets, 3 postes en catégorie B (TECH) - Assistante de direction (et assistantat de formation), Assistante de formation et Responsable de la bibliothèque.

7- Soutien apporté par l'Unistra à la stratégie de la composante

Le cas échéant, la composante et la gouvernance identifient le soutien que l'université pourrait apporter à la composante pour la mise en œuvre son plan d'action stratégique.

L'Université de Strasbourg reconnaît les spécificités du CEIPI et les prend en compte pour lui apporter un soutien adapté à son développement. Elle approuve et accompagne les grands axes stratégiques du Centre qui s'intègrent dans la stratégie de l'université.

Autonomie financière du CEIPI, structure interne de l'université relevant de l'article L 713-9

Le CEIPI dispose de l'autonomie financière, définie dans le Code de l'éducation pour les composantes relevant de l'article L 713-9, afin de conduire son développement dans le contexte concurrentiel qui est le sien, tout en portant au plus haut niveau les exigences académiques et les valeurs universitaires.

Dotations attribuées au CEIPI et environnement fourni par l'Unistra

L'Université participe au fonctionnement du CEIPI (environ un tiers de son budget consolidé), en le faisant bénéficier, comme l'ensemble des autres composantes, de ses dispositifs de soutien aux missions de base, de ses divers services mutualisés, d'une partie de sa masse salariale « État » et du financement de ses infrastructures.

L'Université accordera au CEIPI un volume de dotations en heures complémentaires d'enseignement et référentiel en application de ses règles de critérisation des dotations, et s'efforcera au regard des demandes du CEIPI de maintenir la dotation pour l'accueil de « professeurs invités » comme elle l'a fait en 2022/23 pour un montant équivalent à 23.000 €.

Personnels fonctionnaires affectés au CEIPI

Les personnels fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein du CEIPI sont gérés selon les dispositions relevant de leur statut et des dispositions propres à l'Université. Une attention particulière sera donnée, sur la durée du présent contrat, au recrutement de personnels titulaires (en particulier les enseignants-chercheurs).

Recrutement et évolution des personnels contractuels

L'Université autorisera, comme par le passé, le CEIPI à recruter sur ses ressources propres de nouveaux personnels enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels administratifs (BIATSS) contractuels. Il sera fait application pour ce type de recrutements, à caractère permanent ou temporaire, des dispositions applicables au sein de l'Université, en prenant en compte la singularité du CEIPI évoluant dans un contexte concurrentiel et de standards européen et international, et donc nécessitant une grande réactivité.

Il reviendra au CEIPI de présenter à l'Université, chaque année du contrat, ses objectifs actualisés de recrutement sur ressources propres, en personnels enseignants-chercheurs, chercheurs et BIATSS, en précisant le caractère des emplois, temporaire ou permanent. La soutenabilité financière de ces recrutements sera appréciée au vu de l'évolution comparée, constatée et prévisionnelle, de la masse salariale de la composante hors fonctionnaires d'une part, et de la totalité des ressources propres inscrites à son budget d'autre part, tout en respectant le ratio prudentiel Masse salariale/Ressources propres fixé à 65%.

Pour les personnels contractuels, il sera fait application de la législation en vigueur et des règles de gestion dont l'Université s'est dotée :

□ **Pour les enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels**

Pour les enseignants-chercheurs contractuels, les procédures de sélection sont les mêmes que celles en vigueur pour les enseignants-chercheurs titulaires, garantie de qualité et d'impartialité, et le Directeur du CEIPI dispose de son autonomie de décision, conformément à la loi et aux statuts de la composante.

Pour ces personnels contractuels enseignants-chercheurs, ainsi que pour les chercheurs contractuels, personnels de catégorie A, les dispositions légales autorisent des recrutements soit en CDD soit en CDI. Un CDI peut être conclu après une période en CDD, qui ne peut excéder six ans au total.

□ **Pour le personnel administratif (BIATSS)**

Le Centre pourra également recruter les personnels administratifs (BIATSS) dont il a besoin, sur des fonctions reconnues comme étant à caractère permanent, comme sur des fonctions à caractère temporaire.

Le niveau de recrutement des personnels sera déterminé en fonction des compétences recherchées par la composante et en référence aux grilles applicables aux personnels ITRF sauf exception (recrutements hors grille dans des domaines justifiant un haut niveau d'expertise, de technicité ou de compétences particulières).

Pour les BIATSS contractuels de catégorie A, les dispositions applicables sont les mêmes que pour les enseignants-chercheurs contractuels, telles que définies *supra*.

Pour les personnels BIATSS de catégorie B ou C, les dispositions légales n'autorisent que des CDD ne pouvant excéder aujourd'hui une période de six années. Pendant cette période, conformément à la convention de gestion, il sera fait application pour ces personnels des règles découlant du caractère, temporaire ou permanent, des emplois occupés et reconnu comme tel par les instances de l'Université. A l'issue de cette période de six années, un CDI pourra être proposé, si les personnels ont donné satisfaction et si les ressources financières nécessaires sont avérées.

La reconnaissance du caractère permanent d'un emploi comme le passage en CDI nécessitent d'en informer au préalable les instances de l'Université, conformément à la convention de gestion des personnels contractuels de l'Université.

8- Engagements particuliers demandés à la composante

L'Université met à profit le présent contrat pluriannuel afin d'aiguiller le CEIPI vers la prise en compte des engagements suivants :

- définir en concertation avec le SFC le cadre de coopération entre le CEIPI et le SFC pour une gestion optimale et sécurisée de l'activité de formation continue du CEIPI et permettre un suivi partagé de

l'activité portée par le Centre. Le centre intégrera ainsi l'un des modèles validés par le Conseil d'administration de l'Unistra ;

- définir les modalités de collaboration entre le CEIPI et la maison d'édition de l'Unistra.

La gouvernance de l'Unistra alerte la direction du CEIPI sur la nécessité d'adapter l'offre de formation au potentiel humain disponible pour développer une offre de formation soutenable par le potentiel enseignant. De même la construction et la mise en œuvre de cette offre de formation doivent se faire en cohérence avec les composantes dont les thématiques d'enseignement et de recherche sont proches.

Est rappelée la teneur des recommandations adressées par la gouvernance de l'Unistra à la direction du CEIPI le 18 novembre 2022 suite à l'analyse du projet d'offre de formation 2024-2028 du CEIPI :

- *La mise en place d'un master 1 au sein du CEIPI ayant pour objectif d'irriguer plusieurs parcours de master 2 au sein de la même mention, en fonction des choix des matières des étudiants.*
- *L'ouverture des formations devra tenir compte des ressources humaines et de la soutenabilité financière évaluée en utilisant notamment l'outil Amétys déployé dans l'établissement.*
- *Cette architecture de formation nécessitera la mise en place d'un protocole entre le CEIPI et la Faculté de droit pour faciliter la transition entre la nouvelle et l'ancienne offre de formation.*

9- Modalités de suivi de la trajectoire de la composante (activité et performance)

Ce paragraphe précise les modalités de pilotage du COM, en particulier le suivi du plan d'action et de reporting sur les indicateurs et la réalisation des objectifs.

Le présent Contrat d'objectifs et de moyens fera l'objet d'un suivi annuel, réalisé notamment lors des réunions relatives au dialogue stratégique et de gestion qui devra permettre :

- de suivre la réalisation du plan d'action défini dans le cadre du COM (et le cas échéant amendé au fil du temps) ;
- de suivre l'évolution des indicateurs définis et de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés ;
- de suivre l'évolution du potentiel RH ;
- de s'assurer que le modèle économique est soutenable à travers l'observation des réalisations des objectifs de recettes et de dépenses du CEIPI.

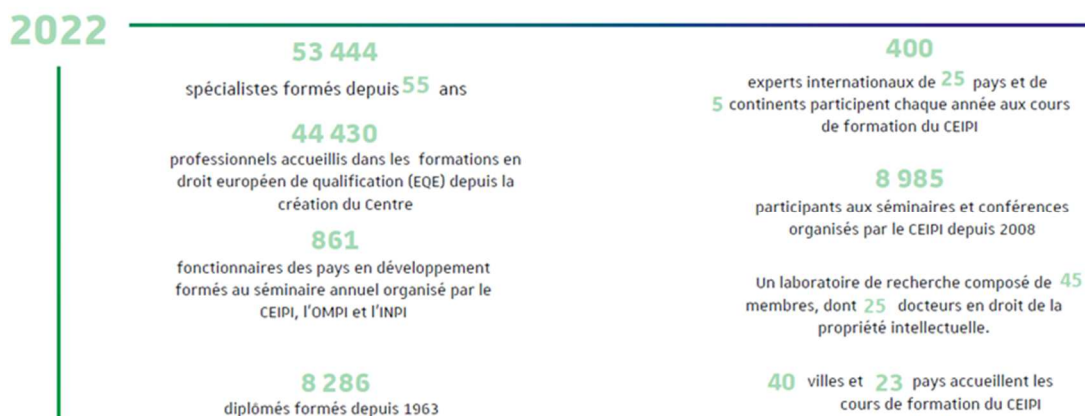
ANNEXES

Annexe 1 : Analyse SWOT du CEIPI (élaborée par la direction du centre)

| INTERNE | FORCES (points forts, atouts, ce qu'on fait bien, ce qui nous distingue, etc.) | FAIBLESSES (points faibles, ce qui ne marche pas bien, ce qu'on nous reproche, etc.) |
|----------------|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ le CEIPI constitue un pôle d'excellence dans la formation et la recherche en droit de la propriété intellectuelle reconnu au niveau européen et international, y compris avec des compétences élargies en droit économique et de l'innovation ▪ le CEIPI bénéficie d'une forte réputation et visibilité au niveau français, européen et international, avec un important réseau de partenaires, y compris institutionnels, comme l'Office européen des brevets, l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle et l'Institut national de la propriété industrielle ▪ le CEIPI a également une activité de conseil auprès des principales organisations européennes (Commission européenne, Parlement européen, Conseil de l'Europe, etc.) ▪ Faisant preuve d'une grande capacité d'adaptation, le Centre propose toujours des formations adaptées aux nouvelles évolutions législatives (ex. Contentieux des brevets en Europe, Management de la propriété intellectuelle, Formation des juges techniques de la juridiction unifiée du brevet, Intelligence artificielle et numérique) et aux besoins de la profession et du monde socio-économique ▪ le CEIPI délivre des formations de haut niveau basées sur un corps enseignant d'universitaires et de praticiens reconnus provenant de tous les horizons, composé de plus de 400 universitaires spécialisés et praticiens. Il est présent dans 23 pays et 40 villes en Europe, avec plus de 53 400 spécialistes formés depuis plus de 55 ans ▪ le CEIPI détient le monopole légal en France pour la formation des futurs conseils en propriété industrielle, mention brevets ▪ fort taux d'insertion sur le marché du travail des ingénieurs et scientifiques diplômés du CEIPI ▪ ressources propres importantes constituées principalement par les produits de la formation continue ▪ grande faculté d'adaptation et de résilience face à des situations de crise (ex. démontrée notamment dans le | <ul style="list-style-type: none"> ▪ manque d'enseignants-chercheurs statutaires pour l'encadrement et le développement des activités du CEIPI ▪ besoin d'un cadre optimal pour le recrutement du personnel (en particulier les contractuels), avec une politique salariale permettant de reconnaître et valoriser le travail et les responsabilités de tout le personnel (statutaire et contractuel) impliqué dans le développement des activités du Centre ▪ besoin de la reconnaissance du caractère permanent d'un emploi, ainsi que du passage en CDI plus flexible ▪ besoin d'un plan d'investissement assurant un usage optimal des ressources propres de la composante (permettant de réinvestir une partie de sa marge financière ▪ grande pression en termes de résultat en raison de la grande part d'autofinancement de la composante dans un contexte concurrentiel très fort, notamment en ce qui concerne la formation continue ▪ besoin de développer davantage la démarche de certification des formations du CEIPI, permettant aux stagiaires de formation continue de bénéficier de tous les financements nécessaires pour les activités de formation du Centre ▪ nécessité d'accroître le niveau d'insertion professionnelle des étudiants en master (formation initiale du CEIPI) ▪ repenser la sélection des étudiants en diplôme universitaire mention « brevet d'invention » en adoptant une démarche proactive auprès des écoles et des grandes écoles d'ingénieurs |

| | | |
|----------------|---|---|
| | <p>cadre de la crise sanitaire de la Covid-19 où la continuité pédagogique et administrative a été assurée)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dynamisme de la composante et ambition et recherche régulière de nouveaux projets sur des sujets d'actualité ▪ modernité de la composante, y compris dans le développement de nouvelles méthodes d'enseignement (e-learning) et concrétisation régulière de nouveaux projets | |
| | <p>OPPORTUNITES (éléments extérieurs qui peuvent constituer des leviers potentiels encore non exploités)</p> | <p>MENACES (éléments extérieurs qui peuvent constituer des freins ou des obstacles potentiels)</p> |
| EXTERNE | <ul style="list-style-type: none"> ▪ développement de partenariats stratégiques d'envergure pour accroître le rayonnement européen et international, augmentant l'impact, à tous les niveaux, des activités de formation, de recherche et de valorisation menées au CEIPI ▪ mise en valeur de l'expertise du CEIPI par une démarche de prestataire de service en « franchisant » le savoir-faire du CEIPI dans le monde entier ▪ développement d'une offre de formation innovante (en France et à l'étranger), intégrant toutes les thématiques émergentes et d'enjeux pour la PI, ainsi que par le renforcement des nouvelles méthodes d'enseignement (e-learning) ▪ développement de l'aspect mécénat et recherche de financement externes ▪ développement de diplômés à forte attractivité internationale et source de ressources propres pour la composante ▪ mise en place de formations en alternance (ex. master 2 en alternance) répondant aux attentes du monde professionnel ▪ développement de partenariats avec des écoles d'ingénieurs ou de commerce ▪ diplomation de certaines formations non diplômantes (ex. création d'un diplôme universitaire intégrant le parcours des formations de base et des séminaires de préparation à l'examen de qualification européen) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ concurrence européenne des opérateurs privés, notamment dans la formation à l'Examen européen de qualification (EQE), ou la concurrence française dans le nombre de masters en propriété intellectuelle / baisse des effectifs de certaines formations ▪ risque de démotivation des agents à cause de l'insuffisance/inadaptation de la politique de rémunération/promotion (niveau de recrutement, primes, avancement, ...) et de la précarité (de nombreux CDD) ▪ disparition des postes de professeurs induisant un problème de visibilité à l'international pour les « maîtres de conférences » (statut difficilement compréhensible / identifiable à l'étranger) ▪ risque d'épuisement au regard du sous-effectif, particulièrement des enseignants-chercheurs ▪ le faible nombre d'enseignants-chercheurs statutaires rattachés à la composante apparaît problématique du fait que les responsabilités administratives (direction de composante, direction de laboratoire, responsabilité de diplômés) reposent naturellement sur ces derniers : leur participation à l'activité de recherche s'en retrouve réduite et un déséquilibre s'installe vis-à-vis des chercheurs contractuels qui ont davantage l'occasion de développer de nouveaux projets ▪ lourdeur et inadaptation de certains logiciels administratifs et procédures |

Annexe 2 : Tableau de caractérisation de la composante (données chiffrées)



| | Au 1 ^{er} septembre 2022 | Observations |
|---|--|---|
| Ressources humaines | | |
| Personnel Enseignant-chercheur | 9 | Dont 1 PU en détachement |
| Personnel administratif (BIATSS) | 25 | |
| Nombre étudiants | | |
| En formations diplômantes | 403 | |
| En formations non-diplômantes | Près de 1500 | |
| Nombre formations | | |
| <i>Formations diplômantes</i> | 7 diplômes de Master 2 | |
| | 6 diplômes universitaires | |
| <i>Formations non-diplômantes</i> | 1 formation en droit européen des brevets | Cours de base en droit européen des brevets, délocalisés en 40 villes et 21 pays en Europe |
| | Séminaires de préparation à l'EEQ et l'EQF | Cours et séminaires de préparation à l'EEQ |
| | | Séminaire de préparation à l'Examen de qualification français de l'INPI - brevets d'invention |
| | Séminaire de préparation à l'Examen de qualification français de l'INPI - marques, dessins et modèles | |
| <i>Formations courtes pour les professionnels</i> | 10 formations courtes (EN & FR) | |
| Recherche | 53 membres : dont 14 membres titulaires ; 16 doctorants ; 18 membres associés et 5 membres de personnel administratif (à une quotité de travail de 0,1 ETP/agents) | |
| | 20 thèses soutenues entre 2017-2021 | |
| | 15 projets de recherche | |
| Accords de coopération | 10 accords internationaux | |
| | 2 accords Erasmus+ | |
| | 6 accords nationaux | |
| | 2 accords internationaux en préparation | |

Annexe 3 : Tableaux décrivant le plan d'action stratégique de la composante

Les actions que la composante entend mener sur la période du COM pour atteindre les objectifs fixés doivent être listées et succinctement décrites, en les inscrivant dans un macro-planning de réalisation prévisionnelle et en les hiérarchisant / priorisant le cas échéant.

| Objectif 1 | | | | | | |
|--|--|-----------------|--------------------|----------------|-----------------------|---|
| Poursuivre la transformation numérique du CEIPI pour répondre aux enjeux de la digitalisation des activités de formation : le CEIPI 2.0 | | | | | | |
| Action(s) ou projet(s) | | année élaborat° | an. prév réalisat° | état an. N (*) | demande moyen central | commentaires / bilan (le cas échéant) |
| O1-A1 | Développer qualitativement et quantitativement l'offre d'enseignement à distance en la structurant dans un véritable pôle au CEIPI, avec le renforcement des compétences de l'équipe pédagogique (enseignants permanents et intervenants extérieurs) dans ces nouvelles modalités pédagogiques, en lien avec l'Institut de développement et d'innovation pédagogiques (IDIP). Plus généralement, professionnalisation des praticiens-enseignants (intervenants extérieurs), renforçant ainsi la qualité des formations et pérennisant le savoir-faire pédagogique du CEIPI : mise en place de formations pédagogiques et développement du matériel pédagogique. | 2022 | 2022 à 2026 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| O1-A2 | Poursuivre l'acquisition d'outils et dispositifs permettant d'assurer les formations en distanciel et activités pédagogiques (investissement numérique). | 2021 | 2022 / 2024 | En cours | oui | |
| O1-A3 | Renforcement des formations en e-learning, dans le cadre de partenariat, comme le projet de développement du D.U IP Business administration avec l'Office européen des brevets. | 2022 | 2023 / 2024 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| <p><i>Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)</i></p> <p>* Organisation de réunions de travail avec l'IDIP, qui ont permis de débiter les réflexions sur l'évolution de l'hybride et distanciel au CEIPI et des méthodes pédagogiques à adapter.</p> <p>* depuis 2021, le CEIPI s'est déjà engagé dans le développement de l'investissement numérique (sur ses ressources propres). Il est déjà à relever :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le développement d'un « studio » pour assurer la conception, la production et diffusion de contenus pédagogiques de haute qualité via des dispositifs multimédias et techniques en terme hardware, notamment l'acquisition d'un équipement podcast (ex. enregistreur, micros, casques, amplificateur, câblage, etc.), software (podcast software) et l'achat de mobilier adapté. Les nouvelles pratiques pédagogiques de l'e-learning, de la classe inversée, etc. supposent que la composante puisse poursuivre l'adaptation de son fonctionnement à cette évolution, autant pour la formation initiale que continue. - l'acquisition d'outils numériques (caméras, haut-parleurs, écouteurs, tablettes, etc.) pour accompagner les enseignants et les étudiants dans les formations en distanciel et hybride. Ces acquisitions sont à poursuivre. <p>* projet de développement du D.U. IP Business administration avec l'Office européen des brevets : travaux en cours pour une ouverture des nouveaux modules en 2023/2024.</p> | | | | | | |

| Objectif 2 | | Accroître l'attractivité et renforcer l'efficacité des formations du CEIPI par le développement de l'insertion professionnelle - masters 2 (en formation initiale) et diplômes d'études internationales de la propriété industrielle du CEIPI - option brevets d'invention / marques, dessins et modèles (en cycle long) | | | | |
|-------------------------------|--|---|---------------------------|-----------------------|------------------------------|---|
| Action(s) ou projet(s) | | <i>année élaborat°</i> | <i>an. prév réalisat°</i> | <i>état an. N (*)</i> | <i>demande moyen central</i> | <i>commentaires / bilan (le cas échéant)</i> |
| O2-A1 | Développer l'insertion professionnelle par : le déploiement de la <i>Job fair</i> du CEIPI, développer la réalisation d'études d'insertion professionnelle et de suivi de cohortes, accroître les relations avec les <i>Alumni</i> (via l'association AACEIPI), renforcer les partenariats avec le monde professionnel. | 2022 | 2023/2024 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| O2-A2 | Mise en place d'un parcours en alternance, assurant un développement des liens avec le monde socio-économique et facilitant l'insertion professionnelle. | 2022 | 2023 | En cours | oui | Validation par les instances Unistra de la création d'un master 2 en alternance (ouverture en sept. 2023) |
| O2-A3 | Améliorer qualitativement le niveau de formation des étudiants en adaptant les objectifs de formation, les connaissances et compétences cibles, les modalités d'évaluation et les approches pédagogiques, l'organisation des formations, également en intégrant les problématiques de RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) et en développant des enseignements liés aux technologies émergentes. Cette démarche passera également par le mécanisme d'évaluation des enseignements qui serait également à systématiser pour l'ensemble des formations du CEIPI, ainsi que par les travaux de conseils de perfectionnement ou comités pédagogiques (également à déployer pour toutes les formations). | 2022 | 2023 à 2026 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| O2-A4 | Ouverture de master 1 au CEIPI afin de répondre à la logique de sélection en M1, mais aussi et surtout pour commencer la formation en PI dès le M1 pour avoir deux années parfaitement cohérentes. Une telle approche permettrait aussi de redessiner les M2 avec plus de TP et surtout plus d'actions permettant de développer les <i>soft skills</i> . | 2023 | 2024 | Non débuté | oui | Besoins RH au central pour des postes d'enseignants-chercheurs (et un ATER) et de dotations pédagogiques et en heures complémentaires adaptées. |
| O2-A5 | Mise en place d'une clinique juridique, innovation pédagogique à vocation sociale, ayant pour objet d'offrir un service gratuit d'information aux personnes confrontées à des difficultés d'ordre juridique ou social <i>via</i> les étudiants (mission d'orientation du public vers les organismes, services ou professionnels compétents). Ces structures se consacrent ainsi à la formation des étudiants par une expérience pratique du droit au service des populations défavorisées. L'enseignement juridique clinique offre ainsi la possibilité aux étudiants en droit, pendant leur | 2023 | 2024 | Non débuté | non | |

| | | | | | | |
|-------|--|-----------|-----------------------|----------|-----|--|
| | curcus et sous la direction d'enseignants de l'université, de travailler sur des cas réels, en collaboration avec des professionnels. Facteur de développement de compétences pratiques et de renforcement de l'employabilité. | | | | | |
| O2-A6 | Mobilisation des différents partenaires institutionnels du CEIPI, dans le cadre d'une démarche concertée auprès des écoles et grandes écoles d'ingénieurs, et par la participation à des événements ou salons / participation également aux forums des métiers (ex : Forum Alsace Tech, Phd Talent). | 2021/2022 | Toute la durée du COM | En cours | non | |

Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)

La réussite de ses étudiants et l'insertion professionnelle font partie des préoccupations constantes du CEIPI, raison pour laquelle le CEIPI encourage ses étudiants à avoir une démarche active de recherche et de construction de l'information, à s'investir dans des actions leur permettant de devenir les acteurs de leur formation. Soucieux d'améliorer l'intégration de ses jeunes diplômés sur le marché du travail, le CEIPI met tout en œuvre pour que les étudiants développent d'autres compétences, ainsi que leur réseau (participation à de nombreux projets – blog, podcast, concours vidéos, rédaction d'articles dans des revues à comité scientifique, hackaton).

A) Le CEIPI a signé en 2014 un Protocole d'accord avec l'Office de l'Union européenne pour la Propriété Intellectuelle (EUIPO) et l'Office européen des brevets (OEB) pour la création du programme de stage **"Pan-European Seal Professional Traineeship Programme"**. L'objectif du programme est de rapprocher les universités et le marché du travail très spécialisé de la propriété intellectuelle. Les meilleurs jeunes diplômés du CEIPI peuvent accéder à des missions rémunérées d'une durée d'un an, au sein de l'EUIPO et de l'OEB.

B) Depuis 2021, pour améliorer l'insertion professionnelle des étudiants, le CEIPI organise tous les ans une **Job Fair**, réunissant toutes les branches professionnelles qui œuvrent dans le domaine de la propriété intellectuelle et permettre ainsi aux étudiants de connaître tous les métiers et types de carrières qu'ils peuvent embrasser à la sortie de leurs études en PI, ainsi que de trouver leur stage de fin d'études.

C) Encourager les étudiants à développer des **projets innovants**, prendre des initiatives et s'investir collectivement, notamment par :

- création de l'Association des masters professionnels du CEIPI (AMPCEIPI), organisant des conférences et autres projets collaboratifs.
- création en 2021, de l'Association des Doctorants et jeunes chercheurs du CEIPI (ADOCC) qui a pour vocation de favoriser la prise d'initiatives et l'organisation, par les doctorants et jeunes chercheurs du CEIPI, d'événements ponctuels en lien avec la recherche en PI.
- création du Blog « Blip » - le blog de la propriété intellectuelle (novembre 2021), par la promotion 2021-2022 des masters professionnels du CEIPI, sous la direction de Yann BASIRE. BLIP s'adresse aux professionnels, curieux ou passionnés de la propriété intellectuelle. Regroupant des articles divers, BLIP a vocation à s'ériger en véritable référence dans le domaine de la propriété intellectuelle.
- création en 2021 de l'IDEATON du CEIPI par l'AMP (SEED), sur le thème « L'accès au vaccin COVID ». Le projet a été présenté devant le jury les 25&26 avril 2022, et a permis de créer des groupes de travail pluridisciplinaires, associant étudiants et professionnels.
- organisation en 2022 du concours de courts-métrages « Show me your IP », par les étudiants du CEIPI, qui leur a donné l'opportunité d'intégrer et assimiler les connaissances acquises pendant l'année de par le travail de synthèse demandé et, a permis de répandre le droit de la PI au sein du grand public grâce à un format divertissant et ludique porté par le medium cinématographique.

Ces projets développés par les étudiants du CEIPI répondent entre autres aux objectifs stratégiques de l'université qui place la créativité et l'ouverture, la dissémination des savoirs au cœur de ses objectifs majeurs.

Concernant le **développement de l'attractivité des formations**, le CEIPI participe à de nombreux événements, y compris des forums des métiers. Cette démarche est à développer. A cet égard, il peut être mentionné les opérations suivantes :

- **Forum Alsace Tech** : dans l'objectif de sensibiliser les ingénieurs aux métiers de la PI, le CEIPI, l'antenne alsacienne de l'INPI, la CNCPI ainsi qu'un industriel ont participé en 2022 à ce forum regroupant notamment 12 écoles d'ingénieurs de la région. Le CEIPI envisage par ailleurs de se rapprocher du réseau Alsace Tech afin de prévoir des interventions auprès des 12 écoles d'ingénieurs présentes dans la région. Grâce au contact dans ce réseau, l'intervention pourrait, en toute hypothèse, se dérouler une fois par an, en regroupant toutes les classes d'un certain niveau de chaque école sur un même créneau.
- **Phd Talent** : le CEIPI en partenariat avec l'INPI, l'ASPI et la CNCPI ont souhaité, avec l'objectif commun de sensibiliser les jeunes ingénieurs aux métiers de la PI, participer à des forums des métiers. Ainsi, le CEIPI a participé en 2022, en présentiel à la manifestation Phd Talent, forum de l'emploi destiné aux doctorants et docteurs regroupant une grande majorité de chercheurs dans les sciences dures. Le CEIPI, l'INPI, la CNCPI, l'ASPI disposaient d'un stand commun « village de la PI ».

| Objectif 3 | | Développer des formations courtes, en France ou à l'étranger, à destination des professionnels de la PI, français et étrangers | | | | |
|--|--|---|---------------------------|-----------------------|------------------------------|--|
| Action(s) ou projet(s) | | <i>année élaborat°</i> | <i>an. prév réalisat°</i> | <i>état an. N (*)</i> | <i>demande moyen central</i> | <i>commentaires / bilan (le cas échéant)</i> |
| 03-A1 | Mise en place de nouvelles actions de formation adaptées à des nouvelles thématiques d'intérêt pour les acteurs de la PI, comme les méthodes alternatives de règlement des litiges, des procédures devant le TU et la CJUE, sur les technologies émergentes ou des cycles de formation d'actualités en brevets, marques et dessins et modèles, ainsi que l'exportation de formations à l'étranger et la poursuite du développement de séminaires en Europe. Intégration des problématiques de RSE (Responsabilité sociétale des entreprises). | 2022 | Toute la durée du COM | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| 03-A2 | Renforcer le développement des formations pour les besoins spécifiques des différentes catégories de profession, comme les conseils en propriété industrielle (formation continue), les magistrats (notamment par le projet de signature d'un partenariat à moyen terme avec l'Ecole nationale de la magistrature), ou encore les paralégaux (mise en place d'une offre de formation pour préparer à un certificat de l'OEB, complémentaire au Certificat d'Assistant Brevets (CAB) de l'INPI. Une réflexion pourrait être engagée afin de créer un diplôme universitaire sur cette base qui aurait pour vertu de valoriser le métier de paralégal). | 2022 | Toute la durée du COM | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| 03-A3 | Développer un cours de base en Europe sur la marque de l'Union européenne (sur le modèle de ce que propose le CEIPI, pour le brevet européen). | 2023 | 2025 2026 | Non débuté | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| <i>Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)</i> | | | | | | |

| Objectif 4 | | Renforcer l'internationalisation des formations et du parcours des étudiants | | | | |
|-------------------------------|---|---|---------------------------|-----------------------|------------------------------|--|
| Action(s) ou projet(s) | | <i>année élaborat°</i> | <i>an. prév réalisat°</i> | <i>état an. N (*)</i> | <i>demande moyen central</i> | <i>commentaires / bilan (le cas échéant)</i> |
| 04-A1 | Projet du master conjoint Erasmus+ « Master Programme in Intellectual Property and Data Law » (MIPDaL), sous la coordination de l'Université Technique de Dresde, et en partenariat avec Queen Mary University of London, University of Exeter, Tallinn University of Technology, Universidad Carlos III de Madrid. | 2022 | 2024 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| 04-A2 | Développement de partenariats avec d'autres universités et institutions à l'étranger, pour la mise en place de programmes communs (ex. projet de formation vers le Continent africain | 2022 | 2023 2024 2025 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |

| | | | | | | |
|-------|--|------|---|-------------------------------|-----|---|
| | avec l'espoir de travailler en étroite collaboration avec l'OAPI afin de former notamment les examinateurs de l'Office et de valoriser la recherche dans cette zone). | | | | | |
| 04-A3 | Démarche proactive de diplomation de certaines formations non diplômantes devra être engagée (ex. création d'un diplôme universitaire intégrant le parcours des formations de base et des séminaires de préparation à l'examen de qualification européen). | 2023 | 2025 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| 04-A4 | Poursuite de l'accueil des étudiants, des enseignants et des chercheurs en provenance de l'étranger et de programmes de mobilité et le développement de l'internationalisation de l'expérience étudiante et des carrières. | 2022 | 2022 2 chercheurs invités accueillis + 1 chercheur Ukraine | 2 chercheurs invités/an | oui | Besoin d'espaces de travail pour l'accueil Cadre légal permettant un accueil en dehors d'un contrat de travail à l'UNISTRA |

Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)

1) Master conjoint Erasmus Mundus

Le CEIPI, en partenariat avec les institutions énumérées, a déposé dans un premier temps en 2021 un dossier pour l'obtention d'un financement pour les actions préparatoires pour le master conjoint Erasmus Mundus, Erasmus Mundus Design Measures (EMDM). Le financement obtenu de 55 000 €, divisé entre les 6 partenaires, permettra la préparation d'une application en 2024 pour la mise en place de ce master. Le cursus comprendra 60 ECTS (2 semestres) et débouchera sur un diplôme conjoint ou double. Le programme de master transnational devrait donner aux étudiants la possibilité de choisir parmi une variété de spécialisations d'études basées sur les différentes compétences des partenaires.

2) Partenariats avec d'autres universités et institutions à l'étranger

a) Diplômes conjoints dans le management de la propriété intellectuelle avec l'Office européen des brevets (OEB)

Le CEIPI propose depuis plusieurs années deux diplômes sur la gestion du droit de la propriété intellectuelle : un Master Droit et Gestion de la Propriété Intellectuelle et une Formation en e-learning/Diplôme Universitaire Gestion d'entreprise et propriété intellectuelle. L'OEB a développé une large expertise dans ce domaine et souhaite s'associer avec le CEIPI afin d'enrichir le contenu de ces diplômes pour la prochaine rentrée universitaire, dans le but de développer trois certificats menant à un programme co-labellisé dans le domaine de la gestion du droit de la propriété intellectuelle. Ainsi, le CEIPI développera, en coopération avec l'OEB, trois nouveaux certificats, consistant en 180 chapitres, dans le cadre du Diplôme Universitaire IP Business Administration (DU IPBA). Ces 3 certificats seront intégrés également au cursus du Master Droit et Gestion de la Propriété Intellectuelle (MIPLM). Pour l'année universitaire 2023/2024, les 3 certificats de l'OEB seront inclus dans le programme du Diplôme IPBA, avec le soutien de l'Office européen des brevets, dans le but de poursuivre l'évaluation en 2024 et aboutir ainsi à un programme complet co-labellisé avec l'OEB, pour les prochaines années universitaires.

b) Projet Erasmus+, Strategic Partnerships for vocational education and training, sous la coordination de l'association AIJU (Technological Institute for children's product and leisure), Espagne.

Le défi du projet CounterRISK est d'aider les entreprises à résoudre les principaux problèmes liés à la contrefaçon dans le secteur des produits pour enfants, notamment axés sur la santé et l'économie. CounterRISK vise à générer des nouvelles connaissances et à améliorer les connaissances actuelles sur la contrefaçon et leurs effets secondaires associés, dans les entreprises, pour les consommateurs, et même au sein des administrations publiques. Le rôle du CEIPI pour ce projet sera de développer du matériel de formation sur les questions de propriété intellectuelle et des cours, du contenu de formation de base destiné aux employés des PME et aux associations de consommateurs. Ce matériel sera intégré dans deux outils de formation en ligne, appelés NOOC. Cet outil intégrera des éléments d'apprentissage innovants tels que la réalité augmentée. Projet démarré en décembre 2020 (pour 28 mois).

c) Séminaire transnational

Le CEIPI, en collaboration avec l'Université d'Alicante, l'Université technique de Dresde et l'Université de Stockholm souhaite mettre en commun leurs compétences pour offrir aux étudiants des 4 universités partenaires une semaine de séminaire délocalisé chez l'un des partenaires du projet. Chaque université propose un module d'une semaine sur un sujet dont l'université partenaire a développé une très

grande compétence. 10 étudiants de chaque partenaire suivent ces modules de manière délocalisée et travaillent en groupe mixte pour rendre un travail de recherche. Les enseignants des 4 partenaires sont amenés également à enseigner chez les partenaires dans ce cadre.

d) Bourse de 30 000 € pour un étudiant du CEIPI pour effectuer un LLM à l'Université de Vanderbilt aux Etats-Unis

Dans le cadre de son partenariat avec le CEIPI, l'Ecole de Droit de l'Université Vanderbilt (Nashville, Tennessee) offre chaque année une bourse d'études spéciale destinée à un(e) étudiant(e) du CEIPI désirant obtenir un LLM aux Etats-Unis. Cette bourse de 30 000 \$ est assortie d'un poste d'assistant de recherche en propriété sous la direction du professeur Daniel Gervais.

L'Ecole de Droit de l'Université Vanderbilt est l'une des mieux classée aux Etats-Unis notamment pour ses programmes de propriété intellectuelle, de droit des affaires, de droit international, et de justice sociale. Le LLM de Vanderbilt permet aux étudiants de passer les examens du barreau, notamment celui de New York. Quatre étudiants du CEIPI ont déjà bénéficié de cette bourse.

Ces projets en partenariat avec d'autres institutions à l'étranger répondent à la stratégie de l'UNISTRA de faire de l'Université de Strasbourg une université internationale et permettre à ses étudiants et personnels un épanouissement et développement des compétences.

| Objectif 5 | | Développer et renforcer la démarche qualité au sein du CEIPI, en particulier au regard des enjeux de la formation continue | | | | |
|-------------------------------|---|---|--------------------------|-----------------------|------------------------------|--|
| Action(s) ou projet(s) | | <i>année élaborat°</i> | <i>an. prév réalisé°</i> | <i>état an. N (*)</i> | <i>demande moyen central</i> | <i>commentaires / bilan (le cas échéant)</i> |
| 05-A1 | Mise en place d'un système de management de la qualité (SMQ) : passant notamment par le lancement d'une étude d'évaluation des besoins pour identifier les attentes des apprenants et les domaines à améliorer, l'évaluation des risques, l'analyse des processus, la généralisation de procédures de contrôle qualité réguliers, l'évaluation de la satisfaction des apprenants, processus d'amélioration continue, etc. | 2023-2024 | 2024-2025 | | non | |
| 05-A2 | Evaluation et formation des formateurs : évaluation régulière des formateurs permettant de mesurer leur performance et d'identifier les domaines à améliorer et développement de formation sur les méthodes pédagogiques efficaces et adaptées. | 2023-2024 | Tout le long du COM | | non | |
| 05-A3 | Mise en place d'un système de suivi des diplômés pour évaluer l'impact de la formation sur leur carrière professionnelle. | 2023-2024 | 2024-2025 | | non | |
| 05-A4 | Sécurisation des process du CEIPI au regard des critères et indicateurs de la certification QUALIOPI - étant donné que le CEIPI bénéficie de cette certification via l'Unistra (SFC), un travail avec le SFC sera réalisé pour le contrôle et le suivi des exigences de cette certification. | 2023-2024 | Tout le long du COM | | non | |
| 05-A5 | Certification ISO 9001 : mise en place d'un processus d'intégration dans cette certification avec le SFC, qui bénéficie déjà de cette norme. | 2024 - 2025 | 2025 | | non | |
| 05-A5 | Entreprendre le déploiement effectif et progressif des engagements de la certification de SERVICES PUBLICS + (SP+) : mise en place d'un référent SP+ et participer au programme d'accompagnement de la Direction Pilotage et amélioration continue de l'Université de Strasbourg (DPAC) via son Département Qualité et contrôle interne (DQCI). | 2023-2024 | 2025 | | non | |

Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)

| Objectif 6 | | Développer l'interdisciplinarité du CEIPI et son champ de compétence, notamment dans la recherche, dans un contexte international | | | | |
|-------------------------------|---|--|--------------------------|-----------------------|------------------------------|--|
| Action(s) ou projet(s) | | <i>année élaborat°</i> | <i>an. prév réalisé°</i> | <i>état an. N (*)</i> | <i>demande moyen central</i> | <i>commentaires / bilan (le cas échéant)</i> |
| 06-A1 | Poursuivre le développement de la recherche avec les économistes du Laboratoire du BETA, conformément à la logique déjà initiée par le projet de recherche CEIPI-BETA. | 2022 | 2023 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| 06-A2 | Mise en place de nouvelles collaborations avec des composantes et unités de recherche de l'Unistra, en particulier avec Sciences Po Strasbourg, la Faculté de droit, l'ITI MaKers ou encore le laboratoire iCube. | 2022 | 2023 2024 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| 06-A3 | Développement de partenariats avec d'autres universités et centres de recherche en France et à l'étranger. | 2022 | 2023 2024 | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| 06-A4 | Organisation d'événements scientifiques (en France et à l'étranger), y compris avec des colloques d'ampleur comme celui des 60 ans du CEIPI. Poursuivre la démarche d'internationalisation de la recherche. Développement d'un projet de mise en place d'un « think tank » européen sur la propriété intellectuelle, autour du Laboratoire de recherche. | 2022 | Toute la durée du COM | En cours | oui | Besoin recrutement RH (cf. COM 2023-2027) |
| 06-A5 | Augmentation de l'effectif de l'équipe de recherche, en impliquant plus largement ses membres actuels dans une logique participative, ainsi que par l'affiliation de nouveaux membres de l'Université de Strasbourg ou associés. | 2022 | Toute la durée du COM | En cours | non | |

Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)

| Objectif 7 | | Structurer et professionnaliser le développement éditorial | | | | |
|-------------------------------|---|---|--------------------------|-----------------------|------------------------------|--|
| Action(s) ou projet(s) | | <i>année élaborat°</i> | <i>an. prév réalisé°</i> | <i>état an. N (*)</i> | <i>demande moyen central</i> | <i>commentaires / bilan (le cas échéant)</i> |
| 07-A1 | Mise en œuvre opérationnelle RH par le lancement du recrutement d'un personnel en charge du pôle éditorial : Assistant éditorial. | 2022 | 2022 | Terminé | non | Recrutement d'un Assistant éditorial réalisé au 1 ^{er} septembre 2022 |
| 07-A2 | Création d'un conseil scientifique et éditorial. | 2023 | 2023 | | non | |
| 07-A3 | Collections du CEIPI : accroître le nombre de parutions et les ventes du format print : création de nouvelles collections et participation à des salons du livre juridique. | 2022 | 2024 2025 2026 | En cours | non | |

| | | | | | | |
|-------|---|------|--------------|----------|-----|---|
| 07-A4 | Publier via la Science ouverte : créer un site vitrine sur l'archive ouverte HAL, regroupant l'ensemble des publications des membres de l'unité de recherche et offrant de multiples fonctionnalités de recherche. | 2022 | 2023 | En cours | non | |
| 07-A5 | Publications : créer une revue électronique, en partenariat avec l'OAPI dédiée à la PI en Afrique. | 2023 | 2023 2024 | En cours | non | |
| 07-A6 | Publications : Signaler systématiquement les dépôts de travaux sur les réseaux institutionnels (FB, Twitter), les réseaux sociaux scientifiques (Academia, ResearchGate) via le responsable de communication interne. | 2022 | 2023 | En cours | non | Recrutement d'un IGE Responsable Communication, relations publiques et événements prévu en 2023 |

Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)

07-A2 : L'existant repose sur les sous-collections « Monographies », « Actes de colloque », « Thèses », « Prix de thèse ». En 2023 est créé la sous-collection « Mélanges » (2 publications prévues 2023-2027) puis un nouveau « Prix de thèse pour la recherche africaine francophone de la PI ».

La participation à un premier salon juridique est programmée en 2023.

07-A3 : Afin d'harmoniser, de structurer et de centraliser les dépôts dans HAL, un site institutionnel est actuellement en cours de développement et recensera, en un lieu unique, toutes les collections du Laboratoire et contributions individuelles.

| Objectif 8 | | Renforcer le bien-être au travail et l'épanouissement du personnel | | | | |
|-------------------------------|---|---|---------------------------|-----------------------|------------------------------|--|
| Action(s) ou projet(s) | | <i>année élaborat°</i> | <i>an. prév réalisat°</i> | <i>état an. N (*)</i> | <i>demande moyen central</i> | <i>commentaires / bilan (le cas échéant)</i> |
| 08-A1 | Assurer des aménagements mobiliers plaçant le bien-être de l'agent au cœur, investir dans les dispositifs ergonomiques, espaces de <i>coworking</i> , investissement numérique (<i>mediascape</i> , etc.). | 2022 | Toute la durée du COM | En cours | non | |
| 08-A2 | Développer les logiques participatives, mise en place de groupe de travail sur des thématiques d'intérêt collectif, formations spécifiques (ex. dans le domaine de la PI). | 2022 2023 2024 | Toute la durée du COM | En cours | non | |
| 08-A3 | Systématiser des moments de <i>Team Building</i> . | 2022 2023 2024 | Toute la durée du COM | | non | |

Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)

Annexe 4 : Tableau prévisionnel de l'évolution financière de la composante

Comme l'ensemble du COM cette annexe est soumise aux aléas de l'activité, aux divers arbitrages qui seront rendus tout au long de la période (campagne d'emplois...) aux dotations perçues par l'établissement tant en emplois qu'en ressources financières. Elle pourra être revue notamment lors des dialogues stratégiques annuels.

| RECETTES - CREDITS DE FONCTIONNEMENT | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | 2027 | |
|--|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|
| A) Ressources propres du CEIPI | 3 135 795 € | 73,74% | 3 141 190 € | 71,31% | 3 176 625 € | 68,26% | 3 232 833 € | 65,82% | 3 324 033 € | 67,68% |
| 1) Droits d'inscriptions | 2 798 275 € | 65,81% | 2 854 790 € | 64,81% | 2 928 525 € | 62,93% | 2 982 950 € | 60,74% | 3 035 585 € | 61,81% |
| Formation initiale | 63 535 € | 1,49% | 111 075 € | 2,52% | 112 075 € | 2,41% | 113 075 € | 2,30% | 114 075 € | 2,32% |
| Formation continue diplômante | 1 400 630 € | 32,94% | 1 413 280 € | 32,08% | 1 363 715 € | 29,31% | 1 334 825 € | 27,18% | 1 341 925 € | 27,32% |
| Formation continue non diplômante | 1 334 110 € | 31,37% | 1 330 435 € | 30,20% | 1 452 735 € | 31,22% | 1 535 050 € | 31,26% | 1 579 585 € | 32,16% |
| 2) Autres ressources propres | 337 520 € | 7,94% | 286 400 € | 6,50% | 248 100 € | 5,33% | 249 883 € | 5,09% | 288 448 € | 5,87% |
| Participation d'organismes externes et produits divers | 145 020 € | 3,41% | 140 900 € | 3,20% | 90 600 € | 1,95% | 80 383 € | 1,64% | 116 948 € | 2,38% |
| Taxe d'apprentissage (CEIPI) | 40 000 € | 0,94% | 40 000 € | 0,91% | 42 000 € | 0,90% | 44 000 € | 0,90% | 46 000 € | 0,94% |
| Droits d'auteur | 2 500 € | 0,06% | 2 500 € | 0,06% | 2 500 € | 0,05% | 2 500 € | 0,05% | 2 500 € | 0,05% |
| Appel à projets dans le domaine de la formation et de la recherche | 150 000 € | 3,53% | 103 000 € | 2,34% | 113 000 € | 2,43% | 123 000 € | 2,50% | 123 000 € | 2,50% |
| B) Contributions de l'Université de Strasbourg | 466 377 € | 10,97% | 467 524 € | 10,61% | 475 890 € | 10,23% | 484 424 € | 9,86% | 493 129 € | 10,04% |
| 1) Contributions directes | 62 190 € | 1,46% | 49 190 € | 1,12% | 49 190 € | 1,06% | 49 190 € | 1,00% | 49 190 € | 1,00% |
| Dotations pédagogique et administrative | 3 362 € | 0,08% | 3 362 € | 0,08% | 3 362 € | 0,07% | 3 362 € | 0,07% | 3 362 € | 0,07% |
| Dotation en heures d'enseignement et référentiel | 22 828 € | 0,54% | 22 828 € | 0,52% | 22 828 € | 0,49% | 22 828 € | 0,46% | 22 828 € | 0,46% |
| Reversement SFC | 13 000 € | 0,31% | 0 € | 0,00% | 0 € | 0,00% | 0 € | 0,00% | 0 € | 0,00% |
| Dotations complémentaires (index, prof. invités, etc.) | 23 000 € | 0,54% | 23 000 € | 0,52% | 23 000 € | 0,49% | 23 000 € | 0,47% | 23 000 € | 0,47% |
| 2) Contributions indirectes | 404 187 € | 9,51% | 418 334 € | 9,50% | 426 700 € | 9,17% | 435 234 € | 8,86% | 443 939 € | 9,04% |
| Vie étudiante et service commun de la documentation | 19 987 € | 0,47% | 20 687 € | 0,47% | 21 100 € | 0,45% | 21 522 € | 0,44% | 21 953 € | 0,45% |
| Contribution au pilotage des services centraux, logistique, informatique, immobilier, etc. | 384 200 € | 9,04% | 397 647 € | 9,03% | 405 600 € | 8,72% | 413 712 € | 8,42% | 421 986 € | 8,59% |
| C) Contribution de l'Etat (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) | 640 201 € | 15,06% | 786 552 € | 17,86% | 941 128 € | 20,22% | 953 604 € | 19,42% | 1 034 330 € | 21,06% |
| Salaires personnels enseignants-chercheurs permanents et professeurs associés | 498 394 € | 11,72% | 635 057 € | 14,42% | 783 904 € | 16,85% | 790 536 € | 16,10% | 865 301 € | 17,62% |
| Salaires des personnels administratifs affectés au CEIPI | 141 807 € | 3,33% | 151 495 € | 3,44% | 157 224 € | 3,38% | 163 068 € | 3,32% | 169 029 € | 3,44% |
| D) Crédits recherche | 9 867 € | 0,23% | 9 867 € | 0,22% | 9 867 € | 0,21% | 9 867 € | 0,20% | 9 867 € | 0,20% |
| Dotation du Laboratoire de recherche du CEIPI (UR4375) | 9 867 € | 0,23% | 9 867 € | 0,22% | 9 867 € | 0,21% | 9 867 € | 0,20% | 9 867 € | 0,20% |
| Contrats de recherche rattachés à la structure | 0 € | 0,00% | 0 € | 0,00% | 0 € | 0,00% | 0 € | 0,00% | 0 € | 0,00% |
| E) Report de la contribution destinée au plan investissement du CEIPI² | 0 € | 0,00% | 0 € | 0,00% | 50 000 € | 1,07% | 0 € | 100,00% | 50 000 € | 100,00% |
| TOTAL RECETTES - CREDITS DE FONCTIONNEMENT | 4 252 240 € | 100,00% | 4 405 133 € | 100,00% | 4 653 510 € | 100,00% | 4 680 728 € | 100,00% | 4 911 359 € | 100,00% |
| DEPENSES DE FONCTIONNEMENT | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | 2027 | |
| A) Logistique immobilière et administrative | 227 036 € | 5,34% | 252 320 € | 5,93% | 201 210 € | 4,32% | 203 315 € | 4,14% | 205 805 € | 4,19% |
| Logistique bâtiment (maintenance, surveillance des locaux, téléphone, travaux, etc.) | 55 856 € | 1,31% | 56 270 € | 1,28% | 56 940 € | 1,22% | 57 610 € | 1,17% | 58 600 € | 1,19% |
| Logistique administrative (pilotage, relations internationales, etc.) - fonctionnement général | 171 180 € | 4,03% | 196 050 € | 4,45% | 144 270 € | 3,10% | 145 705 € | 2,97% | 147 205 € | 3,00% |
| B) Enseignement (hors rémunérations) | 713 284 € | 16,77% | 659 868 € | 15,52% | 726 131 € | 15,60% | 728 778 € | 14,84% | 723 547 € | 14,73% |
| Formation diplômante | | | | | | | | | | |
| Fournitures enseignement, déplacement, réception | 346 270 € | 8,14% | 298 654 € | 6,78% | 301 782 € | 6,49% | 299 932 € | 6,11% | 298 502 € | 6,08% |
| Locations (espaces d'enseignement et matériels liés) | 17 960 € | 0,42% | 18 150 € | 0,41% | 18 350 € | 0,39% | 18 550 € | 0,38% | 18 720 € | 0,38% |
| Formation non diplômante | | | | | | | | | | |
| Fournitures enseignement, déplacement, réception | 274 460 € | 6,45% | 287 414 € | 6,52% | 335 599 € | 7,21% | 339 246 € | 6,91% | 334 125 € | 6,80% |
| Locations (espaces d'enseignement et matériels liés) | 74 594 € | 1,75% | 55 650 € | 1,26% | 70 400 € | 1,51% | 71 050 € | 1,45% | 72 200 € | 1,47% |
| C) Publicité/Communication | 55 010 € | 1,29% | 42 370 € | 0,96% | 42 800 € | 0,92% | 43 250 € | 0,88% | 43 650 € | 0,89% |
| D) Recherche | 19 867 € | 0,47% | 19 867 € | 0,45% | 19 867 € | 0,43% | 19 867 € | 0,40% | 19 867 € | 0,40% |
| Dépenses recherche liées au Laboratoire du CEIPI | 9 867 € | 0,23% | 9 867 € | 0,22% | 9 867 € | 0,21% | 9 867 € | 0,20% | 9 867 € | 0,20% |
| Dépenses liées à la recherche (hors Laboratoire du CEIPI) et Chaires | 10 000 € | 0,24% | 10 000 € | 0,23% | 10 000 € | 0,21% | 10 000 € | 0,20% | 10 000 € | 0,20% |
| E) Rémunérations | 2 581 465 € | 60,71% | 2 720 536 € | 61,76% | 2 895 770 € | 62,23% | 2 960 386 € | 60,28% | 3 111 688 € | 63,36% |
| a) Enseignants | 1 302 558 € | 30,63% | 1 373 101 € | 31% | 1 529 569 € | 32,87% | 1 564 382 € | 31,85% | 1 695 263 € | 34,52% |
| Rémunérations enseignants-chercheurs contractuels | 55 927 € | 1,32% | 48 463 € | 1,10% | 48 463 € | 1,04% | 71 131 € | 1,45% | 115 936 € | 2,36% |
| Rémunérations enseignants-chercheurs fonctionnaires et professeurs associés | 578 211 € | 13,60% | 723 547 € | 16,43% | 872 394 € | 18,75% | 879 026 € | 17,90% | 941 551 € | 19,17% |
| Heures complémentaires | 668 420 € | 15,72% | 601 091 € | 13,65% | 608 712 € | 13,08% | 614 225 € | 12,51% | 637 776 € | 12,99% |
| b) Administratifs | 1 278 907 € | 30,08% | 1 347 435 € | 30,59% | 1 366 201 € | 29,36% | 1 396 004 € | 28,42% | 1 416 425 € | 28,84% |
| Rémunérations personnel contractuel | 1 002 125 € | 23,57% | 1 060 965 € | 24,08% | 1 074 002 € | 23,08% | 1 097 961 € | 22,36% | 1 112 421 € | 22,65% |
| Rémunérations personnel fonctionnaire ^{**} | 276 782 € | 6,51% | 286 470 € | 6,50% | 292 199 € | 6,28% | 298 043 € | 6,07% | 304 004 € | 6,19% |
| F) Bibliothèque | 56 911 € | 1,34% | 48 400 € | 1,10% | 52 950 € | 1,14% | 49 500 € | 1,01% | 53 900 € | 1,10% |
| G) Contribution indirecte de l'Université de Strasbourg | 404 187 € | 9,51% | 418 334 € | 9,50% | 426 700 € | 9,17% | 435 234 € | 8,86% | 443 939 € | 9,04% |
| Vie étudiante et service commun de la documentation | 19 987 € | 0,47% | 20 687 € | 0,47% | 21 100 € | 0,45% | 21 522 € | 0,44% | 21 953 € | 0,45% |
| Contribution au pilotage des services centraux, logistique, informatique, immobilier, etc. | 384 200 € | 9,04% | 397 647 € | 9,03% | 405 600 € | 8,72% | 413 712 € | 8,42% | 421 986 € | 8,59% |
| H) Contribution du CEIPI au fonctionnement de l'Université de Strasbourg | 149 480 € | 3,52% | 188 438 € | 4,28% | 193 082 € | 4,15% | 195 398 € | 3,98% | 203 963 € | 4,15% |
| I) Contribution financière au plan d'investissement du CEIPI² | 25 000 € | 0,59% | 25 000 € | 0,57% | 25 000 € | 0,54% | 25 000 € | 0,53% | 25 000 € | 0,51% |
| TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT | 4 232 240 € | 99,53% | 4 375 133 € | 99,32% | 4 583 510 € | 98,50% | 4 660 728 € | 94,90% | 4 831 359 € | 98,37% |
| RESULTAT BUDGETAIRE CREDITS DE FONCTIONNEMENT | 20 000 € | | 30 000 € | | 70 000 € | | 20 000 € | | 80 000 € | |

| RECETTES - CREDITS D'EQUIPEMENT | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | 2027 | |
|--|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|
| Dotation investissement de l'Université de Strasbourg (comptabilisée en fonctionnement) | | | | | | | | | | |
| TOTAL RECETTES | 0 € | | 0 € | | 0 € | | 0 € | | 0 € | |
| DEPENSES D'EQUIPEMENT | 20 000 € | 0,47% | 30 000 € | 0,68% | 70 000 € | 1,50% | 20 000 € | 0,43% | 80 000 € | 1,63% |
| Investissements pédagogiques | 20 000 € | 0,47% | 30 000 € | 0,68% | 70 000 € | 1,50% | 20 000 € | 0,41% | 80 000 € | 1,63% |
| Informatique/audiovisuel/mobilier/divers | 20 000 € | 0,47% | 30 000 € | 0,68% | 70 000 € | 1,50% | 20 000 € | 0,43% | 80 000 € | 1,63% |
| TOTAL DEPENSES D'EQUIPEMENT | 20 000 € | 0,47% | 30 000 € | 0,68% | 70 000 € | 1,50% | 20 000 € | 0,41% | 80 000 € | 1,63% |
| RESULTAT BUDGETAIRE CREDITS D'EQUIPEMENT | - 20 000 € | | - 30 000 € | | - 70 000 € | | - 20 000 € | | - 80 000 € | |
| RESULTAT BUDGETAIRE TOTAL | 0 € | | 0 € | | 0 € | | 0 € | | 0 € | |
| BUDGET TOTAL (CREDITS DE FONCTIONNEMENT ET D'INVESTISSEMENT) | 4 252 240 € | 100,00% | 4 405 133 € | 100,00% | 4 653 510 € | 100,00% | 4 680 728 € | 100,00% | 4 911 359 € | 100,00% |

* : Il s'agit d'un prévisionnel de surplus de recettes qui permettrait de contribuer au financement du plan d'investissement du CEIPI (cf. COM CEIPI 23-27 p.6 et p.17).

** : Le CEIPI supporte une partie de la rémunération du personnel fonctionnaire, personnel titularisé dans le cadre du dispositif Sauvadet pris en charge partiellement sur son budget propre.

Rappel des éléments réglementaires concernant les COM

Article L713-1

Le président, selon des modalités fixées par les statuts, conduit un dialogue de gestion avec les composantes, afin que soient arrêtés leurs objectifs et leurs moyens. Ce dialogue de gestion *peut prendre la forme d'un contrat d'objectifs et de moyens* entre l'université et ses composantes.

Article R719-64

Sur proposition du président ou du directeur de l'établissement, le conseil d'administration arrête la procédure interne d'élaboration du budget, notamment les modalités d'association des différentes composantes, dans le respect des compétences attribuées à la commission de la recherche du conseil académique ou au conseil scientifique ou à l'organe en tenant lieu en matière de crédits de recherche, des dispositions de l'article L. 719-5 et de l'article L. 713-9 relatif aux instituts et écoles internes.

Lorsqu'en application de l'article L. 713-1 un contrat d'objectifs et de moyens est conclu entre l'université et un institut ou une école interne disposant d'un budget propre intégré mentionnés aux articles L. 713-9 et L. 721-1, *ce contrat porte au moins, pour l'ensemble des formations dispensées, sur les emplois alloués par l'établissement dans le cadre de son plafond d'emplois, les ressources de la composante, les dépenses de fonctionnement générées par son activité, ses charges d'enseignement et sa participation aux charges communes de l'établissement.*

Article D643-60-1

Un contrat d'objectifs et de moyens pluriannuel, modifiable chaque année par avenant en cohérence avec le dialogue de gestion et les grandes orientations budgétaires de l'établissement, est passé entre chaque établissement public d'enseignement supérieur et chacun de ses instituts universitaires de technologie ; il concourt notamment à la réalisation des programmes pédagogiques nationaux du diplôme universitaire de technologie.

Ce contrat porte notamment sur les éléments mentionnés à l'article R. 719-64. Il est joint, revêtu d'un avis du conseil de l'institut universitaire de technologie, à la demande d'accréditation prévue à l'article L. 613-1.

Article L713-9

Les instituts et les écoles disposent, pour tenir compte des exigences de leur développement, de l'autonomie financière. Les ministres compétents peuvent leur affecter directement des crédits et des emplois attribués à l'université.