



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'Université de Rennes I



janvier 2008



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Rapport d'évaluation de l'Université de Rennes I



Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

janvier 2008

Sommaire



Présentation de l'université	5
Contexte régional	7
Recherche et valorisation	9
I - La Recherche	9
II - La Valorisation	10
Offre de formation	11
I - Offre de formation	11
II - Insertion professionnelle	11
III - Formation continue	12
IV - Formation doctorale	12
V - Assurance-qualité de la pédagogie et des formations	12
Relations internationales	13
Vie étudiante	15
Gouvernement et gestion	17
I - Gouvernement	17
II - Gestion	17
III - La gestion des ressources humaines	17
IV - Gestion budgétaire, financière et comptable	18
V - Compte financier	18
VI - Heures complémentaires	18
VII - Contrôle de gestion	19
VIII - Patrimoine immobilier, l'hygiène et la sécurité	19
IX - Maintenance récurrente et lourde	19
X - Maîtrise d'ouvrage	19
XI - Hygiène et sécurité	20

Conclusions, points forts, points faibles, recommandations	21
I - Points forts	21
II - Points faibles	21
III - Recommandations	21
Liste des sigles	23
Réponse du président	25
Organisation de l'évaluation	29

Présentation de l'université

L'Université Rennes I est une université multidisciplinaire qui appartient au groupe des universités scientifiques et/ou médicales. Ses activités de recherche et de formation se développent dans les domaines des sciences, des sciences de la vie et de la santé, des sciences juridiques et politiques, des sciences de l'économie et de la gestion et dans une moindre mesure des sciences humaines essentiellement représentées par la philosophie.

Elle comptait, en 2004-2005, environ 24 000 étudiants¹ (inscriptions principales). 16 362 sont inscrits dans les différentes UFR hors santé qui en comptent 3 665, 867 dans les formations d'ingénieurs, 3 176 dans les IUT. Sur les cinq dernières années, la chute des effectifs étudiants dans les disciplines scientifiques est particulièrement importante (- 9,7% contre - 4,9 % dans les universités du même groupe).

Le nombre d'étudiants qui bénéficient d'une bourse est de 5 500 soit 22,9% des étudiants, ce qui correspond à un pourcentage légèrement supérieur à la moyenne nationale de la catégorie (19,9%).

Ces étudiants se répartissent pour 42,7 % d'entre eux dans le domaine tertiaire, 39,5 % dans celui des sciences et sciences de l'ingénieur, 17,8 % en santé. Cette répartition montre un poids des disciplines tertiaires très supérieur à ce qui est observé dans les universités de ce groupe et rend peu pertinente toute comparaison globale au niveau national avec les universités du même type.

En 2004-2005, le tableau de la répartition des effectifs en équivalent LMD indique que 53,6% des étudiants suivent les cursus de niveau licence, 42% de niveau master, 4,3% sont inscrits en doctorat.

L'université est structurée par 17 composantes implantées sur les trois campus rennais, les villes de Lannion, Saint-Brieuc, Saint-Malo, Fougères et Dinard.

- 9 UFR : facultés de médecine, de pharmacie, d'odontologie, de droit et science politique, des sciences économiques, de philosophie, de structure et propriétés de la matière, des sciences de la vie et de l'environnement, de mathématiques.
- 7 instituts dont 4 IUT : Institut de gestion de Rennes (IGR-IAE), IPAG, Institut de formation supérieure en informatique et communication (IFSIC), IUT de Rennes, de Lannion, de Saint-Malo, de Saint-Brieuc.
- 1 école d'ingénieurs : Ecole nationale supérieure des sciences appliquées et technologie de Lannion (ENSSAT).

L'Université Rennes 1 héberge 43 unités de recherche dont 26 associées aux organismes de recherche : CNRS, INSERM, INRIA, INRA. Elle est impliquée dans 13 groupements d'intérêt scientifique (GIS) et 47 groupements de recherche (GDR). Elle a développé trois instituts fédératifs de recherche et trois fédérations de recherche.

Elle est dotée de 409 emplois de professeurs des universités, 703 de maîtres de conférences, 219 de professeurs du second degré et 197 non permanents (ATER, moniteurs, lecteurs, PAST, hospitalo-universitaires contractuels), soit un ratio de 66,4 enseignants pour 1 000 étudiants (moyenne nationale dans la catégorie : 75,9).

Les postes de personnels administratifs, techniques et de bibliothèque sont au nombre de 1 074, soit 37,5 agents pour 1 000 étudiants (moyenne nationale dans la catégorie : 42,5).

Les surfaces SHON recensées pour l'ensemble des implantations sont de 366 553 m².

¹ Chiffres 2004-2005 fournis par la DEPP

Contexte régional

La Bretagne est la première région agricole et agroalimentaire de France et se classe au septième rang, en termes de PIB, des régions françaises. Son développement se heurte à la baisse démographique, à la concentration d'activités industrielles liées à des pressions exogènes, à la spécialisation et au déséquilibre de ses territoires et à sa difficulté à attirer de la matière grise.

Pour y faire face, la stratégie mise en place par le conseil régional s'appuie sur quelques principes dont le principal consiste à chercher à assurer un développement équilibré de la Région. Son projet prône le soutien à la formation, nécessaire pour l'emploi de demain, au développement des thématiques régionales et à la diversification.

Les grandes thématiques et les pôles de compétitivité concernent l'agroalimentaire et l'aliment de demain (Valorial), l'industrie automobile, les technologies de l'information et de la communication (images et réseaux), la construction navale, la pêche, la santé (canceropôle, génopôle).

La priorité de sa politique en matière d'enseignement supérieur est la formation des jeunes dont il est urgent d'élever le niveau de compétences pour qu'ils puissent accompagner les mutations socioéconomiques. Ces formations, et en particulier les formations professionnelles, sont réparties sur tout le territoire de la Bretagne afin de concourir à un développement équilibré. En matière de recherche, la Région appuie prioritairement les travaux sur les thématiques associées à l'économie régionale, la structuration de la recherche autour de thématiques fortes pour qu'elles atteignent une masse critique de niveau européen, le développement d'actions mutualisées au sein du PRES *Université européenne de Bretagne*, la culture scientifique et sa diffusion. Cette politique régionale constitue une donnée incontournable pour l'Université Rennes 1 qui doit concilier à la fois le développement de la professionnalisation des formations et la compétition internationale au plus haut niveau en recherche.

Le contrat de projets 2007-2013 réserve une enveloppe de 486 MEuros pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation.

Recherche et valorisation

I - La Recherche

La stratégie de développement de la recherche impliquait des efforts de restructuration des équipes dans tous les domaines. Les résultats obtenus sont inégaux : excellents dans la plupart des unités fortement associées aux organismes (CNRS, INRA, INRIA, INSERM), plus limités dans les équipes jeunes et émergentes ou dans les secteurs plus conflictuels qui auraient dû bénéficier d'un soutien fort de l'université. Les indicateurs Recherche 2006 montrent que la qualité scientifique du potentiel enseignant-chercheur de l'établissement est supérieure aux taux attendus, la part des forces de recherche classées A et A+ étant de 75% (65% attendus) ; la part des publiants est égale à celle du taux attendu (74%) de même que la part de PEDR (24%), ...

L'Université Rennes 1 est caractérisée par une recherche d'excellente qualité dans les sciences exactes qui la classe dans un bon rang parmi les universités françaises. On observe un effort de restructuration tout à fait spectaculaire qui s'inscrit dans une évolution internationale et généralisée mais qui a été encouragé localement par l'engagement de 42% du BQR. Ceci est particulièrement notable dans le domaine des mathématiques (1 UMR) et des technologies de l'information et de la communication (4 UMR) qui constituent les pôles d'excellence de Rennes I. La chimie (3 UMR), la physique (2 UMR) et les géosciences (1 UMR) ont également été restructurées de façon optimale et obtiennent des résultats tout à fait remarquables. Le recrutement de chercheurs est en progression constante dans ces équipes, témoignant de leur attractivité et de leur vitalité.

Les résultats sont moins satisfaisants dans le domaine des sciences de la vie. On compte 16 unités en biologie, médecine et santé (7 UMR, 1 ERI, 7 EA, 1 JE) et 4 unités en agronomie, production animale et végétale, agroalimentaire (1 UMR, 1 ERT, 2 EA). La production scientifique moyenne de la biologie est très inférieure à celle des universités du même type et la fédération des forces autour de projets d'envergure dans le domaine des sciences de la vie s'est révélée, dans certains cas, difficile. Les unités les plus lisibles du pôle scientifique et médical dans le domaine de l'hépatologie vivent un conflit sécessionniste qui bloque les projets et le prive de financement dans le cadre du CPER. Ceci risque à terme de se traduire par la perte d'un des éléments majeurs de la recherche biomédicale de Rennes dans le domaine de l'hépatologie et ne permettra pas ou très lentement l'acquisition d'un champ biologique de haut niveau à Rennes. Ces constatations avaient été faites, en 2006, par le Comité scientifique international (ISC). La recommandation de créer un centre de recherche ou un institut du foie n'a pas pu être mise en œuvre, privant l'université d'une thématique forte dans le domaine de la biologie. Il en est de même des recommandations pourtant claires du ISC, comme le regroupement et la création d'une chaire internationale.

Parallèlement, le dynamisme de plusieurs petites unités donne des éléments extrêmement encourageants même s'il ne peut remplacer une volonté politique de structuration. Une politique de création de plateformes technologiques, menée en collaboration avec les collectivités locales, est également en cours et devrait avoir un effet structurant. Les récents recrutements de jeunes collaborateurs en médecine, odontologie et pharmacie permettent également d'espérer une évolution favorable.

Malgré l'absence de consensus sur l'utilisation des marqueurs bibliométriques, l'affectation des moyens de la recherche est faite d'une manière très rigoureuse, en tenant compte de la qualité des équipes et de la volonté de l'université de recruter des chercheurs de qualité, extérieurs à l'établissement, à chaque fois que cela est nécessaire.

Le bilan à mi-parcours en sciences humaines et sociales conduit à s'interroger sur la capacité de l'université à mener les restructurations nécessaires à lui assurer la reconnaissance internationale qu'elle projette.

Pour mieux comprendre l'enjeu, il convient de donner un panorama rapide de l'hétérogénéité des différents laboratoires, sans entrer dans l'évaluation de leur production scientifique.

En sciences économiques et gestion, le CREM (Centre de recherche en économie et management), UMR associée au CNRS, est un laboratoire multisite important (80 chercheurs) qui travaille avec un laboratoire de recherche de l'Université de Caen et qui a une bonne visibilité nationale et internationale. Il publie en archives ouvertes sur HAL-SHS.

En archéologie, le laboratoire associé au CNRS Civilisations atlantiques et archéosciences a su réunir les compétences locales (association avec des chercheurs de Rennes 2), culturelles et pluridisciplinaires qui lui assurent une dimension nationale et internationale.

En droit et science politique,

- Le CHD (Centre d'histoire du droit) est une petite équipe dynamique qui a su trouver son identité thématique reconnue, de ce fait, nationalement et internationalement. Ce laboratoire participe au réseau national, mais il s'est aussi intégré dans un réseau européen d'histoire du droit. L'expérience de mise en ligne de ressources est tout à fait intéressante et mérite d'être soutenue.
- IODE (Institut de l'Ouest : droit et Europe) est aujourd'hui une FRE CNRS, espérant redevenir une UMR. Ce laboratoire a une véritable visibilité européenne : Centre d'excellence Jean Monnet, label Erasmus Mundus et des collaborations avec de nombreuses universités européennes. Sa dimension est pluridisciplinaire à travers l'exploration de trois axes (droit européen, droit de la personne santé et environnement, normes) qui croisent certains thèmes abordés par d'autres laboratoires.
- Le CDA (Centre de droit des affaires) est un laboratoire important quantitativement (80 chercheurs) composé de 4 équipes qui travaillent dans des domaines différents et quelque peu juxtaposés. L'absence de thème fédérateur bien identifié le prive d'une reconnaissance internationale. La réalisation d'un projet émergent autour du droit et des nouvelles technologies devrait favoriser des recherches collectives. On ne peut qu'encourager le mouvement amorcé par ce laboratoire de développer une réflexion de recherche collective. Le projet en émergence concerne «Droit et nouvelles technologies».
- Le CRAPE (Centre de recherche sur l'action politique en Europe), UMR associée au CNRS est un laboratoire reconnu nationalement et internationalement.
- Le CERAD (Centre d'études et de recherches autour de la démocratie) est une petite équipe qui est prête à réfléchir sur un projet de regroupement avec d'autres laboratoires.
- Le LEDP (Laboratoire d'étude du droit public) comporte une vingtaine de chercheurs. La thématique est la modernisation de l'Etat : fonction publique, santé.

Les chercheurs en droit et science politique de ces différents laboratoires, conscients de l'insuffisante lisibilité de leur recherche collective, ont demandé la création d'un PPF ayant pour thème «la normativité juridique». Si on peut s'interroger sur l'ampleur du thème retenu, on ne peut qu'approuver une démarche qui devrait être le prélude à un rapprochement d'une partie des laboratoires au sein d'un laboratoire unique, bien structuré, ayant un axe de recherche collectif fort. Pour que ce changement soit possible et que la recherche en droit prenne une dimension internationale, il est indispensable que la présidence de l'université accompagne cette restructuration en affichant une politique volontariste et mette à disposition des laboratoires des personnels administratifs sur lesquels les chercheurs puissent s'appuyer pour la gestion de la recherche. Il convient également de veiller à l'adéquation des ambitions de la recherche dans ce secteur disciplinaire avec l'offre de formation qui, en privilégiant le développement des masters professionnels au détriment de masters recherche bien identifiés, risque de pénaliser le recrutement de jeunes chercheurs.

II - La valorisation

Concernant la politique de valorisation, l'université a mené une politique très active et a pris conscience, comme la plupart des autres établissements, que ce type de problème nécessitait une mutualisation des risques. L'université a été déterminante dans la création du GIS *Bretagne valorisation*, créé en 2006, et, depuis, intégré au PRES *Université européenne de Bretagne*.

Pour l'instant, les licences obtenues permettent de couvrir à peu près $\frac{1}{4}$ du coût généré par la propriété intellectuelle. Le chiffre d'affaires des contrats s'élève à 4,5 MEuros, dont 1,5MEuros de contrats européens. L'université a aussi aidé à la création de start-up. La mise en place d'une politique de protection intellectuelle semble permettre une prise en compte de plus en plus grande par les partenaires scientifiques de cet aspect de la valorisation.

Offre de formation

L'offre de formation est bien présentée. L'information est donnée sous forme de plaquettes où les différentes mentions et parcours sont bien décrits. Le site Web bien construit permet à chaque étudiant de comprendre les parcours différenciés dans chaque discipline en consultant l'annuaire des formations. Les relations avec les lycées se font par la présence sur les salons et par des visites dans les établissements avec déplacements d'équipes pédagogiques qui expliquent l'offre de formation. L'université pourrait mieux faire connaître à l'extérieur ses atouts et ses résultats.

I - Offre de formation

L'objectif affiché par l'université de rendre son offre de formation lisible passe par un resserrement des différentes mentions et spécialités et par un affichage des potentialités d'insertion professionnelle. Mais le nombre de spécialités dans les masters ne rend pas forcément l'offre lisible et cohérente. L'IPAG (Institut de préparation à l'administration générale) a des problèmes d'ajustement de l'offre avec la faculté de droit.

L'université affiche et organise des préparations aux CAPES et aux agrégations avec d'excellents résultats : économie (y compris en version «on-line»), mathématiques, physique, chimie, sciences de la vie et de la terre. Il faut noter que ces préparations attirent des étudiants qui viennent à l'Université Rennes 1 dès le L3.

Chaque composante propose «son» offre de formation sans que la richesse pluridisciplinaire de l'établissement soit exploitée. Il existe peu de communication entre les différentes filières. Il faut dire que l'éclatement géographique des sites ne conduit pas nécessairement au rapprochement des formations. Mais des réflexions entre sciences et médecine, entre médecine et droit, droit et sciences enrichiraient de manière intéressante l'offre de formation. Ce rapprochement se dessine à travers quelques initiatives (par exemple, le master mention biologie spécialité «Signaux et images» en biologie et médecine ou les spécialités de masters «matériaux et entreprises», «biologie et gestion»,...) qu'il conviendrait d'encourager.

On peut regretter que les relations avec les autres universités de la région ne permettent pas un affichage raisonné de toutes les formations offertes aux étudiants. Le PRES va sans doute établir plus de synergie entre elles.

Les licences professionnelles ne cessent de se multiplier. On en compte 16 en Sciences, technologies, santé (STS), 8 en Droit, économie, gestion et science politique, 3 en Sciences humaines et sociales. Elles sont généralement adossées à un IUT. Ces formations sont souvent très ciblées, très pointues, à effectifs inégaux et parfois très faibles.

Le nombre des masters professionnels est lui aussi en augmentation et il faudra veiller à ce que, dans certaines disciplines comme le droit, les formations à et par la recherche restent importantes.

II - Insertion professionnelle

Dans les tableaux de bord, les taux de réussite aux concours de la fonction publique sont mentionnés. L'information sur les taux d'insertion professionnelle est plus lacunaire, malgré un effort réel de l'université en ce sens. Seul un suivi de cohorte des bacheliers entrés en 2003 et une enquête sur le devenir des étudiants de première année qui ne se réinscrivent pas et sur l'insertion des titulaires de DESS ont été communiqués aux experts. La création récente d'un observatoire aura certainement une influence rapide sur le maintien d'un certain nombre de formations et sur la stratégie globale de l'offre.

Dans le domaine de la santé, l'insertion professionnelle ne pose pas de problème réel. Dans le domaine scientifique, l'insertion professionnelle a été évaluée après licence professionnelle dans le cadre d'une enquête nationale et 71 % des étudiants titulaires de la licence avaient un emploi. Au niveau de la maîtrise, 15 % des étudiants sortant de biologie et de biochimie cellulaire et physiologie étaient sans emploi, contre 4 % des étudiants sortant de physique, chimie, mathématiques et 6 % sortant d'informatique. L'insertion professionnelle des étudiants sortant des filières sciences et santé apparaît très satisfaisante au vu des documents transmis.

III - Formation continue

La formation continue et la VAE sont certainement des points forts de cette université. Ce succès est dû à une bonne communication, à une sérieuse logistique d'accompagnement, à un contact permanent avec les entreprises qui permettent des formations sur mesure. L'IPAG contribue à ce succès dans la reprise d'études pour la préparation aux concours de la fonction publique.

IV - Formation doctorale

La formation doctorale est effectuée au sein de 5 écoles doctorales qui recoupent les principaux champs disciplinaires. Un effort particulier devrait être fait sur le suivi des doctorants et surtout sur leur insertion professionnelle.

V - Assurance-qualité de la pédagogie et des formations

L'université veille à assurer la conformité des règles mises en place par les conseils à travers l'élaboration et l'affichage d'un règlement concernant les examens qui s'impose à l'ensemble des composantes de l'université et décrit avec beaucoup de précision l'organisation des examens. Elle a également produit une «charte qualité jury d'examens».

En revanche, la culture de l'évaluation des enseignements n'existe pas. Hormis en médecine, où elle est pratiquée depuis longtemps, certaines disciplines affichent une certaine réticence face à l'évaluation. On ne saurait trop insister sur son importance pour apprécier la pertinence des enseignements. Mais celle-ci n'a une véritable utilité que si les évaluations sont largement diffusées pour améliorer la qualité du dispositif pédagogique global.

Relations internationales

L'internationalisation est une volonté affichée de l'université qui s'inscrit de façon satisfaisante dans la stratégie nationale. Elle se concrétise par des accords bilatéraux (plus de 100) avec de nombreuses universités étrangères, par des échanges Erasmus fournis, par des délocalisations (diplôme en gestion au Maghreb, en Tchéquie avec l'IPAG), par le développement de doubles diplômes (avec l'Angleterre, l'Allemagne, l'Espagne) avec des coopérations avec la Chine et par la mise en place d'un service commun d'études des langues.

Le bilan d'activité montre que le développement de l'offre de formation est bon avec la création de 5 masters européens et de doubles diplômes. Cette politique active est essentiellement dirigée vers des pays émergents francophones ou en développement, avec la mise en place de dispositifs de transition, de délocalisation de diplômes et de filières. On constate que la mobilité des étudiants vers l'étranger est satisfaisante et en augmentation en SHS. En revanche, la mobilité entrante reste inférieure au niveau national. Un meilleur accompagnement individuel des étudiants étrangers serait nécessaire pour accentuer l'attractivité de l'université.

Vie étudiante

La vie étudiante à l'Université Rennes 1 est d'une qualité supérieure à la moyenne des universités françaises et ce, particulièrement dans trois domaines très dynamiques dont le bilan s'avère d'une grande qualité : le sport, la vie culturelle et la santé.

L'université a fait aboutir un projet ambitieux : la construction d'une infrastructure importante pouvant accueillir diverses manifestations culturelles et activités sportives. Ce lieu, «le Diapason», situé sur le campus de Beaulieu, offre un important soutien logistique aux associations. Il leur permet de mener à bien leurs projets en mettant à leur disposition des outils de communication et des infrastructures avec leurs équipements. Il dynamise l'offre culturelle proposée par le service commun de l'université qui pratique une politique classique de partenariat.

Le «Diapason» accueille de nombreuses activités sportives. 3 000 étudiants répondent aux encouragements de l'université qui permet, en coordination avec les UFR, une intégration de la pratique sportive aux maquettes d'enseignement selon des modalités diverses. Chaque université rennaise abonde le budget nécessaire au fonctionnement des activités sportives à hauteur de 30 000 € par an. Ces efforts sont confirmés par l'existence de sportifs de haut niveau qui jouent le rôle d'ambassadeurs de l'université.

L'université fait preuve de dynamisme également en matière de santé étudiante. La responsable du service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé est enseignante à l'université, ce qui permet au service de s'intégrer pleinement au monde étudiant. Le service participe aux journées d'accueil de la rentrée universitaire et constitue une étape du parcours de découverte proposé aux primo-arrivants. Seul problème, localisé sur l'un des trois principaux sites de l'université, le service est faiblement représenté sur les autres sites.

La question des étudiants en situation de handicap est une préoccupation prioritaire de l'établissement. La cellule d'accueil des étudiants handicapés est dirigée par une chargée de mission enseignante. Ici aussi, l'université s'implique financièrement de manière importante à hauteur de 30 000 €, soit environ 5% du budget consacré à la vie étudiante. La cellule travaille en relation avec différentes associations ou institutions spécialisées et crée de l'emploi étudiant, spécialement au moyen de prestations de preneurs de notes.

Certaines UFR de Rennes 1 ont mis en place une UE libre afin de valoriser l'engagement des étudiants. Ce dispositif reconnaît l'engagement des étudiants élus aux conseils de l'université et du CROUS et celui des porteurs de projets originaux et innovants, membres ou non d'associations. Il valorise également la formation aux premiers secours de la médecine préventive.

Ces aspects très positifs ne masquent pas les problèmes auxquels se heurtent les étudiants sur certains sites de l'université. Les actions menées en faveur des étudiants sont majoritairement dues au dynamisme des responsables et des équipes administratives et non à une politique générale qui établirait équité et cohérence dans les services rendus sur tous les sites. C'est ainsi que les exemples cités plus haut se développent essentiellement sur le site Beaulieu, au détriment des autres. Il en est de même du service de la scolarité qui propose, à Beaulieu, des horaires d'ouverture souples, en continu toute la journée, garantissant un accueil de qualité aux étudiants. Ce mode de fonctionnement n'est pas capitalisé au niveau de l'établissement, les autres scolarités offrant des horaires restreints dont des étudiants se plaignent. Par ailleurs, les étudiants ont le sentiment qu'ils ne sont pas suffisamment associés à la gestion et aux orientations des services qui règlent la vie étudiante.

Au niveau central pourtant, l'université a institué de longue date une vice-présidence étudiante, co-vice-présidence du CEVU. Le vice-président est associé aux réunions du Bureau. Il ne travaille pas avec le vice-président du CEVU sur les questions de pédagogie ou de formation ; son rôle et ses missions se limitent à la qualité de la vie sur les campus (culture, sport, santé) et ce, principalement sur le site de Beaulieu.

Ses moyens d'action actuels paraissent modestes d'autant qu'il n'est pas soutenu par une structure tel un bureau de la vie étudiante. Celui-ci reste à l'état de projet alors qu'il pourrait constituer un moyen de restructurer la participation des représentants des étudiants à la gouvernance de l'université, de rationaliser la gestion du FSDIE et de valoriser le rôle du vice-président étudiant. Il pourrait également être un lieu de réflexion pour l'ensemble des élus étudiants, en amont des conseils centraux, et ainsi former un organe de proposition et de prospective.

Sur le terrain de la vie étudiante, l'action du VPE est limitée par le fait qu'il ne participe pas directement à la répartition des fonds distribués aux associations pour mener à bien leurs projets. Cette répartition est du ressort de la Commission d'amélioration de la vie étudiante (CAVE) qui étudie les demandes d'aides à projets qui pourraient être financés par le FSDIE et les présente au CEVU, à la commission des finances et au CA. Cette commission est composée d'élus étudiants aux conseils centraux et des membres des commissions de site, élus des UFR. Elle est présidée par un président élu assisté par un vice-président. Ces trois dernières années, le FSDIE a attribué 150 000 euros au titre de l'aide sociale (fonds de solidarité universitaire) et 482 770 euros au titre des projets étudiants (67% à la culture, 9% au sport, 4% à la santé, 20% au titre des forums et rencontres formation-métiers).

Le désengagement du vice-président étudiant sur ces questions est accentué par le fait que s'y mêle une logique de conflits syndicaux au détriment d'une logique de construction. Sur ce point, la délégation, pour ne pas dire l'abandon, de ces questions par le CEVU à une commission formée exclusivement d'étudiants dans un contexte aussi particulier est difficilement compréhensible étant donné les masses financières en jeu.

En conclusion, l'Université Rennes 1 devrait réfléchir à la manière d'associer davantage les étudiants à la réflexion sur l'amélioration de l'accessibilité des services administratifs, du soutien aux initiatives étudiantes et de la qualité de la vie sur les campus. Cette réflexion devrait être collégiale, menée au niveau central, impulsée conjointement par le président de l'université et les deux vice-présidents du CEVU, en association étroite avec les représentants élus des étudiants et les responsables des services concernés. Elle devrait pénétrer les UFR et les conseils des services communs où siègent les usagers, développant ainsi une réflexion et une politique cohérente à l'échelle de l'université, qui transcendent les logiques de sites actuellement très fortes.

Dans ce but, le projet de bureau de la vie étudiante peut constituer un outil, pour autant qu'il soit l'occasion de dépasser les luttes entre organisations étudiantes, ces oppositions semblant de surcroît s'autoentretenir. La composition de la CAVE devrait être revue dans le but d'assainir et de rationaliser les décisions relatives au soutien financier des initiatives étudiantes. L'Université Rennes 1 doit donc se réapproprier la stratégie de la vie étudiante en capitalisant les dynamiques qui sont impulsées individuellement.

Gouvernement et gestion

I - Gouvernement

L'université est encore dominée par un régime facultaire pérenne conforté par les modes de représentation définis dans ses statuts. Le président est élu par l'ensemble des trois conseils. Le Conseil d'administration (CA) est composé de 60 membres. La répartition des sièges est fixée en fonction des grands secteurs de formation de l'université (groupes disciplinaires des Sciences, des Sciences de l'homme et de la société, des Sciences de la santé), les élections ayant lieu au sein de ces secteurs. 3 vice-présidents, représentant les trois grands secteurs de l'université, sont élus par le CA. Ils assurent, en liaison avec le président, la coordination des activités du campus sur lequel ils exercent. De même, la répartition des sièges des représentants au Conseil scientifique (40 membres) est fixée en fonction des grands secteurs de recherche, les élections ayant lieu dans ces secteurs. Ce conseil élit deux vice-présidents parmi les enseignants-chercheurs. Les représentants au Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) sont élus au sein des grands secteurs de formation. Ce conseil élit un vice-président enseignant-chercheur et un vice-président étudiant. Les conseils se réunissent très régulièrement et font l'objet de comptes rendus détaillés.

L'équipe du président est constituée de ses vice-présidents de conseils, du (de la) secrétaire générale et de l'agent comptable, soit 9 personnes. Elle se réunit de manière hebdomadaire.

Dans la mesure où les statuts ne prévoient pas de vice-présidents fonctionnels, le bureau du président comprend l'équipe du président et les chargés de mission. Il est élu par le CA sur proposition du président et rassemble 25 personnes provenant d'un grand nombre de composantes de l'établissement. Il se réunit toutes les trois semaines environ. Cette composition permet aux chargés de mission d'échanger les informations, évite au président trop d'apartés et assure une coordination plus sûre. Cette organisation fait la preuve de son efficacité, facilite les efforts des différents intervenants et est appréciée. Elle n'empêche pas toujours les conflits avec les UFR et son hétérogénéité rend difficile la mise en place de stratégies globales dans les domaines de la formation et de la recherche.

II - Gestion

La bonne gestion de l'établissement est le fruit d'un travail mené depuis longtemps par le secrétariat général et les principaux chefs de service. Cette qualité de gestion et le potentiel qu'elle autorise ont conduit l'administration centrale et l'AMUE à retenir, de manière constante, l'Université Rennes 1 comme établissement pilote dans les principaux projets de modernisation. Deux exemples, parmi d'autres, l'illustrent : l'entrée expérimentale de l'université dans le nouveau mode de gestion budgétaire, financier et comptable issu de la LOLF et la mise au point, en remplacement du logiciel NABUCO, du nouveau logiciel de gestion SIFAC qui facilitera l'installation d'une comptabilité d'exercice et analytique. Dans l'examen successif des principales logistiques administratives, on s'interrogera sur le lien entre la gouvernance et la gestion.

III - La gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines s'organise et s'exécute au sein d'une direction dont la mise en place s'est achevée en 2004-2005 avec l'entrée expérimentale dans la procédure de la LOLF. Cette direction, forte de 30 agents et de 2 adjoints, assure depuis cette date une gestion intégrée des personnels, rassemblant les actes administratifs et les actes financiers les concernant, retraites incluses. Elle maîtrise la gestion prévisionnelle des emplois, enseignants-chercheurs et BIATOSS, rendue plus difficile, ici comme ailleurs, par la réforme des retraites. Cette gestion prévisionnelle facilite le repyramidage des corps, les transformations d'emplois, à masse indiciaire constante et les mouvements et redéploiements des personnels entre les services. Ainsi 3 emplois de maître de conférences ont été transformés en 3 emplois d'ingénieur d'étude et de recherche et plusieurs emplois d'enseignants-chercheurs ont été redéployés des UFR scientifiques vers les sciences économiques et l'informatique.

La DRH organise un mouvement systématique des personnels sur la base de fiches de postes diffusées dans tous les services et composantes. La gestion maîtrisée des emplois, des postes et des personnes a permis, aussi, un début de redéploiement de postes des services centraux vers les UFR de manière à renforcer leur travail de gestion de proximité.

Elle porte son attention à l'évolution des métiers, permettant à l'université de construire les indispensables services techniques, immobilier, d'hygiène et de sécurité, tandis que les fonctions de surveillance et d'entretien sont de plus en plus externalisées.

La formation des personnels, initiée dès le début des années 1990, fait l'objet d'une attention particulière. Elle concerne les personnels administratifs mais aussi les enseignants-chercheurs et s'inscrit dans le cadre d'une démarche collective de formation des universités du Grand Ouest. L'université porte une attention particulière à la formation à l'hygiène et à la sécurité. L'objectif de Rennes 1 vise à passer d'une formation de caractère collectif à une formation plus personnalisée, même si elle s'avère plus coûteuse.

Enfin, comme indicateur qualitatif d'une GRH réussie, on peut constater un climat social de bonne tenue, fondé sur un dialogue constant avec la CGT et le SNPTES, élargi à FO, au sein de la CPE.

Demeurent deux difficultés, qui, par nature, échappent à l'établissement, mais pèsent sur sa gestion : l'équilibre du régime indemnitaire et de l'allocation des primes entre les agents de l'ASU et ceux de l'ITRF, l'absence de promotion pour d'excellents agents de catégorie C, qui forment 55% des personnels IATOSS.

Considérant la bonne tenue de sa gestion des ressources humaines, l'Université de Rennes 1 affiche l'ambition, légitime, de s'engager dans des démarches de qualité et de certification, conformes à l'évolution de la gestion de l'enseignement supérieur et de la recherche en Europe.

IV - Gestion budgétaire, financière et comptable

L'université a fait le choix de rassembler sous une même autorité la fonction comptable et la fonction budgétaire et financière et de la confier à un fonctionnaire des finances. Si la disposition peut être contestée, dans son principe, on relèvera ici son efficacité, fondée sur une gestion intégrée des logistiques financières et informatique, et la bonne maîtrise de NABUCO dont on évoquera, plus avant, les évolutions. Cette situation lui permet de produire tous les documents analytiques et synthétiques et leurs séries, nécessaires à l'appréciation de son bilan comptable et financier.

Le budget primitif et le compte financier sont soumis à l'approbation du Conseil d'administration dans les formes juridiques et selon les calendriers conformes à la réglementation. Leur transmission aux autorités de tutelle et de contrôle l'est également. On retiendra l'évolution positive du nombre des décisions budgétaires modificatives, désormais stabilisé à une par trimestre, comme un indicateur de la maîtrise de cette logistique pour une université de ce type et de cette dimension. Cette bonne maîtrise est facilitée par la stabilité des dotations ministérielles depuis 2001, même si l'augmentation des surfaces, qui atteignent 340 000 m² (SHON) reste insuffisamment prise en compte.

V - Compte financier

L'analyse du compte financier et notamment des évolutions du fonds de roulement net et de la trésorerie, comme indicateurs majeurs, exprime le caractère sain de la situation budgétaire, financière et comptable. On observera la stabilité, il est vrai en euros courants, d'un fonds de roulement net qui, des années 1999 à 2001, excédait la couverture annuelle des besoins de dépenses ordinaires de l'établissement. Même si cette couverture a diminué, elle dépasse les 260 jours en 2006. Cependant, le fonds de roulement net, même s'il assoit la solidité et la prudence d'une bonne gestion financière, n'exprime pas pour autant la trésorerie de l'université qui s'établit en moyenne à 25 M€, ces dernières années. À aucun moment, l'adjectif «disponible» n'a été utilisé pour qualifier la trésorerie de l'établissement car l'université n'est pas en état d'apprécier et de distinguer ce qui dans sa trésorerie relève d'un disponible réel et de reports d'exercices antérieurs, notamment pour ce qui concerne les contrats pluriannuels de recherche. La résolution de ce problème libèrerait des énergies financières au service des politiques menées dans l'établissement.

VI - Heures complémentaires

La maîtrise des heures complémentaires est un indicateur clé de bonne gestion ou de dysfonctionnement dans les établissements d'enseignement supérieur. L'université, selon une procédure rigoureuse et centralisée mais qui associe les composantes, veille à leur bonne gestion comme à la maîtrise de leur masse financière. La stabilisation des effectifs étudiants et l'attribution d'emplois d'enseignants-chercheurs dans le cadre de la politique de soutien à la recherche ont eu une incidence positive sur la politique de maîtrise des heures complémentaires.

Cependant les IUT de Saint-Malo et de Saint-Brieuc, en situation de sous-encadrement et engagés dans l'ouverture de nouvelles licences professionnelles, restent de gros consommateurs d'heures complémentaires. Entre 2003 et 2006 leur crédit d'heures complémentaires a crû de 15%, s'établissant à 38,3% du volume total de l'université.

VII - Contrôle de gestion

Dans la continuité de la gestion selon les procédures LOLF, l'université a poursuivi sa modernisation par la création d'une cellule chargée d'établir et de diffuser au sein des services et des composantes les bonnes pratiques du contrôle de gestion. Cette cellule a été confiée à un cadre de haut niveau de l'administration qui a enrichi ses compétences par un plan de formation étoffé. Elle travaille en lien constant avec le service des systèmes d'information et d'environnement de travail numérique. La production des nouveaux indicateurs se fait en étroite collaboration avec l'agent comptable, chef des services financiers, avec pour objectif de déterminer les coûts complets des différents enseignements. L'université a été sollicitée par l'AMUE, pour oeuvrer à l'élaboration du nouveau logiciel de gestion SIFAC qui a vocation à remplacer NABUCO. Il permettra, notamment, de pratiquer une comptabilité analytique et d'exercice diffusée à l'ensemble des services et composantes. Cependant, une telle cellule doit faire l'objet d'orientations stratégiques claires et d'un pilotage étroit afin d'éviter que la production d'indicateurs ne reste une fin en soi.

VIII - Patrimoine immobilier, l'hygiène et la sécurité

L'Université Rennes 1 se caractérise comme un établissement multisite composé de 5 emprises principales et d'une quinzaine d'annexes, réparties en Ille et Vilaine et au-delà. Son patrimoine immobilier s'élève à 340 000m² SHON (surface hors œuvre nette), de qualité et en état variables.

Pour en assurer la gestion patrimoniale et la maintenance, elle a constitué un service technique immobilier de 50 agents placés sous l'autorité de 2 jeunes ingénieurs du génie civil et de l'urbanisme. Ainsi, le service dispose des moyens humains et des compétences nécessaires à une prise en charge quotidienne du patrimoine.

L'université connaît bien son patrimoine immobilier grâce à une base de données (graphique et armoire à plans) dont elle s'est dotée depuis vingt ans. Ce système d'information doit être modernisé à la prochaine rentrée par l'adoption d'un nouveau logiciel (Facility on line).

IX - Maintenance récurrente et lourde

Le service a produit un document très complet, comportant des fiches par opérations, qui permet d'appréhender dans son ensemble et dans la durée, les travaux de maintenance indispensables à l'amélioration ou au maintien du patrimoine immobilier. Ce travail d'étude préalable a facilité la mobilisation, au sein du fonds de roulement, d'une provision de 8,5M€ pour accomplir ces travaux.

On ne peut qu'encourager l'université à poursuivre dans cette voie qui est un symptôme de bonne gestion.

X - Maîtrise d'ouvrage

Dans le cadre du CPER 2000-2006, l'université a bénéficié d'une enveloppe budgétaire de travaux de 55M€. Ces travaux de réhabilitation et de construction sont exécutés aux deux tiers. Le nouveau contrat prévoit une enveloppe de 13,6M€. Dans ce cadre, le plus souvent, le service a exercé une mission de conducteur d'opérations tandis que l'ingénieur régional (placé auprès du recteur) ou les collectivités, selon le cas, restaient maître d'ouvrage de ces travaux. La différence est d'importance dans la mesure où le maître d'ouvrage est le donneur d'ordres auprès du maître d'œuvre (l'architecte) et des entreprises et assure la responsabilité juridique des marchés (PRM).

L'Université Rennes 1 revendique aujourd'hui la mission complète de maîtrise d'ouvrage qu'elle pourrait exercer pour les chantiers prévus dans le nouveau CPER. Compte tenu de la bonne connaissance de son propre patrimoine, de la modernisation de ses outils de gestion et de sa démarche programmatique, on doit considérer que le service technique immobilier est à même d'accomplir cette tâche, ce qui enrichirait encore ses compétences et autoriserait la création proche d'une véritable direction du patrimoine immobilier. Cependant, l'examen de l'organigramme du service, révèle l'absence d'une cellule dédiée à la maîtrise d'ouvrage. Elle reste à construire et exige le recrutement de compétences dans le suivi de chantiers, la conduite d'opérations et dans le domaine des procédures et des marchés publics.

Pour des opérations complexes et/ou d'ampleur, on conseillera à l'établissement d'avoir recours à des services externes de programmeurs et à des missions d'assistance à maître d'ouvrage (AMO), auprès de cabinets spécialisés.

XI - Hygiène et sécurité

L'université a créé un service qualité-sécurité-environnement, exprimant ainsi une vision dynamique des questions d'hygiène et de sécurité.

La formation continue de près de 80 ACO, l'animation de ce réseau, les exercices d'évacuation, la tenue des cahiers réglementaires, les réunions du CHS, c'est-à-dire l'ensemble du socle de la gestion de l'hygiène et de la sécurité est pris en compte de manière rigoureuse. Le service porte une attention particulière aux risques spécifiques, notamment dans l'UFR de Chimie, dans le secteur médical et dans les animaleries. On relèvera que la prise de conscience des risques est plus forte là où existe une tradition liée à la présence ancienne d'équipes associées avec le CNRS et l'INSERM, plus sensibles à ces questions.

Cependant, on doit regretter que les collaborations ne soient pas plus régulières avec le service technique immobilier. On doit aussi mettre en garde l'université pour qu'elle veille à ne pas trop confondre les missions de sécurité, au sens du droit du travail, et celles de sûreté, comme il semble que ce fut le cas au moment de la crise du CPE.

Conclusion, points forts, points faibles, recommandations

L'Université Rennes 1 atteint de très bonnes performances mais il est difficile d'affirmer s'il s'agit du fruit d'une politique ambitieuse définie et impulsée par les organes centraux et la présidence ou du dynamisme des services administratifs et des organismes de recherche. La politique de l'université est menée par une équipe de direction dont la composition n'empêche pas les conflits avec les UFR (pharmacie, droit) et rend difficile la mise en place d'une stratégie, en particulier dans le domaine de la recherche, comme le souligne le rapport de l'International scientific committee (ISC) de 2006.

La vie étudiante y est de qualité. À l'évidence, l'environnement et les conditions d'études des étudiants sont des enjeux présents à l'esprit des acteurs de l'université. Ceci se traduit par des réalisations tout à fait singulières, en termes de qualité de vie sur le campus comme d'environnement pédagogique, qui méritent d'être valorisées.

Les analyses de la gestion administrative de l'université en confirment la qualité. L'ensemble des principales logistiques administratives, GRH, patrimoniale, financière et d'information, apparaît comme maîtrisé. C'est un établissement qui possède, de longue date, une vraie culture de gestion, soucieuse de ses propres évolutions et de sa modernisation.

I - Points forts

- Gestion excellente qui donne une grande puissance de manœuvre ;
- Pôles scientifiques puissants (mathématiques, physique-chimie, géosciences, technologies de l'information et de la communication, droit européen) ;
- Politique volontariste de la formation continue ;
- Vie étudiante de bonne qualité.

II - Points faibles

- Bureau pléthorique, témoignage de la fragilité de la présidence.
- Politique de médiation plus que d'orientation et d'impulsion. Refus d'utiliser les marqueurs scientifiques ;
- Richesse pluridisciplinaire inexploitée ;
- Résistance à l'évaluation des enseignements et plus généralement à l'utilisation de données objectives ;
- Absence de mise en valeur des résultats ;
- Attractivité des formations scientifiques.

III - Recommandations

- Donner à l'université des statuts qui permettent la constitution d'une équipe présidentielle cohérente capable de mener une réelle politique d'établissement ;
- Élaborer un plan stratégique à long terme pour la recherche et la formation qui permette à l'université d'acquérir une dimension européenne ;
- Dynamiser la recherche par un soutien aux recherches pluridisciplinaires et à l'émergence de nouvelles thématiques de recherche ;
- Inscrire la démarche qualité tant dans sa dimension recherche que formation ;
- Mettre au service de la politique l'ensemble des compétences disponibles et les indicateurs produits par les services ;
- Développer une stratégie qui permette à l'université de s'inscrire dans la politique régionale sans perdre sa capacité à être présente et reconnue par la scène internationale ;
- Maintenir des relations avec les organismes tout en permettant l'affirmation de la politique scientifique de l'ensemble de l'établissement.

Liste des sigles

A

ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règlements d'hygiène et de sécurité
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AMUE	Agence de mutualisation des universités et établissements
ASU	Administration scolaire et universitaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

B

BIATOSS	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BQR	Bonus qualité recherche

C

CA	Conseil d'administration
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CAVE	Commission d'amélioration de la vie étudiante
CDA	Centre de droit des affaires
CGT	Confédération générale du travail
CHD	Centre d'histoire du droit
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
CERAD	Centre d'études et de recherches autour de la démocratie
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPER	Contrat de projets état-région
CRAPE	Centre de recherche sur l'action politique en Europe
CREM	Centre de recherche en économie et management
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

D

DRH	Direction des ressources humaines
-----	-----------------------------------

E

EA	Équipe d'accueil
ENSSAT	Ecole nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie
ERASMUS	<i>European community action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ERI	Equipe de recherche INSERM
ERT	Equipe de recherche technologique

F

FRE	Formation de recherche en évolution
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
FO	Force Ouvrière

G

GDR	Groupements de recherche
GIS	Groupements d'intérêt scientifique
GRH	Gestion des ressources humaines

H

HAL	<i>Hyper article en ligne</i> (Serveur)
-----	-----------------------------------------

I

IAE	Instituts d'administration des entreprises
IATOSS	(Personnels) Ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
IFSI	Institut de formation supérieure en informatique et communication
IGR	Ingénieur de recherche (ITARF)
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de recherche en informatique et en automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IODE	Institut de l'Ouest : droit et Europe
ISC	Comité scientifique international
ITRF	Personnels ingénieurs techniques, de recherche et formation
IUT	Institut universitaire de technologie

J

JE	Jeune équipe
----	--------------

L

LEDP	Laboratoire d'étude du droit public
LMD	Licence-master-doctorat
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances

N

NABUCO	Nouvelle approche budgétaire et comptable (Application)
--------	---------------------------------------------------------

P

PAST	Personnel associé à temps partiel
PEDR	Prime d'encadrement doctorale et de recherche
PIB	Produit intérieur brut
PPF	Programme pluriformation
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PRM	Personne responsable des marchés

S

SHS	Sciences humaines et sociales
SHON	Surface hors œuvre nette
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SNPTES	Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche
STS	Sciences, technologies, santé (licence)

U

UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VPE	Vice-président étudiant

Rennes, le 3 décembre 2007

PRÉSIDENCE

Bertrand Fortin
Président

REÇU LE 05 DEC. 2007

BF/ED n°071114

Le Président de l'Université de Rennes 1

à

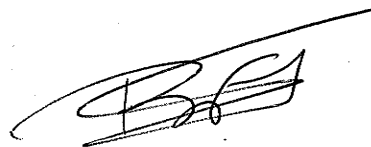
Monsieur le Directeur de la section des
établissements
AERES
20 Rue Vivienne
75002 Paris

Vos références : MC/VCH/n°51

Monsieur le Directeur, cher Collègue,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint nos observations concernant le rapport d'évaluation que vous nous avez adressé.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur et cher Collègue, l'assurance de mes salutations distinguées.



Bertrand FORTIN.

Observations sur le rapport d'évaluation fait par l'AERES sur l'Université de Rennes 1

Je tiens tout d'abord à dire combien nous avons été impressionnés par la densité des rencontres entre les évaluateurs, les personnels enseignants et IATOS et les étudiants (60 personnes) dans un laps de temps aussi court (3 demi-journées) et la densité de l'analyse qui en a découlé.

Ce rapport confirme que « L'université de Rennes 1 atteint de très bonnes performances .. ». Les deux dernières recommandations du rapport : « .. s'inscrire dans la politique régionale sans perdre sa capacité à être présente et reconnue par la scène internationale. » et « maintenir des relations avec les organismes tout en permettant l'affirmation de la politique scientifique de l'ensemble de l'établissement » correspondent effectivement à deux des objectifs majeurs de notre projet d'établissement. Il s'agit en effet d'accroître notre rayonnement international et de réussir à mieux imposer une politique scientifique d'envergure internationale dans un contexte de forte association avec les EPST. Bien consciente de sa mission régionale, l'université de Rennes 1 a été ces dernières années à l'initiative de nombreux projets coopératifs et fédérateurs (université numérique en région, campus numériques, Bretagne valorisation, Europôle et plus récemment le PRES université européenne de Bretagne).

C'est grâce à une politique entrepreneuriale forte et volontariste que l'université a pu remplir ces missions. Les commentaires qui suivent visent à préciser un certains nombres d'éléments qui n'ont pu être précisés faute, notamment, d'une phase d'échanges même brève.

I – Recherche et Valorisation

L'Université de Rennes 1 est globalement en accord avec la caractérisation générale de ses forces de recherche, à quelques détails près.

S'agissant de la gouvernance de la recherche, il n'est pas assez dit et documenté que nous appuyons sur des expertises externes systématiques. Un premier comité scientifique international avait par exemple été réuni à notre demande en 2002. Forts de cette première expérience, nous avons constitué un nouveau comité d'experts internationaux. Leur lettre de mission concernait l'évaluation de la politique scientifique de l'université. Leur rapport a été rendu public. Notre projet quadriennal tient compte de la plupart des recommandations. Ainsi se trouve confortée la démarche que nous avons entreprise de structuration scientifique de l'université en quatre secteurs de recherche avec quatre écoles doctorales correspondantes.

Les financements internes de projets d'envergure sont aussi soumis systématiquement à expertise. De même nous suivons de manière précise les indicateurs contractuels, ce qui a permis de faire état d'un très fort taux de réalisation des projets du contrat 2004-2007.

La structuration forte du secteur sciences n'a pas été un frein à son développement : le regroupement de plusieurs UMR de chimie et celui des deux UMR de physique montrent combien le dialogue interne, d'une part, et avec le CNRS, d'autre part, ont pu être fructueux. Les évolutions dans le secteur biologie-santé sont effectivement plus difficiles à conduire. On peut toutefois se féliciter du fait qu'une politique de recrutements extérieurs ait permis l'émergence de nouvelles équipes, dont certaines sont reconnues déjà par l'INSERM et auxquelles nous avons apporté des moyens humains et matériels substantiels.

L'Université s'est engagée dans une démarche responsable qui s'appuie sur une analyse approfondie de tous les rapports d'expertise : ceux-ci relèvent entre autres l'apparition de nouvelles dynamiques au-delà de l'hépatologie (TICE, immunologie, traitement du signal et de l'image, centre d'investigation clinique ..). En accord à la fois avec l'INSERM et le CNRS, l'Université pilote la restructuration nécessaire en se basant sur l'ensemble des expertises faites.

Concernant le suivi bibliométrique précis, nous sommes en alerte dans la mesure où nous privilégions les évaluations de projets et le suivi de l'ensemble de l'activité, y compris les activités contractuelles nationales avec les entreprises, les appels nationaux (ANR) et européens, ainsi que les activités de valorisation. Contrairement à ce qui est dit, nous ne refusons pas d'utiliser des marqueurs scientifiques : nous sommes même notoirement partie prenante dans un tel projet avec l'OST, d'une part, et nous travaillons dans le cadre du PRES Université Européenne de Bretagne à l'élaboration et au suivi d'une signature unique.

Dans le cadre du renforcement de l'internationalisation de l'université, nous avons prévu la création de chaires internationales, proposition remarquée par le Comité Scientifique International. Ceci a permis d'engager la démarche dans le cadre du PRES avec le soutien de la région Bretagne : sa mise en place interviendra d'ici un an.

Enfin, le soutien aux recherches pluridisciplinaires est réalisé de manière constante (environnement, droit et environnement, STIC-Santé, bio-physique, chimie du vivant...), ainsi que le soutien à l'émergence de nouvelles thématiques (au sein d'UMR ou à l'extérieur des unités).

II – Offre de formation

L'offre de formation 2004-2007 a évolué vers une plus grande professionnalisation. Le nombre de licences professionnelles (actuellement 27, deux de ces licences ayant été supprimées) se situe dans la moyenne des universités du Réseau des Universités de l'Ouest Atlantique comme le montre une étude exhaustive sur les formations manquantes dans le grand ouest. Celles-ci restent majoritairement portées par les 4 IUT.

L'offre de licences généralistes s'était heurtée au refus de l'habilitation de licences pluridisciplinaires, pourtant indispensables à la préparation à l'entrée à l'IUFM. La prochaine offre devrait enfin rectifier cette situation. Les préparations au CAPES et à l'agrégation sont en effet des points d'attraction pour nos licences et nos « master 1 » dans les secteurs de l'économie-gestion, des mathématiques, de la physique, de la chimie et des sciences de la terre. Les taux de succès sont souvent supérieurs à la moyenne nationale. Une plus grande rationalisation de l'offre de masters est mise en place, avec un plus grand regroupement entre voie professionnelle et voie recherche.

Une partie du suivi d'insertion professionnelle (celle des diplômés de masters et des docteurs) se fait dans le cadre de l'observatoire de l'enseignement supérieur de Bretagne, porté désormais par le PRES. Le suivi de cohortes, l'insertion professionnelle des diplômés de licence, l'organisation des enquêtes restent pilotées au sein de l'université : nous avons ainsi augmenté notre potentiel humain au service du suivi de l'insertion professionnelle des étudiants par redéploiement d'emplois.

Deux points, qui ne figurent pas dans le rapport, méritent aussi d'être soulignés : le nombre croissant de formations par apprentissage, de masters Erasmus Mundus et un engagement fort dans le projet quadriennal d'en accroître le nombre.

Enfin nous renforçons par redéploiement interne d'emplois le service de démarche de certifications.

III – Relations Internationales

En complément des observations qui ont été faites dans le rapport, je veux souligner que la mobilité entrante des étudiants, si elle est à un niveau inférieur à la moyenne nationale, est de 10%, soit supérieure au taux des universités bretonnes. Ceci est le fruit d'une politique de maîtrise de flux en licence et d'accueil plus favorable pour les masters et surtout les doctorats. Notre politique vise à privilégier la qualité, qui s'exprime par la comparaison du taux de réussite des étudiants étrangers avec le taux des étudiants français, plutôt que la quantité, même dans les filières scientifiques où le nombre d'étudiants a diminué.

L'accueil des étudiants étrangers, leur accompagnement linguistique et culturel et une partie significative de la préparation à la mobilité sortante est dévolue à l'Europôle universitaire de Rennes, créé en 2001, dont le rapport ne fait pas état. Pour montrer l'importance de cet outil mutualisé, signalons que la directrice est depuis la création une enseignante-chercheuse mise à disposition par l'université de Rennes 1 et que le président de l'université Rennes 1 en a été le Président pendant deux ans.

Il nous apparaît que l'effort le plus significatif pour l'université est à faire sur la mobilité sortante : c'est un des éléments qui figure dans notre projet quadriennal.

Nous avons créé un laboratoire de recherche mixte avec l'INSERM et une université chinoise et sommes sur le point d'en créer un deuxième avec le CNRS et un établissement indien.

L'augmentation du nombre de thèses en co-tutelle, notre implication dans plusieurs collèges doctoraux internationaux (Japon, Chine, Etats-Unis, Brésil ...), sont des éléments de notre politique de consolidation à moyen et long terme de relations internationales de haut niveau et durables. Le nombre de rapporteurs étrangers dans les jurys de thèses ou d'HDR constitue par exemple un indicateur complémentaire de ceux plus automatiques que nous suivons par ailleurs.

IV – Vie Etudiante

Concernant la remarque sur la gestion du FSDIE par les seuls étudiants au travers de la Commission d'Amélioration de la Vie Etudiante (CAVE) : l'Université de Rennes 1 a toujours souhaité que ce fonds soit géré par les étudiants, malgré effectivement des masses financières importantes. Cette situation est très ancienne et donne satisfaction aux différentes associations étudiantes comme l'ont souligné les différents rapports d'évaluation antérieurs. Le contrôle sur critères de résultats, exercé par le conseil des études et de la vie universitaire et le conseil d'administration suffit à éviter tout risque... Nous avons développé des outils

performants, mis à la disposition des étudiants : il leur appartient aussi de prendre des initiatives ; certains sites de l'université s'y emploient mieux que d'autres.

Le constat par la commission d'un conflit entre le vice-président et la CAVE est tout à fait conjoncturel, depuis peu, et est la conséquence de stratégies électorales étudiantes complexes au sein du CEVU.

V – Gouvernement et Gestion

S'il est effectivement judicieux de mettre en avant la bonne gestion de l'établissement, il faut préciser que celle-ci découle de la mise en oeuvre de la politique d'établissement clairement affichée à travers le contrat d'établissement, validée par les instances de l'université et appuyée dans sa réalisation par la volonté politique de l'équipe de gouvernance. On peut prendre pour exemple la politique de redéploiement d'emplois, y compris entre enseignants chercheurs et IATOS, qui est totalement impulsée par la présidence et accompagnée techniquement par la direction des ressources humaines et non le contraire.

La structuration interne du pilotage est adaptée à ces démarches projets : les différents audits auxquels nous avons été soumis ces dernières années ont apprécié ce mode d'organisation

Le rapport fait état de lourdeur de l'équipe présidentielle. Ce diagnostic n'est pas approprié. Il y a un bureau restreint et une équipe –projets.

La cohérence entre la politique du président et le travail de son équipe est dans la conduite effective des projets, la capacité qu'ont les services à la mettre en oeuvre ainsi que dans le dialogue qui existe avec l'environnement de l'université, notamment avec les organismes de recherche.

A la logique d'affrontement est préférée celle du pilotage interne, élargi en cas de besoin à d'autres établissements ou organismes extérieurs. Si les impulsions politiques apparaissent moins visibles, c'est qu'elles s'inscrivent dans un processus continu, volontariste et coopératif. Ceci donne aussi à l'établissement la capacité de mobilisation sur des projets d'établissement d'envergure (expérimentation LOLF, contrat renouvelé avec le CNRS, réponse à des appels d'offre nationaux structurants ..) et celle de rechercher une cohérence entre l'accompagnement de la politique scientifique et les interventions des différentes collectivités. Nous sommes conscients d'un des risques souligné dans le rapport, celui que l'énergie mise à piloter des projets multi-établissements puisse nuire à la capacité à développer nos propres projets.

VI.- Conclusion

Sur l'organisation générale de l'université, les nouveaux statuts qui seront soumis à un prochain conseil d'administration dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi « LRU » visent effectivement à permettre au Président de choisir l'intégralité de son équipe autour d'un projet. A la démarche d'équilibre « territorial » (3 campus rennais) se substituera dans les nouveaux statuts une logique d'organisation en 4 grands champs scientifiques, comme cela figure déjà dans notre rapport de prospective et dans le projet quadriennal d'établissement. Il sera laissé à l'équipe dirigeante le choix total de son mode de gouvernance : certaines contraintes imposées par les statuts actuels seront ainsi supprimées.

Le plan de développement de l'université se décline aussi dans les orientations du contrat de projet état-région. La stratégie de gestion des emplois accompagne déjà ces développements et devra être poursuivie voire amplifiée. La démarche qualité a été initiée pour la recherche, notamment à travers la démarche Valor Ouest qui a conduit à la production des cahiers de laboratoires, étendue désormais au niveau national. Pour les formations, nous l'étendons progressivement tant en formation initiale que tout au long de la vie.

Deux éléments importants sont absents du rapport et il semble indispensable de les inclure : il s'agit de la politique documentaire et de la politique relative aux outils structurels et pédagogiques dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TICE). Or, l'université de Rennes 1 en a fait deux axes forts de développement pour lesquels elle a une reconnaissance au moins nationale. Pour la documentation, outre un accroissement des plages d'ouverture des bibliothèques, nous mettons à disposition de l'ensemble des usagers une abondante documentation numérique, accessible sur les sites universitaires mais aussi pour une bonne part quel que soit le lieu de travail grâce à l'environnement numérique de travail (ENT). Les services pédagogiques aux étudiants se sont considérablement accrus et le service d'ingénierie et de ressources multimedia est reconnu comme l'un des plus performants des universités et a entraîné une dynamique régionale ayant contribué au rayonnement européen et international de l'université de Rennes 1.



Bertrand FORTIN
Président de l'université.

Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'Université Rennes 1 a eu lieu les 20 et 21 juin 2007.

Elle a été placée sous la responsabilité de **Didier Raoult**, PU-PH à l'Université d'Aix-Marseille II.

Y ont participé par ordre alphabétique :

Max Dauchet, professeur à l'Université de Lille 1

Geneviève Gourdet, professeur à l'Université de Nice

Jean-Claude Moreno, IGAEN, directeur de l'École d'architecture Paris Val-de-Seine

Yoris Pujol, Vice-président étudiant à l'Université Bordeaux 4

Véronique Chabbert, chargée de projet, représentait l'AERES

L'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.