



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

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'Université de Picardie - Jules Verne



décembre 2007



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

Rapport d'évaluation de l'Université de Picardie - Jules Verne



Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

décembre 2007

Sommaire



Présentation	5
I - Principales caractéristiques	5
II - Les composantes	5
1 ● Les IUT et l'Institut supérieur des sciences et techniques (INSSET)	6
2 ● Le pôle sciences	6
3 ● Les UFR du secteur des humanités	6
4 ● Le secteur économie-gestion	7
5 ● Le secteur juridique : faculté de droit et de science politique et l'IPAG	7
6 ● La faculté des arts	7
7 ● Le secteur biologie-santé	7
II - L'offre de formation	8
1 ● Formations générales et professionnelles	8
2 ● Formations doctorales	8
3 ● Accompagnement des étudiants	9
III - La recherche et la valorisation de la recherche	9
1 ● Le contexte	9
2 ● Les moyens	10
3 ● Le Bonus Qualité Recherche (BQR)	10
4 ● La structuration, le pilotage et la gestion	10
5 ● La valorisation de la recherche	11
IV - Les relations internationales	11
V - L'UPJV dans son environnement	12
1 ● Relations hospitalo-universitaires	12
2 ● Les relations avec l'Université de Technologie de Compiègne	13
VI - La vie étudiante	13
1 ● le champ d'intervention des élus	13
2 ● les actions de prévention	13
3 ● sport et culture	14
4 ● les services numériques	14
5 ● des partenariats à renforcer	14
6 ● l'insertion professionnelle	14

VII - La gouvernance	15
1 ● L'équipe présidentielle	15
2 ● les outils d'appui au pilotage	16
3 ● la gestion	16
4 ● la gestion des ressources humaines	17
Conclusions	19
1 ● Points forts	19
2 ● Points faibles	19
3 ● Recommandations	19
Liste des sigles	21
Réponse du président	25
Organisation de l'évaluation	31

Présentation



I - principales caractéristiques

L'UPJV est une université de création relativement récente (1969), classée dans la catégorie des établissements pluridisciplinaires avec santé. Elle est partie prenante dans deux pôles de compétitivité à vocation mondiale : I-Trans, Industries et agro-ressources, et un pôle à vocation nationale, Up-TEX, qui jouent un rôle structurant pour la recherche innovante en région.

Son président, premier président non-scientifique de l'université depuis 23 ans, s'est entouré d'une équipe très largement renouvelée.

Les effectifs s'élèvent à près de 21 000 étudiants, 69% en L (soit 5 points de plus que la moyenne des universités de même typologie, 25% en M (moyenne 27%) et 3% en D (moyenne 4%). Enfin, 3% préparent un diplôme d'université.

L'offre de formation recouvre tous les domaines académiques (sauf musique et odontologie) et fait une place significative aux IUT (IUT d'Amiens ; IUT de l'Oise à Beauvais et Creil ; IUT de l'Aisne à Laon, St Quentin et Cuffies-Soissons ; 4208 inscrits au total en 2006-2007).

Les nouveaux entrants 2006 ont, pour 88 % d'entre eux, obtenu leur bac dans l'un des trois départements picards. Globalement, les étudiants viennent pour 50 % de Picardie et pour 38 % des départements limitrophes.

Plus de 50 % des étudiants sont issus de catégories sociales moyennes ou défavorisées, 40 % des étudiants sont boursiers.

Les entrants 2005-2006 sont pour 73,7 % issus des bacs généraux, pour 17,1 % des bacs technologiques, pour 2,9 % de bacs professionnels ; 6,3 % sont dispensés de bac.

L'université comporte un nombre élevé de composantes : 12 UFR encore dénommées "facultés" et 6 instituts. L'antenne de Beauvais, à elle seule, est rattachée à trois de ces "facultés".

La grande dispersion de ses sites est un autre trait caractéristique de l'établissement. L'université est, en effet, implantée dans 6 villes et 15 sites avec l'intégration de l'IUFM à compter du 1er janvier 2008 (Amiens - 10 sites - St Quentin, Laon, Cuffies-Soissons, Beauvais et Creil. Les cinq derniers abritant principalement les IUT).

La nouvelle présidence réaffirme son attachement à un ancrage territorial assumé, et souhaite redéfinir les alliances avec les universités voisines de façon à favoriser un développement équilibré pour chacune.

Au niveau régional, l'UPJV, avec l'Université de technologie de Compiègne, a contribué à la mise en place d'un schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans lequel des axes de recherche sont inscrits. On note une forte implication de la région Picardie qui apporte à l'université 13% de ses ressources, les relations UPJV/région Picardie étant formalisées par un contrat d'objectifs annuel.

II - Les composantes

1 • Les IUT et l'Institut supérieur des sciences et techniques (INSSET)

Les trois IUT, implantés aussi bien dans la Somme (Amiens), l'Oise (Beauvais et Creil) que dans l'Aisne (St Quentin, Cuffies-Soissons et Laon), forment un dispositif très largement délocalisé. Le recrutement ne présente pas de difficulté et les débouchés professionnels après obtention du DUT sont assurés. Toutefois, 85 % des étudiants continuent en licence professionnelle à l'issue de laquelle ils ne rencontrent pas non plus de problèmes d'insertion.

La distance entre les sites constitue une incontestable contrainte en matière de gouvernance et de communication. Si les directeurs d'IUT, y compris celui d'Amiens, ressentent encore un certain désintérêt de la part des responsables d'UFR, il convient de noter que depuis la récente mise en place de licences professionnelles sur les sites des IUT et, à St Quentin, d'une activité de recherche, les relations se sont sensiblement améliorées.

L'INSSET, à St Quentin, est une originalité de l'UPJV comportant, sur un autre site que celui de l'IUT, un DEUST informatique, une licence de mathématiques, une licence sciences de l'ingénieur et un master logistique et systèmes embarqués de création récente. Les effectifs sont globalement de 400 étudiants.

Pour contrebalancer l'attractivité de Paris, Lille et Reims, l'université ambitionne de construire sur ce socle une formation d'ingénieur. Si l'idée est intéressante à première vue, elle paraît peu réaliste pour différentes raisons qui seront évoquées plus loin.

Un autre projet, repris dans le CPER, consiste à regrouper sur un même site l'IUT et l'INSSET, c'est évidemment une opportunité de bon sens.

2 • Le pôle sciences

Le pôle sciences regroupe deux UFR : la faculté de sciences et la faculté de mathématiques et d'informatique.

Les effectifs en sciences se sont stabilisés après une chute sensible en master recherche. Un master commun en agromatériaux a judicieusement été mis en place en partenariat avec l'UTC, l'URCA et l'UTT dans le cadre du pôle agroalimentaire. Les IUP sont intégrés depuis 2003 mais la globalisation du budget n'est effective que depuis 2006. Les laboratoires semblent souffrir du peu d'appétence des étudiants pour la recherche alors que les financements de thèses sont couverts (en partie grâce à l'aide de la région Picardie).

L'ouverture internationale de ces facultés est effective en Europe et au-delà (pour les domaines matériaux, glucides, cancérologie, ...).

3 • Les UFR du secteur des humanités

La faculté de cultures et langues étrangères et recherche en communication

En 10 ans, les effectifs de cette UFR sont passés de 2 500 à 1 200 étudiants, avec une baisse en anglais et en allemand non compensée par la croissance en espagnol.

L'insertion professionnelle des diplômés est peu suivie et le BUIIO est jugé peu crédible dans sa démarche de mesure de l'insertion.

Il y a peu d'évolution en matière d'offre de formation en langues étrangères. On trouve l'enseignement de l'hébreu ou du catalan, mais pas de développement prévu en matière de chinois ou en direction de l'Asie.

Une stratégie active en matière de repositionnement fait défaut à cette UFR. Elle souhaite abandonner les "recherches en communication" qui figurent dans son intitulé développé, lesquelles devaient être reprises par la faculté des lettres, mais ce transfert a avorté.

La faculté d'histoire et de géographie a stabilisé ses effectifs à 900 étudiants avec une trentaine d'enseignants en poste.

Les relations suivies avec les collectivités locales facilitent une insertion professionnelle, qui, sur des niches étroites et bien exploitées, est jugée bonne, bien que son suivi ne soit pas systématique.

Cette faculté souhaite développer davantage les licences professionnelles.

La faculté des lettres n'a plus que 500 étudiants et prépare principalement aux concours CAPES, AGREG.

Les effectifs individuels de ces trois dernières UFR (facultés) sont faibles. Leur existence témoigne d'un cloisonnement auquel on ne trouve pas de justification réelle. Ensemble elles atteindraient 2 600 étudiants, avec des synergies possibles en matière d'organisation, de pédagogie, de recherche et dans le domaine culturel.

Si le projet de redéploiement prévu au CPER de ces UFR sur le site de la Citadelle plaide éloquemment pour cette rationalisation, il est clair qu'il serait dommageable d'attendre sa matérialisation pour engager le regroupement.

La faculté de philosophie et sciences humaines et sociales

Avec 3000 étudiants, 110 enseignants et 20 BIATOSS, il s'agit d'une UFR de belle taille proposant des enseignements en philosophie, psychologie, sociologie et sciences de l'éducation. Elle souffre d'un relatif sous-encadrement aussi bien en personnels enseignants qu'en personnels administratifs. Elle cherche néanmoins à suivre l'insertion professionnelle de ses étudiants notamment par voie d'enquêtes auprès des anciens.

Le principe d'un comité de pilotage, composé de 50% de professionnels, est institué pour chaque master. Il se réunit au moins une fois par an et propose des ajustements de l'offre de formation.

Sous le contrôle du Conseil scientifique et de l'Ecole doctorale SHS, l'UFR a restructuré son activité de recherche : redécoupage et recombinaison des EA et des UMR, resserrement thématique.

4 • Le secteur économie-gestion

Ce secteur est composé d'un IAE (400 étudiants) et d'une UFR dénommée faculté d'économie et de gestion qui échangent insuffisamment, même si les deux structures disposent d'un laboratoire de recherche commun.

L'IAE n'a ni les moyens, ni l'ambition de développer une recherche autonome et le master recherche de l'IAE somnole.

Il est nécessaire de rapprocher ces deux institutions. Au plan des synergies organisationnelles, on doit espérer des flux croisés d'étudiants plus intenses à la sortie de la licence 2 et à l'entrée en master, une politique de communication unifiée en amont (lycées) et en aval (entreprises) ; un suivi commun de l'insertion professionnelle. Ce rapprochement peut se faire en préservant la marque "IAE" car l'IAE est inséré dans un réseau actif, ce qui n'exclut pas une offre pédagogique unifiée et concertée.

Le rapprochement pédagogique des deux composantes est d'autant plus souhaitable, compte tenu du développement prévisible de l'école de commerce d'Amiens qui deviendra une concurrente sérieuse.

5 • Le secteur juridique : faculté de droit et de science politique et l'IPAG

La faculté de droit et de science politique accueille environ 2 000 étudiants, dont plus de 1 100 en licence, mais il n'y a pas de licence professionnelle et le LMD semble avoir favorisé une structure tubulaire plus que pyramidale.

L'UFR s'interroge sur l'opportunité de créer des licences professionnelles, mais elle n'a pas de système de veille sur son environnement lui permettant d'identifier les nouveaux besoins, comme par exemple, une licence professionnelle préparant aux métiers de la sécurité.

Le suivi de l'insertion professionnelle est informel.

Le CURAPP, laboratoire interdisciplinaire de sciences sociales, se positionne avec succès sur l'interface droit public, sociologie, sciences politiques,...

On doit déplorer qu'en l'absence d'un dispositif universitaire d'orientation active, sur 70 étudiants titulaires du bac professionnel inscrits en L1 aucun n'a obtenu le droit de passer en L2.

L'IPAG est une petite structure qui prépare efficacement aux concours administratifs, bien intégrée dans la faculté et qui n'appelle pas de commentaires particuliers.

6 • La faculté des arts

La dernière née des UFR (1994) a 900 étudiants et une structure classique LMD avec des sorties professionnelles bien identifiées vers le milieu de la culture au sens large et l'enseignement.

La recherche est concentrée dans un seul laboratoire disposant de 34 doctorants inscrits pour 11 PR et HDR avec des relations étroites avec le milieu de la culture et un cadre de travail très agréable. L'ambiance y est apaisée et la gouvernance harmonieuse.

7 • Le secteur biologie-santé

Le pôle santé regroupe sur un même site les facultés de pharmacie et de médecine dont fait partie l'Institut ingénierie de la santé.

En termes de filières de formation, deux domaines coexistent : le domaine "santé" avec la médecine, la pharmacie et l'ingénierie de la santé et le domaine "sciences, technologie et santé" dans lequel les STAPS sont associées aux disciplines scientifiques.

Le secteur biologie-santé accueille environ 26 % des étudiants, les UFR préparant aux métiers de la santé 16 %, 21 % si on ajoute les STAPS.

En matière d'encadrement, la pharmacie est la structure la mieux dotée avec 12,5 étudiants par enseignant, puis vient la médecine 16,4 étudiants par hospitalo-universitaire, le rapport pour le reste de l'université étant de 20,2 étudiants par enseignant.

II - L'offre de formation

1 • Formations générales et professionnelles

La lisibilité des diplômes a été accrue avec le passage au LMD. Le souci d'insertion professionnelle s'est traduit par la création de 18 licences professionnelles en plus des 10 existantes au côté des 29 licences généralistes. Au niveau master, on compte 6 domaines, 19 mentions et 38 spécialités.

Le nombre de domaines et de mentions devrait diminuer et une harmonisation entre les filières est impérative, notamment en matière de contrôle des connaissances et de calendrier.

Il faut saluer la collaboration efficace avec l'Université de Reims Champagne- Ardenne, fondée sur des principes de réciprocité, de non concurrence et de complémentarité.

L'accompagnement à l'initiative régionale "1 000 bourses pour 1 000 futurs enseignants" s'est concrétisé par la mise en place d'un module de préparation à l'enseignement, dispensé dans le cadre du Service universitaire de pédagogie (SUP), module dont le nombre d'inscrits est passé de 820 à 1 165.

En matière de formation continue et de VAE, le bilan est très modeste et peu d'avancées sont à souligner. Des progrès restent à accomplir. Il en est de même pour les formations en alternance qui sont peu développées et concernent aujourd'hui les IUT et le pôle scientifique, l'IAE et la faculté d'économie et de gestion.

S'agissant plus spécifiquement des SPI, on doit émettre des réserves sur le projet porté par l'INSSET d'une filière "ingénieurs" sur le site de St Quentin. Il convient en effet de prendre en compte la faiblesse des flux et donc l'impossibilité d'imaginer à terme la création d'une EPU, l'absence de toute habilitation de formation d'ingénieurs au sein de l'UPJV, et enfin la présence en Picardie du pôle UTC à mi-chemin entre Amiens et St Quentin.

Si un département d'ingénierie devait néanmoins voir le jour dans les spécialités logistique et systèmes embarqués, il devrait être le fruit d'une coopération avec un autre établissement habilité, l'UTC si les relations entre les deux établissements le permettent, ou encore l'Ecole supérieure d'ingénieurs en emballage et conditionnement de l'Université de Reims Champagne-Ardenne.

Une autre piste, mentionnée au CPER, doit être évoquée pour conforter l'offre d'enseignement supérieur sur le site de St Quentin. C'est celle des services à la personne et de l'assistance à l'autonomie des personnes dépendantes, secteur en fort développement dans lequel l'UPJV et l'UTC sont compétentes.

2 • Formations doctorales

Les ED ont été construites autour des deux domaines principaux d'activité science et santé d'une part, SHS d'autre part. Les formations professionnelles (doctorales et professorales) sont réalisées en coopération avec l'UTC, l'URCA et l'UTT.

Les vice-présidents et les directeurs des ED témoignent de l'engagement du conseil régional en faveur du soutien à la recherche de l'UPJV. Ils expriment également le regret de ne pouvoir disposer d'un comité d'orientation stratégique de l'université, rejoignant ainsi la demande des directeurs de laboratoires d'une réunion tri-annuelle avec la présidence de l'Université.

L'ED science et santé regroupe 230 doctorants pour un flux de thèse de 30 à 35 par an ce qui semble modeste mais en progression (45 soutenances pour 2006-2007). La durée moyenne des thèses (45 mois) pourrait sans doute être réduite. Le taux d'encadrement est bon.

Le financement des doctorants est assuré à la rentrée 2006 à 98 % principalement par des allocations du conseil régional.

L'ED SHS a été récemment restructurée en raison d'un trop grand nombre d'équipes. Elle accueille environ 400 doctorants. Le flux de soutenance annuel est de l'ordre de 30 thèses. La durée des thèses est souvent supérieure à 6 ans et le taux d'abandon est trop élevé.

Le flux d'entrée des doctorants doit sans doute encore diminuer compte tenu des faibles possibilités de financement des thèses de ce secteur et du nombre globalement trop élevé de doctorants par HDR.

On notera que l'UPJV assure son recrutement d'enseignants-chercheurs sur le vivier des doctorants de cette ED à environ 30 %.

3 • Accompagnement des étudiants

Le passage au LMD étant réalisé, à côté des ajustements qui sont maintenant nécessaires, l'accompagnement et la réussite des étudiants doivent constituer une préoccupation majeure, avec une priorité donnée au développement de mesures de préparation et d'aide à l'insertion professionnelle.

La mise en place d'enseignants (ou d'étudiants) référents pour les entrants a été expérimentée en sciences et sciences humaines. Une évaluation est effectuée. Intégrant les leçons de l'expérience, cette action sera étendue au cours de la prochaine période contractuelle et devra être généralisée à court terme.

Il faut souligner également l'engagement fort de la BU par le biais d'un module d'aide à la recherche documentaire, dispensé à tous les étudiants de L1, et, dans le même ordre d'idées, la présence de représentants de la BU dans les équipes de formation de L.

Le Service commun de documentation (SCD) de l'UPJV met en place une politique ambitieuse pour attirer un public le plus large possible et lui offrir des services adaptés. En ce sens, des initiatives sont prises pour repositionner les bibliothèques comme un outil de la pédagogie en rétablissant un lien avec les équipes d'enseignants. Des solutions sont mises en place pour mettre à disposition les mêmes ressources sur l'ensemble des sites de l'université, avec notamment des navettes ou des envois par courrier.

Des progrès restent à accomplir pour remédier à la disparité entre les sites et intégrer dans les SCD les bibliothèques autonomes (IUT St Quentin, Creil, ...). Des progrès restent à accomplir pour remédier à la disparité entre les sites. Les efforts de mutualisation documentaire pilotés par le SCD doivent aboutir à l'intégration des bibliothèques autonomes (IUT St Quentin, Creil, ...) dans le SCD.

Le déploiement des TICE est faible. L'UPJV ne dispose ni d'UNR, ni d'Environnement numérique de travail (ENT). Toutefois, consciente de cette lacune, la nouvelle équipe a confié le dossier à un délégué aux TICE, qui fait partie de l'équipe présidentielle. Sous son impulsion, une Direction des infrastructures et des systèmes d'information doit voir le jour prochainement, avec notamment pour missions : trouver la meilleure solution pour la création de l'UNR (si nécessaire en collaboration avec une autre région), et mettre en place un ENT qui permettrait un accès nomade aux ressources électroniques.

Enfin, l'évaluation des enseignements n'a pas progressé, alors que sa généralisation était prévue au titre du contrat 2004-2007. Le contenu du supplément au diplôme reste très pauvre, en deçà de l'ambition affichée.

III - La recherche et la valorisation de la recherche

1 • Le contexte

La recherche en région Picardie, ne représente qu'une faible part du PIB régional (1,1 % ; 13^{ème} rang national).

Elle se caractérise par une forte prédominance du secteur privé dans lequel 80 % des dépenses globales de recherche de la Région sont investies. La recherche publique est principalement exécutée par les deux pôles universitaires que compte la Région, à savoir l'UPJV et l'Université technologique de Compiègne, qui bénéficient de 80 % des dépenses RSD des administrations publiques de la Région.

La région Picardie est impliquée dans deux pôles de compétitivité à vocation mondiale et un à vocation nationale :

Industries et agro-ressources (IAR) (avec la région Champagne Ardenne), pôle dont les activités sont centrées autour des bioénergies, des biomatériaux et des biomolécules issues de la chimie verte ;

I-Trans (avec la région Nord-Pas de Calais) dont les activités se situent dans le ferroviaire et les systèmes de transports terrestres innovants ;

UpTex (avec la région Nord-Pas de Calais), pôle à vocation nationale concernant l'innovation et la customisation des produits textiles.

La Région soutient les activités de ces trois pôles et a défini quatre axes transversaux qui bénéficient également de son soutien et sont inscrits dans un Schéma régional d'enseignement supérieur et de recherche : mécanique-matériaux, santé-vivant, actions publiques-systèmes juridiques/économiques, éducation-apprentissage-technologies.

2 • Les moyens

Le potentiel de recherche de l'UPJV est réparti dans 32 équipes ou laboratoires reconnus, parmi ceux-ci 8 sont en cotutelle avec le CNRS et 3 avec l'INSERM. ? l'exception du Laboratoire des technologies innovantes (LTI, EA 3299), l'offre de recherche est concentrée principalement sur les sites d'Amiens. L'activité de recherche se décline selon 9 thèmes :

- Glycochimie et génie biomoléculaire
- Matériaux, nanomatériaux fonctionnels ;
- Mathématiques, STIC ;
- Santé : dimensions biologiques, cliniques, psychologiques et sociales ;
- Ecriture : formes et mémoire ;
- Gouvernances contemporaines en Europe ;
- Savoir(s) : constitution, transmission, appropriation, mise en œuvre ;
- Travail : transformations organisationnelles, structurelles et juridiques ;
- Villes et territoires : processus identitaires, interactions durabilités et solidarités.

Environ 520 enseignants-chercheurs (75 % de l'ensemble) et 17 chercheurs participent aux activités de recherche de l'UPJV, seulement 26 % sont dans des unités associées avec des organismes de recherche (la moyenne nationale pour les universités de même typologie est de 58 %). En 2005, 15 % des enseignants-chercheurs bénéficiaient de la PEDR (la moyenne nationale pour les universités de même typologie était de 20 %).

Environ 21 000 m² de locaux sont consacrés aux activités de recherche de l'UPJV qui, dans le cadre du quadriennal 2004-2007, reçoit une dotation recherche annuelle de 1,6 M€. En 2006 :

- 7 projets ont été retenus par l'ANR et abondés à hauteur de 792 k€.
- Les contrats industriels ont représenté une recette de 1 021 k€.
- Le financement de divers projets de recherche par la région Picardie s'est élevé à 2 048 k€.

En 2005, les projets européens ont représenté un financement de 80 k€.

3 • Le Bonus qualité recherche (BQR)

Le taux de prélèvement sur la dotation annuelle recherche du contrat quadriennal est de 15 %. Depuis 2005, la quasi-totalité du BQR est consacrée aux équipes du secteur SHS (organisation de colloques, publications équipements) en accompagnement d'une politique de restructuration du secteur.

4 • La structuration, le pilotage et la gestion

La structuration

Dans les domaines des sciences et technologies et des sciences de la vie, la structuration des équipes de recherche, entreprise depuis plusieurs années, porte déjà ses fruits et se poursuit. A côté du laboratoire phare sur la réactivité et la chimie des solides (LRCS, UMR 6007) on remarque le Laboratoire des glucides récemment associé au CNRS (LG, UMR 6219), le site amiénois du Laboratoire génie enzymatique et cellulaire (UMR 6022, rattachement principal UTC), la Jeune équipe "Groupe de recherche sur l'alcool et les pharmacodépendances (JE 2462) ; ... Beaucoup de ces laboratoires participent activement aux pôles de compétitivité I-Trans, IAR et Up-TEX.

La recherche dans le secteur des sciences Humaines et sociales, qui regroupe près de la moitié des enseignants-chercheurs de l'UPJV, est éclatée dans 18 unités de recherche (équipes ou laboratoires). Malgré l'existence de quelques domaines et personnalités bien reconnus (6 nominations à l'IUF de 1999 à 2006), dans son ensemble, la recherche en SHS de l'UPJV est peu lisible et moyennement performante.

Depuis 2005, une réflexion est conduite pour restructurer et dynamiser la recherche dans ce secteur. Cette réflexion conduite par l'ED SHS sous le contrôle du CS a été nourrie par les travaux de Comités d'orientation scientifique mis en place par la direction. Elle aboutit à la proposition (contrat quadriennal 2008-2011) de 12 unités dont les thèmes de recherche sont recentrés sur les points forts et spécifiques de l'UPJV. On remarque un fort caractère interdisciplinaire original dans de nombreuses unités proposées et le développement du partenariat avec l'Université de Reims Champagne-Ardenne.

Le pilotage

En dehors de ses attributions inscrites dans la loi, le Conseil scientifique contribue à la définition des profils recherche des postes ouverts au recrutement, dans le cadre d'une politique d'établissement. Il fait des propositions concernant la répartition des crédits BQR. La participation des personnalités extérieures siégeant au CS est faible et le CS n'a pas de véritables débats de fond sur la stratégie et l'évaluation de la recherche de l'établissement.

Pour favoriser et renforcer l'animation scientifique en relation avec les équipes de recherche et les écoles doctorales, l'UPJV a mis en place des groupes de travail, les "Comités d'orientation scientifique" (COS). Les missions et le fonctionnement des COS sont mal définis et leur rôle n'apparaît pas clairement.

La gestion

La gestion de la recherche est confiée à la Direction de la recherche et de la valorisation (DRV) qui comprend une dizaine de personnels administratifs. En dehors des missions de gestion des travaux du CS et des relations avec les tutelles des unités de recherche, la DRV assiste les chercheurs dans la négociation des contrats industriels et la préparation des projets présentés dans le cadre d'appels d'offres de l'Europe, de l'ANR, de la région Picardie,... La DRV bénéficie du concours d'une personne-ressource mise à la disposition de l'UTC par la Région dans le cadre de la mise en place d'une Agence régionale de l'innovation.

5 • La valorisation de la recherche

Depuis quelques années un effort important est fait par l'UPJV concernant la valorisation de la recherche. Son développement est confié à un délégué auprès du président.

La dissolution de Verne-ADER, association de type loi 1901, chargée de la gestion des contrats de recherche de l'UPJV, a été décidée, l'association n'assure plus que la continuité de la gestion des contrats déjà conclus. Un Service d'activités industrielles et commerciales a été mis en œuvre (01/01/2007) et intégré à la DRV comme outil de gestion des contrats.

L'effort consenti depuis 2004 par l'UPJV dans le domaine de la valorisation de la recherche commence à porter ses fruits :

- doublement du montant des contrats de recherche industrielle et des contrats ANR ;
- 15 brevets dont 9 génèrent des ressources pour l'établissement ;
- 2 licences de logiciels ;
- 2 projets de création d'entreprise proches de leur aboutissement (Ubiquitus Storage et Metro-ergo).

IV - Les relations internationales

La mobilité sortante des étudiants a progressé de 30 % mais reste peu importante (149 étudiants seulement, s'agissant des étudiants Erasmus). Toutefois, le total des étudiants partis à l'étranger pour un séjour d'au moins trois mois est de 227, en 2006-2007 2004, soit une augmentation de 84% par rapport à 2003-2004.

La Maison des langues, qui est en mesure de fournir des prestations de grande qualité favorisant la mobilité, n'est pas utilisée de façon optimale.

L'accueil des étudiants étrangers à l'UPJV est très insuffisant. Si le problème est connu, il n'est pas encore devenu une priorité de l'université pour qui l'attractivité à l'international est néanmoins d'importance afin de pérenniser son offre de formation et de permettre à ses propres étudiants de partir en mobilité dans un cadre conventionné.

Peu de choses sont donc faites à destination des étudiants étrangers conventionnés. Il n'existe pas de guichet unique, même si la mise en place d'une chaîne d'inscription a pour objet de simplifier les démarches administratives lors de la rentrée. De plus, la préfecture n'est plus présente lors de la période de rentrée, et au cours de l'année universitaire ses relations avec l'université sont pour le moins sporadiques. Les enseignements en français-langue étrangère (FLE) restent encore à développer.

Les actions visant à inciter les étudiants à partir étudier à l'étranger pour un semestre ou une année sont encore trop limitées. Il existe des problèmes relativement classiques dans la gestion des départs, toutefois, le frein le plus important semble être l'absence de motivation des étudiants. La situation sociale de la population étudiante de l'UPJV est certainement un élément d'explication, pour autant, les actions de sensibilisation et d'incitation à la mobilité sont encore trop peu ambitieuses et surtout peu coordonnées. La gestion de la communication sur ce sujet nécessiterait une approche plus globale qui engloberait notamment les dispositifs mis en place par la Région. L'idée de développer dans le cadre des formations actuelles des parcours internationaux est, en ce sens, tout à fait positive. Sa concrétisation devrait permettre de régler la plupart des problèmes organisationnels et de validation des enseignements suivis à l'étranger et inciter plus fortement les étudiants au départ à l'étranger. Elle nécessite cependant une formalisation beaucoup plus poussée, une adhésion forte des responsables pédagogiques et un soutien clair de l'université.

De même, la volonté affichée de structurer les relations internationales autour de quelques axes géographiques privilégiés, corrigeant ainsi des orientations "atomisées", doit désormais se concrétiser dans le cadre d'une politique d'établissement unitaire.

V - L'UPJV dans son environnement

L'université doit profiter de la mise en œuvre de la récente loi relative aux libertés et responsabilités des universités pour, d'une part, réviser ou confirmer sa stratégie de développement au niveau régional et, d'autre part, régler des problèmes de structure.

Le maillage régional, au travers d'une dispersion de sites universitaires dans six villes de Picardie, est certainement un choix politique excellent pour les relations avec les collectivités territoriales, mais dans la réalité, 88 % des étudiants sont sur le site d'Amiens.

La duplication des structures est consommatrice de moyens (administration, SUMPSS (SUMPPS), médecine du travail, observatoires, vie étudiante, etc.) ; elle est préjudiciable à l'optimisation de la mission recherche et handicape la visibilité européenne et internationale de l'université. Par ailleurs, cette dispersion est à l'origine de comportements centrifuges qui ont compliqué les relations présidence/composantes au cours des dernières années.

1 • Relations hospitalo-universitaires

La convention entre le centre hospitalier, les facultés de médecine et de pharmacie et l'université doit être révisée.

La qualité des relations entre les partenaires évoquée tant du côté hospitalier (directeur général) que du côté universitaire (doyens de médecine et de pharmacie, président) n'a pas mis en relief la nécessité d'une telle convention. Certains mécanismes assurent l'harmonie du dispositif : le directeur général de l'hôpital est membre (intuitu personæ) du conseil d'administration de l'UPJV, le 2^e vice-président du Conseil scientifique universitaire (Pr en pharmacie) est aussi président du Conseil de la recherche du CHU. L'application de la nouvelle loi sur l'organisation de l'université devrait être l'occasion de réactualiser une telle convention.

Dans le projet de l'établissement hospitalier, le directeur général et son conseil d'administration ont exprimé une forte volonté de développement de la recherche. Ils proposent une stratégie hospitalière en vue de dégager un véritable attrait scientifique du CHU d'Amiens. C'est une des approches pour fidéliser les cadres médicaux (PU-PH) face à la concurrence des CHU de Lille, Caen ou des hôpitaux de l'AP de Paris. Le directeur général de l'hôpital souhaite que l'UPJV soit un réel partenaire d'une recherche amont en santé, dans l'ensemble des disciplines scientifiques.

Le projet en cours de pôle sud hospitalier (un site unique pour le CHU) prévoit également la création d'un Centre de biologie humaine en mettant 6 à 8 000 m² à disposition de l'UPJV pour la construction d'un bâtiment, regroupant dans l'enceinte hospitalière, des activités de recherche biomédicale universitaire. C'est une remarquable opportunité pour l'université qui rend encore plus indispensable la révision de la convention hospitalo-universitaire qui définira les responsabilités de chacun vis-à-vis des acteurs : médecine du travail, hygiène et sécurité, valorisation des résultats de la recherche, etc., et vis-à-vis de l'immobilier : dépenses d'infrastructure, assurances, animalerie, partage de gros équipements entre soins et recherche, etc.

L'administration hospitalière semble regretter le caractère trop confiné des relations hôpital-facultés ; par exemple, on ne trouve pas mises en valeur dans les documents universitaires la participation et les responsabilités prises par le CHU d'Amiens dans le Cancéropôle Nord, ou l'existence d'une des premières vidéothèques européennes de documents et films médicaux et du Festival international du film médical d'Amiens. A contrario, les responsables d'équipes de recherche SDV auditionnés se déclarent peu informés et pas encore concernés par la création du Centre de biologie humaine, alors que l'échéance 2012 est évoquée par les managers du projet Hôpital Sud.

Enfin, le directeur général souhaite que l'UPJV se sente concernée par le passage dans le système LMD des formations paramédicales tout en leur conservant une forte professionnalisation. Ce souci de concertation pourrait déboucher sur des collaborations extrêmement fructueuses si des efforts de communication étaient entrepris.

2 • Les relations avec l'Université de technologie de Compiègne

Des collaborations existent en termes de formation et de recherche. Les deux établissements sont notamment impliqués dans la plupart des secteurs phares de la recherche picarde : alternatives végétales, environnement et santé, technologie et santé, assemblage matériaux et mécanique, transports terrestres.

Ils sont également partie prenante dans des programmes d'envergure tel le projet agro-pôle, labellisé par l'Association industrie et agro-ressources, gestionnaire du pôle de compétitivité IAR.

La reconversion du site de Méaulte d'Airbus, qui vise à l'orienter vers la construction en matériaux composites, appelle des actions de formation, de recherche et de transferts de technologie impliquant un rapprochement des acteurs de la recherche de l'UPJV et de l'UTC avec les centres techniques (CETIM, INERIS) et la plate-forme mécatronique de St Quentin.

Il reste que les rapports entre l'UPJV et l'UTC paraissent entachés de défiance, le rapprochement récent entre l'UTC et l'Ecole supérieure de chimie organique et minérale (ESCOM) et celui annoncé avec l'Institut polytechnique de Beauvais étant considérés comme des actes de concurrence par l'UPJV.

VI - La vie étudiante

1 • Le champ d'intervention des élus

La mise en place de la dernière vice-présidence étudiante au sein de l'UPJV semble avoir posé un certain nombre de problèmes qui tenaient apparemment à la définition du rôle que doit jouer un vice-président étudiant au sein de l'université et de son équipe présidentielle. Les choses se sont stabilisées autour d'un modèle dans lequel le VP a pour mission de représenter l'ensemble des étudiants au niveau de l'équipe présidentielle. Toutefois, le champ d'intervention et les moyens mis à sa disposition sont relativement limités. Pour autant les étudiants élus ne réclament pas une implication plus poussée et ne se positionnent pas eux-mêmes comme porteurs et conducteurs de projets au sein de l'université.

L'université a mis en place un dispositif de valorisation de l'engagement étudiant, basé sur la rédaction d'un mémoire d'une dizaine de pages. Si ce type de dispositif, qui s'insère dans la formation principale de l'étudiant, est tout à fait encourageant, ses modalités de mise en place n'en sont pas moins troublantes. En effet, il semblerait opportun de confier la validation des projets et la notation des mémoires à une équipe pédagogique. Or, ce sont les services de scolarité et l'équipe présidentielle qui jouent apparemment ce rôle.

De même, l'attribution des subventions dans le cadre du FSDIE est confiée au bureau de l'université, sous sa déclinaison "Formation". Il s'agit là d'une entorse sérieuse à la circulaire FSDIE (N°2001-159 du 29-8-2001) qui prévoit notamment la participation "des représentants des élus étudiants du CA et du CEVU ; des représentants des associations étudiantes de l'université" à la commission chargée de l'attribution de ces subventions. Cette attitude est significative de la politique de l'établissement qui consiste, certes, à développer des projets à destination des étudiants, mais qui en même temps limite leur implication, en particulier au niveau décisionnel.

2 • Les actions de prévention

La direction du SUMPPS s'attache quant à elle à mobiliser les acteurs étudiants, notamment afin de renforcer ses relais.

En ce sens, de nombreuses actions de prévention sont développées en partenariat avec les associations étudiantes (en particulier lors des soirées étudiantes) et avec les mutuelles étudiantes. Ces actions de prévention souffrent néanmoins d'un manque chronique de moyens, et ne peuvent donc se déployer au-delà du site amiénois.

Pour toucher l'ensemble du public visé, il faudrait en effet que le SUMPPS soit présent sur l'ensemble des sites délocalisés. Si l'équipe présidentielle adhère, dans le cadre de sa politique "d'égalité de traitement", à cette nécessité, et appelle de ses vœux la possibilité d'une visite médicale sur tous les sites, elle n'a cependant pas encore su s'engager en termes de moyens dans cette direction.

3 • Sport et culture

Le SUAPSPA, en charge du sport, souffre aussi de la dispersion des sites de l'UPJV sur la région picarde. Ne disposant pas d'installations propres sur les sites délocalisés, le SUAPSPA est dans l'obligation de louer des salles, ce qui a pour effet de grever son budget. Les installations sur le campus d'Amiens souffrent quant à elles d'un sous-investissement flagrant, et nécessiteraient d'ambitieuses rénovations (il gèle à l'intérieur de certains bâtiments en hiver). Tout laisse à croire qu'il n'y a malheureusement pas encore de stratégie en la matière, en raison notamment de relations difficiles entre la direction de ce service et l'équipe dirigeante de l'université.

L'UPJV n'a pas mis en place de dispositif culturel tel une carte ou un pass culture. Les étudiants doivent donc s'acquitter de diverses cartes de fidélité auprès de chaque établissement culturel ; le seul dispositif existant a été mis en place par la Région.

4 • Les services numériques

En raison de l'absence d'Université numérique en région (UNR) en Picardie, l'UPJV souffre aujourd'hui d'un manque flagrant d'infrastructures et de services numériques à destination des étudiants. L'ENT (Environnement numérique de travail) n'existe pas encore à l'état de projet articulé et précis, alors même que l'UPJV s'était très tôt lancée dans la formation en ligne.

Actuellement le principal service offert aux étudiants est une boîte aux lettres électronique, qui est relativement peu utilisée (environ un tiers des comptes sont activés). Il serait opportun de promouvoir ce service.

On relèvera l'existence de cours en ligne, qui sont également mis à disposition des étudiants suivant les formations en présentiel. Cet outil influence parfois la façon d'enseigner, sans qu'il n'y ait de stratégie ou d'objectif particulier encore définis en la matière.

5 • Des partenariats à renforcer

Il existe un véritable problème de dialogue entre l'université et le CROUS de Picardie, même si l'université estime que les relations sont satisfaisantes. Les contacts entre les équipes des deux établissements sont très limités, à tel point qu'un projet de renouvellement de la convention de partenariat entre l'université et le CROUS est resté lettre morte. L'UPJV se doit cependant de rétablir le dialogue avec le CROUS d'Amiens-Picardie car ce dernier participe, non sans difficultés, à la politique de maillage territorial développée au moyen des sites délocalisés.

La récente tentative de mise en place, à l'initiative de la région Picardie, d'une carte multiservices unique a également mis au jour des difficultés dans les relations avec les collectivités. En effet, la carte a apparemment été refusée pour des raisons idéologiques, la gestion en étant confiée à une banque.

Enfin, on peut craindre que l'UPJV ne s'approprie pas suffisamment les différentes actions en direction des étudiants mises en places par la Région. Alors que cette dernière investit de manière très conséquente, et parfois inédite, dans le soutien aux étudiants en difficultés (aide à la restauration, bourses, subventions, aide au déplacement,...), il serait primordial que l'UPJV intègre ces éléments dans sa propre stratégie. En tout état de cause, elle ne saurait considérer que le volontarisme de la région l'exonère d'une politique propre en matière de vie étudiante.

6 • L'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle des étudiants est principalement suivie par le BUIIO (Bureau universitaire d'information d'insertion et d'orientation) qui souffre d'une localisation unique sur le site d'Amiens. Il est ainsi isolé à la fois du "campus" et dans l'impossibilité d'intervenir sur l'ensemble des autres sites délocalisés (à titre d'exemple, le BUIIO intervient uniquement sur le site d'Amiens lors des journées de prérentrée). Sa gestion est difficile, en particulier parce qu'il n'existe pas de retour sur le travail des COP (Conseillers d'orientation psychologues), que ce soit en ce qui concerne les demandes des étudiants ou encore les réponses qui y sont apportées. De plus, le BUIIO n'est pas impliqué dans la mise en place du Projet professionnel de l'étudiant (PPE), qui au demeurant n'est mis en place que dans le domaine sciences et dans les IUT.

VII - La gouvernance

Les principes de gouvernance évoqués par la présidence concernent à la fois la non concurrence interne et la priorité donnée aux sites délocalisés, en particulier les IUT. L'équipe présidentielle entend privilégier un principe d'égalité pour tous les étudiants quel que soit le site de formation choisi ; une charte des sites a été rédigée, en ce sens. Notons cependant que la spécialisation des sites n'est pas explicitement un élément de la stratégie exposée.

1 • L'équipe présidentielle

Les conseillers

Deux conseillers ont été désignés par le président :

L'un suit l'internationalisation de la recherche, ce qui est cohérent avec la volonté de développer les relations internationales, d'accroître la mobilité sortante et entrante, d'être " visible" à l'international.

L'autre, chargé des affaires générales, est en outre responsable d'un département d'IUT à Creil, ce qui constitue un signal fort et nécessaire à l'égard des sites délocalisés. Il travaille en bonne intelligence avec les services au sein desquels il commence à faire entrer une logique de projet. Il exerce de fait une médiation large entre les acteurs y compris lors d'opérations difficiles comme la dissolution de la structure de valorisation Verne-Ader à la suite de la création du SAIC.

Les vice-présidents et les délégués

Avec l'arrivée du nouveau président, les vice-présidents ont, à une exception près, été complètement renouvelés. Ils seront assistés au sein des conseils d'un délégué, ce qui permettra, une représentation équilibrée.

D'autres délégués, désignés par le président, mais sans lettre de mission formelle, sont chargés de secteurs particuliers (délégué à l'égalité des chances, délégué à l'insertion professionnelle des étudiants,...).

Le secrétaire général

Le secrétaire général, récemment recruté après une période de vacance de l'emploi assez longue, est partie prenante de l'équipe. Il y participe avec son adjointe qui a dû assurer l'intérim. Il ne lui a pas été donné non plus, formellement, de lettre de mission ; Il se trouve pourtant confronté à la nécessité d'imposer des objectifs clairs à des services ayant à leur tête des directions assez fortement autonomes. Il dispose néanmoins d'atouts : des services qui fonctionnent correctement, une situation financière correcte.

Le président, qui travaille avec l'administration au sein de "bureaux informels thématiques" et préside les conférences administratives et la CPE, pourrait fixer expressément des priorités au secrétaire général, et lui demander d'établir à l'issue de ses six premiers mois de fonction (il a pris ses fonctions en avril 2007), un état des lieux de l'existant administratif.

Les bureaux et la consultation des acteurs

Le président, ses conseillers, les VP, le SG et la SGA ainsi que le directeur de cabinet constituent le bureau statutaire qui se réunit chaque semaine. S'y adjoignent, chaque mois, les délégués pour constituer l'équipe de direction élargie. C'est dans cette formation que se tient le séminaire de rentrée.

Les questions administratives se règlent en partie au sein de "bureaux informels thématiques" :

- bureau des moyens (finances, RH + VP finances)
- bureau de la recherche et valorisation (directrice + VP CS)
- bureau de la communication
- bureau de la formation
- bureau de la vie étudiante (VP CEVU + direction scolarité)

La discussion et l'adoption d'un "cahier des charges" en préalable à la rédaction du projet d'établissement est une initiative particulièrement intéressante car elle a permis de fixer, très tôt, des objectifs plus ou moins précis. De nombreux acteurs universitaires ont, de plus, été consultés, ce qui permettra certainement une adhésion large dans les étapes suivantes de la contractualisation.

On pourra cependant regretter que certains élus dans les conseils centraux n'aient pas entendu parler de ce document, sans pour autant pouvoir affirmer qu'on ait délibérément voulu les tenir à l'écart. Il est néanmoins regrettable que les élus qui s'étaient positionnés contre l'actuel président lors de son élection se sentent actuellement exclus des discussions et aient des difficultés à entrer en contact avec l'équipe présidentielle.

Si la consultation régulière de la "Réunion des doyens et directeurs" est de bonne politique, il est néanmoins important de rappeler le caractère purement consultatif de cette instance.

La complexité de cette organisation est le résultat d'une volonté d'associer les composantes et les disciplines, ce qui témoigne d'un effort louable de cohésion mais aussi de la faiblesse relative de la présidence et des difficultés à dégager une politique d'établissement.

Le souci de mieux intégrer les sites délocalisés à la vie de l'établissement a donné lieu à d'heureuses initiatives. C'est ainsi que, pour affirmer leur appartenance, des réunions de conseils sont prévues sur ces sites et que des réunions régulières sont organisées à leur intention par le conseiller chargé des affaires générales. Celui-ci a deux priorités pour l'année à venir : réaliser une Charte des sites délocalisés et organiser la mutualisation de certaines ressources entre l'antenne et l'IUT de Beauvais.

2 • Les outils d'appui au pilotage

Les fonctions de gestion du patrimoine, des TIC, des ressources humaines sont déclinées en objectifs de progrès, en même temps que l'établissement affirme sa volonté d'enrichir son dispositif d'auto-évaluation.

Bien que ne disposant pas d'une UNR, l'université a mis en place, il y a déjà quelques années, une cellule d'information et de pilotage, dotée aujourd'hui de trois emplois de catégorie A. L'université s'est engagée dans la première vague d'établissements mettant en place des indicateurs de gestion sur la base des données collectées dans les applications de gestion et rapprochées au sein d'un entrepôt de données. La définition des indicateurs n'a pas été revue. Chaque mois la cellule produit des tableaux de bord de suivi budgétaire qui permettent de suivre l'exécution du budget de chaque composante, de la présidence, et de la DRH (salaires et heures complémentaires). Elle fait le point sur les inscrits (comparatif avec l'année antérieure).

Si la cellule d'information et de pilotage poursuit et renforce son activité, on peut cependant regretter que ses productions ne soient pas assez exploitées.

3 • La gestion

Organisation générale

Les composantes sont regroupées en pôles, qui sont dotés de certaines compétences qu'ils exercent pour le compte des unités qui les composent. Ces compétences sont la petite maintenance, la gestion de logistiques de proximité, les opérations de gestion financière relative à la dépense (de l'engagement à la liquidation des mandats), les composantes ayant compétence pour pré-engager leurs dépenses (bons de commande).

La gestion des pôles est confiée à des coordonnateurs de pôles, qui sont de même niveau que les responsables administratifs des composantes. Il n'existe pas de référentiel métier formalisé, mais il serait aisé à construire.

Cette organisation en pôles permet une optimisation des ressources ; elle facilite la mise en œuvre des choix de gestion de la présidence.

Elle constitue également une base intéressante pour une bonne prise en mains des grandes fonctions de gestion : pilotage au centre, animation de chaque fonction permettant tout à la fois d'appliquer une règle commune et de respecter les initiatives des composantes, lieux d'appropriation de la vie universitaire. Un premier exemple est en cours pour ce qui concerne la fonction scolarité. Un audit exécuté en 2006 a donné lieu à la mise en œuvre de préconisations visant à harmoniser les compétences des niveaux de gestion intervenant dans la fonction scolarité (de la direction de la scolarité aux secrétariats de composantes).

En matière d'organisation et de gestion, le contrat qui se termine compte quelques actions significatives. Outre la cellule de pilotage, on relèvera l'étude confiée à un cabinet extérieur, d'une organisation de la fonction scolarité, transverse à la direction centrale et aux scolarités de facultés. Les conclusions de cette étude commencent à être mises en œuvre, renforçant ainsi la cohérence d'ensemble de la scolarité.

La direction de la recherche a également revu son organisation interne afin de proposer aux enseignants-chercheurs un guichet unique d'aide, notamment au montage de projets. Un règlement du fonctionnement des laboratoires a été adopté.

De son côté, l'encadrement administratif des composantes est largement consacré à la gestion des étudiants, de l'inscription pédagogique au suivi de leur scolarité. La gestion des moyens pédagogiques est également principalement assurée au plus près de terrain : suivi des services et validation par les "doyens" des heures complémentaires. Le paiement des heures complémentaires - hors celui des heures confiées aux vacataires - s'effectue annuellement par les services de la DRH.

Logistique et gestion du patrimoine

Les équipes dédiées à la petite maintenance ont été sorties de la direction du patrimoine et affectées aux pôles. Malheureusement des difficultés de recrutement (et notamment du responsable) font que cette direction en est réduite à faire face aux problèmes quotidiens et avance difficilement sur le projet d'informatiser les descriptifs de bâtiments, ce qui constitue l'outil de base pour en tenir à jour les évolutions. Ce déficit en cadres n'a pas permis la prise en charge de certaines maîtrises d'ouvrage.

Systèmes informatiques et d'information

De même, les informaticiens ont été affectés dans les composantes des différents pôles où ils rendent des services de proximité. Toutefois, la nouvelle présidence a fait évoluer la situation et les informaticiens seront également regroupés au sein de la future direction des infrastructures et des systèmes d'information. Celle-ci tracera le cadre de la politique d'ensemble, permettra les échanges sur le métier en rassemblant régulièrement les compétences et optimisant les efforts de formation technique indispensable pour ces professionnels. Cette double tutelle apparaît comme une demi-mesure dont il reste à démontrer l'efficacité.

Gestion financière

L'organisation financière est scindée en deux : une agence comptable d'une part et une direction des services financiers d'autre part. Cette dernière semble vivre sur ses acquis. Ce qui est frappant c'est l'accent mis par son responsable non pas sur l'appui à une politique, mais sur une approche technique de la gestion. Il semble vouloir s'exonérer de l'appartenance à une équipe administrative placée sous la direction du secrétaire général.

Indépendamment de cette observation, les finances sont déclarées saines, les réserves en hausse et la capacité d'autofinancement en augmentation. On relève toutefois un taux d'exécution du budget qui n'est pas optimal (autour de 75 %), mais également une nette réduction en trois ans du nombre de Décisions budgétaires modificatives (DBM), ce qui est significatif d'une amélioration de la qualité des prévisions.

4 • La gestion des ressources humaines

Du point de vue de la pyramide des âges, 273 enseignants ont plus de 55 ans, ce qui permettrait de mettre en œuvre une politique d'emploi appuyée sur au moins 27 emplois par an sur 10 ans. Il faut par ailleurs veiller à un meilleur équilibre entre professeurs et MDC, au profit des professeurs et mettre les redéploiements au service de la politique de l'établissement.

Des redéploiements de postes d'enseignants-chercheurs vacants ont d'ores et déjà été réalisés alors même que l'université bénéficiait de créations. Ils ont servi essentiellement à résorber les sous encadrements existants. Les postes créés ont ainsi pu être affectés aux secteurs prioritaires de la recherche et au renforcement de l'offre de formation, tout spécialement en master.

Compte tenu de sa politique de maillage régional, le nombre d'emplois BIATOSS est peu élevé, l'UPJV avec 38,3 étudiants/BIATOSS est d'ailleurs moins dotée que les universités de son groupe (35,7) et que les universités en général (33,6). Le nombre important des agents de catégorie C devrait permettre un redéploiement vers des catégories B et A.

Conclusion



La Picardie a la chance de faire partie de ces régions françaises qui, ne s'étant pas inscrites dans les trajectoires industrielles du XIX^e et du XX^e siècles, n'ont pas à résoudre les restructurations liées à l'obsolescence des métiers, mais peut tirer pleinement partie de l'expansion de nouvelles activités.

Le conseil régional de Picardie et l'ensemble des responsables politiques locaux soutiennent l'UPJV dans son rôle de formateur intellectuel et professionnel au service de la jeunesse locale. Aussi l'université doit-elle mener une politique d'ouverture, à tout point de vue, en mettant en place un véritable partenariat tant vis-à-vis du monde académique que du monde économique et politique.

L'UPJV dispose d'une équipe présidentielle renouvelée qui peut embrasser des projets ambitieux et profondément réformateurs, et ce avec une autorité renforcée par la loi et des outils d'évaluation nouveaux offerts aux responsables désireux de mener une véritable politique stratégique transparente et évaluable.

1 • Points forts

- une situation financière saine
- les potentialités créées par les bonnes relations avec le CHU
- les collaborations régionales et interrégionales
- le soutien des collectivités territoriales
- l'effort de restructuration des SHS
- la politique de valorisation de la recherche

2 • Points faibles

- le faible investissement des EPST
- la recherche en SHS
- le nombre élevé et la dispersion des composantes
- le suivi insuffisant de l'insertion professionnelle
- l'absence d'UNR et, consécutivement, d'ENT
- la mobilité et, plus généralement, les relations internationales
- la proportion forte d'enseignants non-résidents

3 • Recommandations

- conforter les capacités stratégiques et politiques de la présidence ;
- améliorer la cohésion de l'établissement par une politique volontariste ;
- entamer le regroupement des UFR de petites tailles et rationaliser l'utilisation du patrimoine ;
- faire de l'intégration à une UNR et de la mise en place d'un ENT une priorité de l'établissement ;
- généraliser l'évaluation des enseignements et enrichir le contenu du supplément au diplôme ;
- approfondir les mesures entreprises en matière d'égalité des sites ;
- intégrer l'ensemble des bibliothèques au SCD et mieux équilibrer les moyens dont elles disposent.

Liste des sigles

A

ADER	Association pour le développement de l'enseignement et de la recherche
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AGREG	Agrégation
ANR	Agence nationale de la recherche
AP	Assistance publique

B

BIATOSS	(Personnels) Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BQR	Bonus qualité recherche
BU	Bibliothèque universitaire
BUIIO	Bureau universitaire d'information d'insertion et d'orientation

C

CA	Conseil d'administration
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CETIM	Centre technique des industries mécaniques
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COP	Conseiller d'orientation psychologue
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPER	Contrat de Projets État-Région
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CURAPP	Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie

D

D	Doctorat
DBM	Décision budgétaire modificative
DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DRH	Direction des ressources humaines
DRV	Direction de la recherche et de la de valorisation
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EA	Équipe d'accueil
ED	École doctorale
ENT	Environnement numérique de travail
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EPU	École Polytechnique Universitaire
ERASMUS	Européen community action scheme for the mobility of university students (programme européen)
ESCOM	Ecole supérieure de chimie organique et minérale

F

FLE	Français langue étrangère
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

H

HDR Habilitation à diriger des recherches

I

IAE Institut d'administration des entreprises
IAR Industrie et agro-ressources
INERIS Institut national de l'environnement industriel des risques
INSERM Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSSET Institut supérieur des sciences et techniques
IPAG Institut de préparation à l'administration générale
IUF Institut universitaire de France
IUFM Institut universitaire de formation des maîtres
IUP Institut universitaire professionnalisé
IUT Institut universitaire de technologie

J

JE Jeune équipe

L

L (LMD) Licence
LG Laboratoire des glucides
LMD Licence-master-doctorat
LRCS Laboratoire sur la réactivité et la chimie des solides
LTI Laboratoire des technologies innovantes

M

M (LMD) Master
MdC Maître de conférences

P

PEDR Prime d'encadrement doctorale et de recherche
PPE Projet professionnel de l'étudiant
PR Professeur des universités
PU-PH Professeur des universités-praticien hospitalier

R

R&D Recherche et développement
RH Ressources humaines

S

SAIC Service d'activités industrielles et commerciales
SCD Service commun de documentation
SDV Sciences de la vie
SG Secrétariat général
SGA Secrétaire général adjoint
SHS Sciences humaines et sociales
SPI Sciences pour l'ingénieur
STAPS Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STIC Sciences et technologies de l'information et de la communication
SUAPSPA Service universitaire des activités physiques, sportives et de plein air
SUMPPS Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé

T

TIC Technologies de l'information et de la communication
TICE Technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement

U

UPJV Université de Picardie Jules Verne
UFR Unité de formation et de recherche
UMR Unité mixte de recherche
UNR Université Numérique en Région
UpTex (Pôle) Textiles innovants
URCA Université de Reims Champagne-Ardenne
UTC Université de technologie de Compiègne
UTT Université de technologie de Troyes

V

VAE Validation des acquis de l'expérience
VP Vice-président

Réponse du président



RAPPORT D'EVALUATION DE L'UNIVERSITE DE PICARDIE JULES VERNE

(Réponse de l'Etablissement)

Remarque liminaire : ce rapport d'évaluation est intervenu dans une période particulière de l'établissement qui fait partie de la vague B de contractualisation (2008-2011) ; le projet de contrat quadriennal a été déposé au Ministère, cinq mois avant la venue de l'AERES. Il est donc injuste de nous reprocher de ne pas avoir mis en œuvre des projets pour lesquels les réponses financières n'ont pas encore été obtenues. Par ailleurs, ce rapport d'évaluation correspond également à la fin de la première année du mandat de la nouvelle équipe de Direction, ce qui fait que les nouvelles orientations choisies n'en sont qu'au début de leur réalisation.

I - Présentation

I-2 Les composantes

I-2-3 Les UFR du secteur des humanités

- *La faculté des lettres*. Afin d'endiguer la chute des effectifs, cette faculté a montré sa volonté de diversifier son offre en ouvrant depuis 2004 une licence professionnelle « métiers des bibliothèques » qui monte en puissance. De plus, pour répondre à une politique d'égalité territoriale des chances, une licence bi-disciplinaire (lettres, histoire-géographie) a été ouverte à l'antenne de Beauvais ; elle prépare au professorat des écoles.

I-2-4 Le secteur économie-gestion

La coopération entre l'IAE et la faculté d'économie et de gestion existe, notamment par la possibilité offerte aux étudiants de cette faculté de s'inscrire automatiquement à l'IAE en spécialisation de gestion au niveau master, sans passer par la voie du concours. Elle se manifeste également en matière de formation à distance et d'internationalisation (programmes européens et convention avec l'Ecole Supérieure des études économiques de Budapest).

I-2-5 Le secteur juridique : faculté de droit et de science politique et l'IPAG

- La faculté de droit et de science politique.

La structuration du cursus dans cette faculté est très ouverte jusqu'en master 2 : la base interdisciplinaire des 6 premiers semestres et un tronc commun tout au long de la licence ne permettent pas de la qualifier de « tubulaire ».

II L'offre de formation

II-1 Formations générales et professionnelles

L'harmonisation des modalités de contrôle des connaissances ainsi que du calendrier universitaire figure dans le « cahier des charges » 2008-2011 qui a été adopté par les conseils centraux.

II-2 Formations doctorales

Le 24 octobre dernier, l'équipe de direction a mis en place une nouvelle structure de pilotage de la recherche : la « RDU » (réunion des directeurs d'unités). Cette nouvelle structure se réunira au moins deux fois par an et aura force de proposition en matière d'orientation stratégique. Il a été décidé aussi de recentrer le bureau « recherche et valorisation » sur des débats stratégiques.

II.2 Accompagnement des étudiants

Pour 2008-2011, l'accompagnement à la réussite des étudiants constitue une préoccupation centrale de l'UPJV : dispositif égalité des chances, référents, tutorat, soutien, banque de prêt informatique, accueil spécifique des nouveaux bacheliers, accueil des étudiants étrangers en et hors convention. De plus, un module d'initiation et d'approfondissement à la recherche documentaire, un module de sensibilisation au monde du travail et le C2i seront généralisés à tous les étudiants.

A l'avenir, le contenu du supplément au diplôme sera très enrichi du fait de la rédaction des fiches RNCP dans les dossiers de demandes d'habilitation des diplômes.

III La recherche et la valorisation de la recherche

III-4 La structuration, le pilotage et la gestion

- Le pilotage

Nous sommes en désaccord avec l'analyse faite. En effet, le Conseil Scientifique est un véritable lieu d'échanges sur la stratégie de recherche de l'établissement et il participe avec l'équipe de direction à l'élaboration de notre politique scientifique. Ainsi, les membres du CS sont notamment consultés lors des demandes de reconnaissance des unités et aussi pour le choix des projets à retenir dans le cadre de l'appel annuel du Conseil régional.

S'agissant des « COS », la nouvelle direction a fait le constat d'anomalies dans le fonctionnement de certains d'entre eux. Sur la base des 9 nouveaux thèmes de recherche, les missions et le fonctionnement de ces COS seront redéfinis, comme cela est d'ailleurs inscrit dans le nouveau Contrat Quadriennal.

IV Les relations internationales

Il semble qu'il y ait une confusion entre les étudiants en et hors convention.

Concernant les étudiants hors convention, un effort considérable est fait depuis un an par la nouvelle équipe de direction en matière d'accueil et d'inscription (guichet unique avec prise de rendez-vous informatique avec la Préfecture directement sur la chaîne d'inscription, chaîne d'inscription spécifique avec présence du CROUS et aide à la constitution du dossier pour la carte de séjour).

Pour les étudiants conventionnés, un accueil personnalisé a été mis en place avec notamment préparation préalable du séjour, aide à la recherche du logement, conseil pour le choix des cours, offre spécifique d'enseignement du français à 4 niveaux et organisation d'activités culturelles et de visites touristiques. Par ailleurs, le savoir-faire de notre Université en matière de relations internationales lui vaut d'être pilote d'un programme Erasmus Mundus en Chimie.

V L'UPJV dans son environnement

V-1 Relations hospitalo-universitaires

L'UPJV regrette aussi, pour sa part, que de nombreux hospitalo-universitaires oublient de faire mention dans leurs publications de leur appartenance à leur Université.

Le CHU est l'un des partenaires de « l'association pour la promotion de la communication médicale » qui possède, dans les locaux de la Faculté de médecine, la plus importante vidéothèque médicale d'Europe (3 500 films).

Pour les formations para-médicales, l'UPJV se sent d'autant plus concernée qu'elle a déjà intégré dans le système LMD une formation de masso-kinésithérapie et qu'elle fait une demande d'habilitation d'une filière d'orthophonie dans le cadre de son projet de contrat quadriennal (2008-2011).

V-2 Les relations avec l'Université de Technologie de Compiègne

Depuis l'épisode « Escom », les liens de confiance entre nos deux établissements se rétablissent progressivement, notamment par la finalisation d'une convention-cadre tri-partite sur la chimie verte avec le Conseil Régional de Picardie.

VI La vie étudiante

VI-1 le champ d'intervention des élus

S'agissant de l'engagement étudiant, les services de scolarité en assurent seulement la gestion matérielle. La validation des projets et la notation des

mémoires sont assurées par un jury composé du 1^{er} Vice-Président du CEVU, de la déléguée auprès du CEVU et d'autres enseignants. Le qualificatif « troublant » paraît dès lors bien excessif.

Pour ce qui est de l'attribution des subventions du FSDIE, la pratique de notre Université qui a été reconduite d'année en année sera améliorée.

VI-2 les actions de prévention

Sans attendre les moyens du prochain contrat quadriennal, l'établissement, sur fonds propres, avec des subventions du Conseil Régional de Picardie et l'aide du CROUS, organise des opérations de prévention sanitaire et sociale (diététique, alcoologie, aide psychologique) ainsi que des consultations médicales dans la Somme et dans l'Oise. De même, la visite médicale généralisée existe depuis 2006 pour l'IUT de l'Oise (site de Beauvais) et depuis 2007, pour l'antenne de Beauvais et l'IUT de l'Oise (site de Creil).

Notre objectif, dans le prochain contrat quadriennal, est de parachever cette politique de santé sur les sites délocalisés de l'Aisne.

VI-3 sport et culture

Pour offrir le maximum d'activités sportives aux étudiants, le SUAPSPA loue aux institutions locales des installations sportives (tennis, terrain de football, gymnase, piscine ...) dont la création pour un nombre d'étudiants limités serait fort onéreuse. La prise en charge de ces locations ne représente que 9% du budget du SUAPSPA.

Contrairement à ce qu'il est écrit, les relations entre la Présidence actuelle et la direction actuelle du SUAPSPA sont bonnes. Enfin, le prochain contrat quadriennal verra la mise en place d'un véritable « pôle sports » regroupant les STAPS, le SUAPSPA et l'association « JV'Sport » ; ce « pôle sports » permettra de développer de façon significative, à Amiens et sur l'ensemble des sites délocalisés, la pratique sportive et la participation aux compétitions universitaires.

Pour la culture, dans l'attente de l'extension à l'enseignement supérieur du « passeport culturel » mis en place par le Conseil Régional de Picardie à destination des lycéens, l'UPJV, dans le cadre de conventions avec les acteurs culturels de la métropole amiénoise et ceux des villes de Beauvais et Creil propose depuis plusieurs années déjà des tarifs étudiants à des conditions attractives (tarif réduit de 50 à 60 %) ; enfin, depuis septembre 2007, la Région de Picardie en partenariat avec notre Université offre aux étudiants un certain nombre de spectacles à seulement 3 euros.

VI-5 des partenariats à renforcer

Nous ne partageons absolument pas ce qui est écrit concernant nos relations soit disant « problématiques » avec le CROUS. La convention signée en novembre 2004 a permis, en particulier, une coopération dans le domaine de l'informatique (installation, par exemple, à la charge de l'Université d'un Cyber-café dans les locaux du CROUS) ; d'autres coopérations existent aussi (opération « égalité des chances », prévention en matière de diététique et d'addictions avec le SUMPPS, programmations communes avec le Service des Affaires culturelles ...). L'UPJV

souhaite, bien évidemment, le renouvellement et l'amélioration de cette convention qu'elle annexera à son futur contrat quadriennal. Enfin, signe supplémentaire de bonne entente, des rencontres en tête à tête (Directeur du CROUS et Président de l'UPJV) sont organisées régulièrement et les services des deux institutions sont habitués à travailler ensemble.

La carte multiservices à laquelle il est fait référence pouvait effectivement être commune au CROUS et à l'Université qui aurait alors proposé un certain nombre de services aux étudiants (ainsi l'accès aux cyber-cafés ou le paiement de photocopies à la BU) que l'on trouve d'ailleurs actuellement sur la carte étudiante à puces de l'UPJV. Le projet commun CROUS-UPJV nécessitait l'affiliation à un établissement bancaire avec obligation d'ouverture de compte, ce qui a justifié en 2005 le refus de l'UPJV. Actuellement, l'UPJV travaille en collaboration avec le CROUS, l'UTC, l'IUFM et le Conseil Régional de Picardie à une solution de carte commune qui permettrait de mieux répondre aux besoins des étudiants.

En ce qui concerne l'aide aux étudiants en difficulté, nous tenons à signaler que notre Université, pour l'année universitaire 2007-2008, accorde l'exonération des droits d'inscription à 339 étudiants non boursiers (soit une augmentation de 176 % par rapport à l'année 2005-2006), à l'issue d'une procédure dans laquelle l'assistante sociale du CROUS donne un avis circonstancié.

Dans le cadre du prochain contrat quadriennal, nos priorités en matière de vie étudiante porteront sur le développement des activités culturelles (à cet égard, à côté de son offre classique de spectacles et de manifestations, l'établissement maintiendra et amplifiera ses « ateliers de pratique culturelle ») et sportives, sur l'accueil et l'accompagnement des étudiants à statut particulier et enfin et surtout, sur la mise en place d'un environnement numérique de travail.

VII La gouvernance

VII-1 L'équipe présidentielle

VII-1-4 Les bureaux et la consultation des acteurs

S'agissant du « cahier des charges », nous ne pouvons qu'être étonnés du fait que « certains élus dans les conseils centraux n'aient pas entendu parler de ce document ». En effet, ce « cahier des charges » a été inscrit à l'ordre du jour de trois séances du CEVU (les 14 septembre, 5 octobre et 26 octobre 2006) et de deux séances du CA (les 5 et 26 octobre 2006) !

Concernant la remarque des relations entre certains élus et l'équipe présidentielle, il est fort étonnant qu'un rapport de ce type et de cette qualité se fasse l'écho officiel de propos d'ordre purement subjectif ; il ne sera pas rappelé le temps accordé par le Président et son équipe à toutes les personnes demandant un entretien.

VII-4 la gestion des ressources humaines

Le repyramidage évoqué ne saurait compenser le déficit de postes BIATOSS confirmé dans ce rapport. D'ailleurs, dans le cadre de notre futur contrat quadriennal, nous avons estimé notre besoin en création de postes BIATOSS à 50.



Georges FAURE
Président de l'Université de Picardie
Jules Verne

Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'université s'est déroulée du **9 au 11 juillet 2007**.

Elle a été placée sous la responsabilité de Bernard **Blanzat**, directeur de recherche CNRS.

Y ont participé (par ordre alphabétique) :

Claude **Burlet** : PU-PH émérite à l'Université Nancy I ;

Jean-Claude **Gentina** : Professeur à l'École centrale de Lille ;

François **Laurin** : Étudiant à l'Université Strasbourg 3 ;

Frederic **Lobez** : Professeur à l'Université de Lille 2 ;

Josette **Soulas** : Inspectrice générale honoraire de l'administration de l'éducation nationale.

Daniel **Brunet**, délégué administratif de la section des établissements et Véronique **Chabbert**, chargée de projet, représentaient l'AERES.

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

Delphine **Lecoindre** a assuré la mise en page de ce rapport.