



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

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'Université de Nîmes



novembre 2010



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

Rapport d'évaluation de l'Université de Nîmes



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

novembre 2010

Sommaire

Présentation	5
I – La plus jeune des universités	5
II – La plus petite des universités	5
III – Un environnement favorable à la vocation professionnelle de l'université	5
La stratégie en matière de recherche	7
I – Un potentiel de recherche limité	7
II – Une stratégie et une politique scientifique à définir	7
La stratégie en matière de valorisation	9
I – Un travail intéressant de diffusion d'informations scientifiques et de vulgarisation	9
II – Comment développer la valorisation d'une recherche très éclectique ?	9
La stratégie en matière de formation	11
I – Une offre de formation répartie en trois départements d'enseignement	11
II – Un pilotage dont l'efficacité doit être renforcée	12
III – Des taux d'insertion élevés mais un suivi à consolider	12
IV – Contribuer à la réussite des étudiants : une réelle préoccupation de l'université	13
V – Une évaluation des enseignements embryonnaire	13
VI – Un environnement de travail de l'étudiant à améliorer	13
VII – Une politique documentaire en constante évolution : un réel atout	14
VIII – Une offre de formation continue (FC) à construire	14
La stratégie en matière de vie étudiante	15
I – Des étudiants nîmois engagés	15
II – Une bonne qualité de vie mais une vie étudiante très réduite	15
III – Le CROUS : un partenaire privilégié	16
La stratégie en matière de relations extérieures	17
I – Un environnement d'enseignement supérieur complexe	17
II – Un réel soutien des collectivités : organiser le travail en commun	17
III – Présence des entreprises mais en ordre dispersé	18
IV – Les EPST et les EPIC ne pèsent pas dans la recherche nîmoise	18

La stratégie en matière de relations internationales	19
La gouvernance	21
I – Une gouvernance resserrée et encadrée	21
II – Un pilotage effectif, s'appuyant sur une large participation de la communauté universitaire	21
III – Un développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui mériterait d'être mieux formalisé	22
IV – Une politique de gestion des ressources humaines à mettre au service des objectifs de l'établissement	23
V – Une politique budgétaire et financière à consolider	24
VI – Une bonne connaissance du patrimoine à rationaliser pour l'optimiser	24
VII – Deux lacunes à combler : l'hygiène & la sécurité et la démarche qualité	25
L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication	27
Conclusion et recommandations	29
I – Les points forts	29
II – Les points faibles	29
III – Les recommandations	30
Liste des sigles	31
Observations du président	35
Organisation de l'évaluation	39

Présentation

I – La plus jeune des universités

L'université de Nîmes est la dernière née des universités françaises (décret n° 2007-733 du 7 mai 2007 portant création et organisation provisoire de l'université de Nîmes). Elle succède au centre universitaire de formation et de recherche (CUFR) de Nîmes, créé en 2002 à partir du regroupement des antennes locales des trois universités de Montpellier. Appelé "UNÎMES", cet établissement est une université pluridisciplinaire hors santé "à vocation professionnelle".

Bien que les créations du CUFR et de l'université de Nîmes soient l'aboutissement d'une longue histoire, une succession trop rapide de responsables à leur tête et un parcours assez mouvementé confèrent à l'établissement une certaine fragilité, se traduisant par la recherche permanente d'une identité propre.

Victime de sa jeunesse, l'UNÎMES présente un réel déficit en personnels titulaires, enseignants et BIATOS. Elle compte 62 postes d'enseignement (13 PR, 31 MC, 14 PRAG-PRCE, 3 PAST, 1 lecteur), soit environ un enseignant pour 60 étudiants. Pour assurer ses formations, elle fait appel à 527 vacataires dont 471 professionnels ou assimilés. Le déficit est encore plus important pour le personnel administratif et de gestion. Le personnel permanent de soutien est de 51 personnes (un personnel pour 70 étudiants).

II – La plus petite des universités

L'UNÎMES est une université de proximité et le revendique. L'enquête menée par l'établissement sur les primo-bacheliers de licence 1^{ère} année de 2007-2008, montre que 65% d'entre eux ont choisi l'UNÎMES pour cette proximité. Le vivier des étudiants potentiels est constitué, pour l'essentiel, des 3 100 bacheliers généraux par an des départements du Gard et de la Lozère, soit 30% des bacheliers généraux de la région du Languedoc-Roussillon (Source INSEE).

L'UNÎMES a conservé du fonctionnement de type CUFR, une structuration en départements pédagogiques au nombre de trois : sciences et arts - droit, économie et gestion - psychologie, lettres, langues et histoire, qui accueillent environ 3 500 étudiants en 2009-2010. L'offre de formation se décline en neuf licences générales (L), dix licences professionnelles (LP) et quatre mentions de master (M) à visée professionnelle co-habilitées.

Les départements sont dispersés sur trois sites géographiques : le site Vauban à proximité du centre ville (enseignement en arts, droit, lettres et psychologie), le site des Carmes en centre ville (enseignement en biologie, physique-chimie, mathématiques, informatique et un incubateur d'entreprises en biotechnologie) et le parc Georges Besse (enseignement et activité de recherche en géochimie). En 2013, un nouveau site d'enseignement, le site d'Hoche devrait accueillir les formations professionnelles et la formation continue.

III – Un environnement favorable à la vocation professionnelle de l'université

Avec 700 000 habitants, soit près de 30% de la population de la région Languedoc-Roussillon, le département du Gard connaît depuis dix ans une croissance moyenne de sa population de 1,1%, proche de celle de la région qui, avec un taux de croissance de 1,3%, est la première région française en termes de croissance démographique (Source INSEE). Les projections de l'INSEE annoncent 860 000 habitants dans le Gard à l'horizon 2030.

Le département du Gard s'affirme toujours comme le plus industrialisé de la région grâce à la reconversion de ses activités traditionnelles (textile et industrie lourde). L'industrie représente 19% des emplois salariés (12,5% pour la région) et plus de 40% de la valeur ajoutée brute de l'industrie languedocienne provient du département du Gard.

L'UNÎMES bénéficie de cette conjoncture territoriale, favorable au développement des diplômes professionnels et à l'insertion des étudiants. Plus de la moitié de ses formations sont professionnelles, avec une forte augmentation des LP (six en 2007-2008, dix en 2009-2010 et de nouveaux projets dans la perspective du prochain quadriennal).

Les priorités de l'UNÎMES sont la poursuite de la structuration à concrétiser par des statuts définitifs en janvier 2012, la préparation du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), le développement accru des formations professionnelles et la construction d'une identité scientifique qui conforterait son positionnement.

La stratégie en matière de recherche



I – Un potentiel de recherche limité

La caractéristique première de la recherche à l'UNÎMES est qu'elle se fait "ailleurs", dans la mesure où il n'existe pas de laboratoire interne. Pour autant, l'université s'efforce de connaître ses capacités de recherche et mène une politique volontariste pour les rendre visibles : état des lieux des activités de recherche de ses enseignants-chercheurs (EC), conventionnement avec les laboratoires qui les accueillent dans d'autres universités, dispositif d'"antennes" locales de laboratoires extérieurs, incitation au développement de projets scientifiques transdisciplinaires, etc. Le potentiel est limité mais réel, comme en témoignent le nombre d'EC effectivement rattachés à un laboratoire externe reconnu (32 sur 42), la proportion d'HDR parmi les EC en activité (19 sur 42) ainsi que celle des "produisants" dans le projet d'équipe de recherche interdisciplinaire de Nîmes (ERIN) proposé en 2010 (13 sur 19). Si ce dernier témoigne d'une volonté de regroupement pour "faire masse critique", son approche est jugée "plus structurelle que scientifique", avec beaucoup d'actions qui présentent un "caractère disparate" et ne témoignent pas d'une "réelle collaboration scientifique entre des EC issus de disciplines différentes" (évaluation de l'ERIN). On touche là à une difficulté majeure de l'UNÎMES : sa dispersion disciplinaire actuelle (23 sections CNU pour 42 EC) limite considérablement la possibilité de constitution d'équipes internes reconnues. L'université semble souffrir de la poursuite d'objectifs peu compatibles entre eux : pluridisciplinarité d'une part, et recherche scientifique interne d'autre part. Elle accepte mal par ailleurs l'impossibilité, qui résulte de l'absence d'équipe reconnue, d'inscrire des doctorants en son sein et cette situation est parfois vécue comme une impasse.

II – Une stratégie et une politique scientifique à définir

Le pilotage des activités de recherche à l'UNÎMES mobilise un nombre important de personnes : une vice-présidente (VP) en charge de la recherche, une commission recherche qui réunit 52% des EC de l'université (24 membres) à fréquence mensuelle, un service recherche avec deux personnels IATOS (un IGE et un ASU) et un chargé de mission. Cette implication témoigne de l'importance de l'activité recherche aux yeux des décideurs et des EC de l'établissement. Ces efforts nombreux semblent se faire davantage sur un principe non formalisé de bonne volonté et de souplesse qu'autour de choix volontaristes et institutionnalisés. En particulier, la commission recherche dit jouer le rôle d'un conseil scientifique, mais en réalité elle fonctionne aujourd'hui davantage par auto-saisine sur les points qu'elle souhaite traiter. Elle n'a pas eu l'occasion de conduire un véritable examen des sujets qui appellent la formulation de choix majeurs, comme la politique des emplois scientifiques ou la gestion des carrières des EC. Ainsi, elle n'a pas encore pris les décisions stratégiques qui l'auraient conduite, par exemple, à des redéploiements disciplinaires ou des profilages d'emplois sur des critères de recherche. L'ambiguïté et les non-choix de la posture actuelle, combinant "disciplinarité" et pluridisciplinarité, ne sauraient durer. Des recentrages sur des créneaux spécifiques très ciblés devront être définis et opérés rapidement afin de rendre visible l'activité recherche.

La politique scientifique d'UNÎMES est centrée sur un objectif de visibilité et de reconnaissance de la recherche nîmoise. Des actions sont conduites en ce sens par l'université comme la signature des publications mentionnant l'UNÎMES, la formalisation des partenariats avec les laboratoires d'accueil, la présence systématique à tous les événements ou manifestations régionaux d'un représentant d'UNÎMES, le financement de projets de recherche pluridisciplinaires internes. Ces efforts sont importants et généralement portés par des EC impliqués et motivés. Par ailleurs, la dimension "régionale" de la recherche est vécue différemment selon les acteurs. Elle est aujourd'hui considérée comme peu réaliste par l'UNÎMES, dans le contexte du projet de fusion des universités de Montpellier. A l'opposé, le conseil régional énonce des perspectives prometteuses et des créneaux spécifiques pour l'UNÎMES. Articulée avec les compétences développées dans les formations existantes, la thématique "gestion du risque technologique et patrimoine" pourrait être pertinente dans une approche pluridisciplinaire qui serait à la fois originale et complémentaire de la recherche disciplinaire, dans le contexte régional.

N'ayant pas ou plus d'équipe de recherche habilitée en son sein, l'établissement ne dispose pas de dotation de l'Etat dédiée à la recherche. Pour encourager ses chercheurs à collaborer et développer des actions scientifiques transversales sélectionnées sur projet par la commission recherche, l'UNÎMES alloue cependant entre 80 k€ et 100 k€ de son budget à des projets de recherche pluridisciplinaires. Ces projets pourraient être le ferment de la création d'une unité de recherche rattachée à l'UNÎMES. Un financement est également attribué aux départements pour l'achat de matériel de recherche, la prise en charge de missions, etc., dans le cadre de la recherche disciplinaire. Toutefois, les critères d'attribution de ces moyens ne semblent pas clairement connus.

La stratégie en matière de valorisation



I – Un travail intéressant de diffusion d'informations scientifiques et de vulgarisation

Malgré une recherche dite "finalisée", l'activité de valorisation est encore très peu développée : trois contrats à hauteur cumulée de 130 k€. De surcroît, l'absence à ce jour d'unité de recherche propre ne permet pas à l'UNÎMES de prétendre à des actions de valorisation au sens strict du terme. Il s'agit en fait davantage de communication et de diffusion des savoirs que d'une réelle déclinaison appliquée des résultats de la recherche. Le service de développement et de valorisation de la recherche (SDVR) mis en place dès 2008 est en charge de cette communication. Il coordonne les participations des EC aux colloques, séminaires et autres manifestations scientifiques, ce qui lui permet de collecter les éléments d'information utiles pour communiquer sur leurs activités de recherche. Il est également au service des EC pour l'organisation de leurs manifestations scientifiques.

L'université cherche cependant à stimuler la valorisation et a prévu une journée de sensibilisation des EC à cet objectif. L'encouragement à la mise en place de deux projets de fondation (l'une partenariale et l'autre universitaire) tournés vers l'environnement socio-économique témoigne également de cette préoccupation naissante. La fondation partenariale porte sur les métiers de la longévité et est inscrite dans le contrat de projet Etat-région (CPER) 2007-2013. Elle devrait être officiellement créée en juin 2010. Le projet de création d'une fondation universitaire, moins abouti à ce jour, vise l'insertion professionnelle des post-doctorants dans le tissu économique des entreprises. Ces deux fondations témoignent d'une volonté d'innover mais restent des initiatives insuffisamment inscrites dans une politique d'établissement.

Enfin, l'UNÎMES a pris sa place dans les actions locales de diffusion de la culture scientifique et technique : le chargé de mission "communication" se consacre aux "Mardis d'UNÎMES" (bimestriels), à la Fête de la Science et à la Nuit des chercheurs, qui trouvent progressivement leur public.

II – Comment développer la valorisation d'une recherche très éclectique ?

La valorisation s'inscrivant essentiellement dans le cadre des laboratoires d'accueil des EC, elle "profite" aux établissements de rattachement de ces unités de recherche (UR). Conscient de cette perte de visibilité l'établissement vient de publier une plaquette, se présentant comme un annuaire de la recherche, constituant la première étape d'une démarche de "prospection" de contrats. Cette phase est le point de départ d'une programmation d'événements qui vise à promouvoir les résultats scientifiques produits par les EC de l'établissement auprès des entreprises, des médias et autres partenaires.

Cette stratégie de partenariat est la seule possible eu égard au modeste potentiel recherche dont dispose l'établissement et au fait que la plupart des EC travaillent dans des laboratoires extérieurs. Un chiffre d'affaires significatif ne pourra se faire que dans des niches qui restent à identifier et au travers de partenariats avec les laboratoires de rattachement des EC et les réseaux de valorisation que l'UNÎMES entretiendra. Les trois contrats de prestations de service actuellement gérés par le SDVR (130 k€) concernent deux entreprises (COMURHEX, filiale d'AREVA et EGIS, filiale de la Caisse des dépôts) et un programme (GELAMED) en partenariat avec le CNRS.

Du fait que l'environnement gardois est plus industriel que l'environnement régional, l'UNÎMES pourrait devenir un prescripteur de prestations et de contrats mais aussi le premier contact naturel des industriels du département, au bénéfice de la communauté scientifique régionale.

La stratégie en matière de formation

La population étudiante de l'UNÎMES se caractérise par :

- un taux de boursiers très élevé (47,3% en 2009-2010 soit +18% par rapport à la moyenne académique) ;
- un recrutement de proximité particulièrement marqué (90% des inscrits en 2008-2009 sont issus de Nîmes et du Gard) ;
- une grande proportion de filles (75% des inscrits).

L'UNÎMES compte un peu plus de 3 500 étudiants en 2009-2010. Les effectifs sont stables depuis quatre ans. Ils représentent globalement deux tiers des étudiants inscrits sur le site nîmois, dans une université, et autour de 5% des étudiants inscrits en Languedoc-Roussillon. Les effectifs entrants en L1 sont pour les trois quarts d'entre eux des primo-bacheliers dont 75% environ sont issus des séries générales (S, ES, et L), 17% de la série technologique et 7% de la série professionnelle.

L'UNÎMES présente un fort déséquilibre entre les cycles. Plus de 90% des étudiants sont inscrits au niveau licence, environ 5% au niveau master et les doctorants sont inscrits dans les universités partenaires. Il est important de noter que 65% des étudiants d'UNÎMES changent d'université contre 36% pour Perpignan ou 24% pour Montpellier III (Source OBSIDE). Ces chiffres confortent la vocation d'université de proximité d'UNÎMES.

I – Une offre de formation répartie en trois départements d'enseignement

L'offre de formation est articulée autour de trois départements : sciences et arts (SA)- droit, économie et gestion (DEG)- psychologie, lettres, langues et histoire (PLLH) qui rassemblent les quatre domaines universitaires (arts, lettres, langues - droit, économie, gestion - sciences humaines et sociales / SHS - sciences, technologies, santé).

- Le département PLLH constitue aujourd'hui le département le plus important de l'université (» 1400 étudiants en 2009-2010). Il porte quatre L, (psychologie ; lettres ; histoire; lettres langues et civilisations étrangères avec deux spécialités anglais et espagnol), une LP et un master en psychologie, spécialité psychologie sociale de l'environnement, cohabilité avec l'université d'Aix-Marseille I. Les effectifs de première année (L1) sont en forte augmentation ces trois dernières années (de 588 à 733 étudiants soit une augmentation de +24%). En revanche, l'unique master de psychologie a perdu une grande partie de ses effectifs en M1 après la modification de son contenu et de sa dénomination (de 122 à 15 étudiants en 2008-2009).
- Le département DEG (environ 1200 étudiants) porte deux L (droit et administration économique et sociale - AES, mention administration territoriale), quatre LP et deux spécialités de master en droit public et privé, cohabilités respectivement avec l'université d'Aix-Marseille III et celle de Montpellier I. Ce département compte la promotion la plus forte en L1 (environ 400 étudiants en droit). Les effectifs en L1 sont stables. Le master 1 de droit public a doublé ses effectifs en trois ans (60 étudiants en 2009-2010). Malgré ces effectifs, le département apparaît comme le moins encadré.
- Le département SA compte un peu moins de 1000 étudiants en 2009-2010 mais plus de 50% des enseignants permanents de l'université. Il porte trois L (biologie/environnement ; mathématiques/informatique/physique/chimie ; arts appliqués) avec deux parcours chacune, cinq LP, dont trois d'entre elles en partenariat avec les lycées de la région, et un master en biologie-santé, spécialité biotechnologie, cohabilité avec l'université de Montpellier II. Si les effectifs de L1 ont fortement augmenté en trois ans en arts appliqués (+50% pour 263 étudiants en 2009-2010) et en biologie (+25% pour 141 étudiants en 2009-2010), le nombre d'étudiants de sciences déjà relativement faible (82 étudiants en 2009-2010) stagne ou est en baisse (-33% pour le parcours physique-chimie) à l'instar des universités françaises. Le master de biotechnologie est également en difficulté puisque le M1 ne comptait que huit étudiants à la rentrée 2009-2010, ce qui pose clairement la question de son maintien. Deux nouvelles spécialités de master en SHS-Arts sont en projet (design-innovation-société et design transdisciplinaire-culture et territoire) avec respectivement l'école des mines d'Alès et l'université de Toulouse II.

¹ OBSIDE: Observatoire Inter-universitaire des étudiants.

La lisibilité de cette offre de formation est parfaitement assurée par un site Internet rénové où toutes les filières de l'établissement sont parfaitement détaillées en termes d'objectifs, de modalités d'accès et d'organisation, de contenus des diverses unités d'enseignements, etc.

Les effectifs globalement en augmentation en 1^{ère} année du cycle L confortent l'établissement dans son rôle d'université de proximité. Toutefois, le faible encadrement de l'université, qui entraîne un cumul de responsabilités pour chacun des enseignants permanents, fragilise l'ensemble des formations et rend difficile tout développement ultérieur. Il ne semble pas exister, au sein des départements, d'adéquation entre le nombre d'étudiants et le nombre d'EC, ni d'évaluation des formations. L'établissement se doit d'affiner sa politique de formation et de faire les choix qui s'imposent.

II – Un pilotage dont l'efficacité doit être renforcée

Le pilotage de l'offre de formation s'appuie sur une commission pédagogique qui se substitue au conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) classique des universités. Tous les contenus de formation sont élaborés par les départements mais le cycle licence a été structuré de manière identique pour toutes les mentions sous l'impulsion de la commission pédagogique, avec un cadrage en ECTS de toutes les unités d'enseignement (UE) pour faciliter les réorientations entre les divers parcours et les mutualisations d'enseignements. L'ouverture ou la fermeture d'une formation en fonction du nombre d'inscrits potentiels est laissée à l'appréciation des départements.

Les UE libres sont proposées par les départements et le catalogue validé par la commission pédagogique. Ces UE libres (25 au 1^{er} semestre 2009-2010), dont quelques unes visent à une remise à niveau ou à favoriser la reconnaissance de l'engagement étudiant, masquent parfois des compléments disciplinaires. Le nombre important des UE libres et celui des étudiants concernés posent d'importantes difficultés de gestion et d'organisation (inscription et coordination avec les filières d'enseignement, pré-requis à vérifier, etc.).

III – Des taux d'insertion élevés mais un suivi à consolider

Depuis sa création, l'UNÎMES a entrepris de se focaliser sur l'objectif de professionnalisation qui lui était assigné. A cette fin elle a élaboré un schéma directeur d'aide à l'insertion professionnelle, dont les principaux axes sont les suivants :

- création de nouvelles LP pour mieux répondre aux besoins exprimés par les entreprises régionales : leur nombre est passé de six à dix en 2009 et les étudiants inscrits dans ces formations représentent aujourd'hui 39% de l'effectif en L3, contre 14% en 2006 ;
- introduction de modules d'accompagnement vers la vie professionnelle dans les cursus généralistes (certification informatique, rédaction de CV et de lettre de motivation, apprentissage du travail en équipe). Des modules (environ 100h) dédiés, tels que le "Projet Personnel Professionnel" sont prévus sur l'ensemble du cycle licence. Dans le cycle master, ces modules de formation avoisinent les 70h ;
- obligation pour tous les étudiants de 3^{ème} année de réaliser un stage en entreprise de quatre semaines dont l'objectif est la découverte du monde professionnel. Dans le cycle master, ces stages durent de trois à six mois en M1 et M2. Au total, 560 étudiants de L3, 200 de L3 Pro, 120 de M1 et 65 de M2 réalisent un stage validé par une UE ;
- nomination d'un chargé de mission pour développer les liens avec les entreprises, optimiser le suivi des stages, recueillir la taxe d'apprentissage, etc.

Les enquêtes d'insertion des diplômés de licences, effectuées par l'OBSIDE, réalisées en 2008 pour les promotions de 2005 montrent que :

- un quart des étudiants des licences généralistes diplômés d'UNÎMES arrêtent leurs études à ce niveau, 60% d'entre eux disposant d'un emploi stable dans les deux ans et demi après l'obtention de leur diplôme ;
- trois quarts des étudiants de licences professionnelles sont employés dans un secteur en lien avec leur formation. Sur l'enquête à trente mois, 90,6% des diplômés de 2006 avaient un emploi stable dont 72% en CDI, 58% en Languedoc Roussillon. Ces forts taux d'insertion confirment le bon positionnement de ces LP.

Les enquêtes de l'Espace stage, orientation, professionnalisation, insertion des étudiants (ESOPI), service de l'université, font état d'un taux d'insertion élevé, d'environ 90%, pour les étudiants de formation professionnelle, niveau L et M, et d'un taux de 66% pour les formations généralistes.

L'ESOPi est constitué de quatre agents assurant, en sus des missions d'orientation, celles dévolues à un bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP). Bon nombre d'enquêtes d'insertion menées par l'ESOPi en 2009 sont encore en cours de traitement. Il en ressort néanmoins que 61% des L3 insérés trouvent un emploi dans le secteur public, ce qui paraît assez élevé, mais prend en compte le poids de la filière juridique. Le faible taux de réponse aux questionnaires pose un problème de fiabilité des analyses. Le taux de participation aux enquêtes des anciens étudiants reste perfectible et se situe en dessous de 50%. On peut regretter aussi, de manière globale, le peu de diffusion de ces informations et leur faible impact sur la réflexion à mener sur les contenus de formation.

Au regard de l'importance stratégique de l'insertion professionnelle pour l'université, ce service devrait être renforcé pour lui donner les moyens de répondre à l'ensemble des missions qui lui sont confiées.

IV – Contribuer à la réussite des étudiants : une réelle préoccupation de l'université

L'établissement a inscrit l'aide à la réussite comme une priorité. Une chargée de mission spécifique coordonne les actions dans ce domaine.

L'observatoire de la vie étudiante (OVE) fait état à l'issue du L1 pour l'année 2008-2009 et pour l'ensemble des filières d'un taux d'échec important (abandon, environ 40% et redoublement, environ 15%). Le taux de passage en L2 à l'UNÎMES est de 40%, ce qui signifie que 5% environ des inscrits en L1 poursuivent leurs études hors de l'établissement. Ces taux varient fortement d'une filière à l'autre. Par exemple, le taux de passage en L2 en psychologie est de 25% contre 72% pour les lettres. Les taux de réussite en L sont en moyenne supérieurs à 90%. Les taux de réussite en trois ans par filière pour le département PLLH varient entre 25% en psychologie à 57% pour l'histoire.

L'UNÎMES a généralisé le contrôle continu pour la plupart des filières (excepté en droit, psychologie et en partie AES en raison d'effectifs importants en 1^{ère} année), ce qui correspond à plus de 50% des étudiants de L. Après trois années de fonctionnement, l'impact est positif et évalué à une amélioration de l'ordre de 10% du taux de réussite.

Dans le cadre du plan Licence, un certain nombre d'actions ont été conduites, telle la mise en place d'une UE de méthodologie "Outils de la réussite" en L1 (groupes de niveaux, groupes de TD homogènes, tutorat, enseignant référent, passerelles, etc.). L'impact de ces actions n'est pour l'instant pas évaluable.

Les abandons et échecs sont essentiellement attribués à l'orientation par défaut d'un grand nombre d'étudiants. Pour contrecarrer cette tendance, chaque étudiant de 1^{ère} année a la possibilité de demander des entretiens personnalisés au moment de la rentrée. Les réorientations et conseils proposés à cette occasion sont néanmoins rarement suivis d'effet.

Devant le taux élevé d'abandon, il est regrettable que l'essentiel de l'effort de l'UNÎMES porte sur les salons et forums, qui visent avant tout à répondre à une politique de recrutement des étudiants, même si l'on peut leur concéder quelque utilité en matière d'orientation active.

V – Une évaluation des enseignements embryonnaire

Il n'existe pas pour le moment de pilotage centralisé de l'évaluation des enseignements. Certaines filières ont mis en place des procédures propres, notamment pour mieux maîtriser l'enseignement dispensé par les nombreux vacataires. Par exemple, dans les départements, les étudiants évaluent semestriellement les enseignements.

Il serait souhaitable que la direction de l'université, en s'appuyant sur les pratiques existantes, coordonne l'ensemble du dispositif. Le résultat des enquêtes réalisées auprès des étudiants devrait être présenté devant le conseil d'université afin d'être utilisé pour faire évoluer l'offre de formation, les contenus des enseignements et les méthodes pédagogiques.

VI – Un environnement de travail de l'étudiant à améliorer

Ayant pris conscience du faible recours aux TICE dans les filières de formation, l'UNÎMES a initié depuis mars 2009 une action intitulée "Labellisation en TICE" des filières, avec trois niveaux de reconnaissance (1 : cours en ligne, 2 : forum pédagogique actif, espace de travail collaboratif, évaluations en ligne, 3 : enseignement à distance tuteuré). Cette labellisation est assujettie à une compensation financière sous forme d'heures complémentaires attribuées aux intervenants.

L'UNÎMES incite les étudiants à préparer la certification informatique et internet, C2I. Le taux de réussite au niveau un, en progression, avoisine les 90% et concerne environ 550 étudiants par an.

Les étudiants bénéficient d'une plateforme environnement numérique de travail (ENT), et une sensibilisation aux TIC est organisée lors de la semaine de pré-rentrée (9h de TD pour tous). Une salle en libre-service, comprenant 18 PC est à disposition des étudiants ; le Wifi est disponible sur les deux principaux sites.

VII – Une politique documentaire en constante évolution : un réel atout

L'UNÎMES dispose sur le site Vauban d'une bibliothèque spacieuse (3 000 m²), avec plusieurs salles de travail, une salle multimédia et une salle de formation. Les autres sites, qui disposent quelquefois d'une salle de travail, sont alimentés par des dépôts de documents, en provenance du site principal, placés en consultation libre.

Le service de documentation, composé de sept titulaires, trois contractuels (2,4 ETP) et deux moniteurs étudiants, assure 56 heures hebdomadaires d'ouverture. Il n'existe pas de conseil de la documentation, mais le bilan annuel d'activité est présenté en commission pédagogique.

Le budget d'acquisition documentaire augmente régulièrement chaque année. De l'ordre de 180 k€ en 2009, un tiers de ce budget est consacré aux ressources électroniques. Les achats de livres orientés majoritairement pour le niveau licence, sont en augmentation de 5%.

Bien que les prêts aux étudiants restent parmi les plus élevés au regard des autres universités comparables (2^{ème} rang sur 25), ils diminuent régulièrement depuis plusieurs années (-5% en 2008 et -7% en 2009). Cette diminution s'explique par une forte augmentation des connexions électroniques sur le portail documentaire (+45% en 2008 et +58% en 2009).

Les étudiants de L1 et de LP bénéficient tous d'une visite obligatoire de la bibliothèque universitaire (BU) à la rentrée universitaire. On peut regretter que le module de méthodologie documentaire de douze heures, prévu dans les maquettes, ne soit pas également obligatoire (329 étudiants en 2009 pour 747 en 2010).

La collaboration initiée avec les autres bibliothèques du site nîmois a été formalisée par une convention. Il appartient maintenant à l'UNÎMES de poursuivre cette collaboration dans le cadre du PRES, en particulier avec les deux autres composantes universitaires voisines (IUT et faculté de médecine).

La fréquentation de la BU, le nombre de documents consultés sur place sont en hausse, le ratio lecteurs/étudiants est de l'ordre de 70%. Ces bons indicateurs témoignent de la qualité des services rendus et du dynamisme du personnel.

Le service de documentation est un atout indéniable de l'UNÎMES qui doit être pleinement intégré à la stratégie de développement de l'université.

VIII – Une offre de formation continue (FC) à construire

La FC est très peu développée dans la mesure où cette dernière était gérée jusqu'en 2008-2009 par l'université de Montpellier II. Cette ligne budgétaire fait donc apparaître des déficits qui devraient être comblés par le reversement, de la part de l'université de Montpellier 2, des sommes générées par les activités de FC de l'UNÎMES des années passées et l'augmentation de l'offre de FC.

Le bilan de l'activité du service "Université de Nîmes formation permanente", après un an d'exercice, ne comptabilise que 45 stagiaires en 2009-2010 dans les formations initiales et 31 inscrits dans les diplômes d'université.

Le chargé de mission est conscient de l'aspect prioritaire du développement de cet axe. Il est indispensable pour une université à vocation professionnelle de développer la FC en déployant tous ses aspects (validation des acquis de l'expérience, alternance, apprentissage) et en privilégiant la coordination des offres dans le contexte régional.

La stratégie en matière de vie étudiante

I - Des étudiants nîmois engagés

La vie étudiante est pilotée au niveau de l'établissement par le VP "enseignement, aide à la réussite et vie étudiante" (EARVE), en liaison avec le VP étudiant pour l'impulsion de projets et le relais des préoccupations étudiantes, avec l'appui de la commission enseignement et du bureau de la vie étudiante (BVE).

Qu'il soit associatif ou institutionnel, l'engagement étudiant est reconnu au niveau de l'université, au travers d'une UE libre de cinq ECTS en L1 et L2 que les étudiants ont la possibilité de valider sous la forme d'un projet tuteuré et évalué par un EC, accompagné du VP EARVE.

Un taux de participation de 25% aux dernières élections universitaires, se situant sur la fourchette haute de la participation étudiante dans les universités françaises, témoigne d'un réel sentiment d'appartenance à l'établissement bien que les étudiants perçoivent davantage l'UNÎMES comme un "grand lycée" où tout le monde se connaît, ce qui relativise ce score.

La participation des étudiants aux décisions de la vie de l'établissement est réelle. Trois élus siègent au conseil d'université et six étudiants dans les trois départements de formation. Tous ces élus participent au BVE et à la commission enseignement, dans laquelle une moitié des élus participe effectivement.

Aucun dispositif de formation pour les élus étudiants et associatifs n'est mis en place. Cependant, le FSDIE finance une formation régionale à destination des élus étudiants. Cette formation, bien qu'ouverte à tous, est mise en place par une organisation syndicale étudiante, ce qui pose la question de l'impartialité requise pour une formation de qualité.

II – Une bonne qualité de vie mais une vie étudiante très réduite

Le VP étudiant est nommé par le président de l'université sur proposition du BVE, composé exclusivement des élus étudiants. Le BVE dispose d'une ligne budgétaire de 1 000 euros pour les dépenses courantes, d'un bureau et d'une vitrine pour y afficher ses informations. Il est lié à une structure associative, PAVE, qui sert au développement de projets pour l'animation des campus et d'une coopérative d'achat progressivement confiée aux associations de filière.

On peut regretter que le VP étudiant ne soit pas épaulé par une structure administrative dédiée. Rémunéré à hauteur de 3 200€ par an, il est souvent sollicité par le VP EARVE pour des missions qui pourraient pourtant être gérées par des structures administratives ou par d'anciens diplômés, comme la coordination d'une mission de développement d'un réseau d'anciens étudiants.

Quatorze associations sont recensées à l'UNÎMES, la plupart étant des associations de filière. Les interactions avec l'institution mettent en exergue de bonnes relations avec le VP étudiant et la direction de l'université. Vu la taille de l'établissement, l'absence de procédure et la gestion au "cas par cas" des difficultés ne semblent pas poser de problème majeur.

Il est à noter qu'une association présente un rayonnement intéressant sur la ville sur le thème de l'antiquité et des jeux romains, et que l'association sportive montre un dynamisme certain, bien que ne disposant d'aucune infrastructure sur le site.

Un manque clair de locaux pour les associations étudiantes a été relevé. Si le projet de maison de l'étudiant (quatre pièces sur un niveau) sur le campus de Vauban est acté, sa définition date d'une dizaine d'années, ce qui conduit les étudiants à le considérer aujourd'hui comme sous-dimensionné, d'autant plus qu'il ne se situe pas au cœur du campus. Ces derniers estiment également qu'ils n'ont pas été suffisamment associés aux débats concernant ce projet.

La problématique du transport, qui conduit les étudiants à rentrer chez eux rapidement après les cours, et le rayonnement de Montpellier, davantage perçue comme une ville étudiante, entraîne un manque d'activité de vie étudiante. L'éclatement sur plusieurs sites peut aussi expliquer ce constat. Le site des Carmes semble être moins fréquenté, du fait de son éloignement géographique du site central de Vauban. Ce point doit être pris en compte dans le cadre du développement du site Hoche, en termes de vie étudiante.

Concernant le FSDIE, 25% des fonds sont réservés à l'aide sociale, qui consiste à soutenir ponctuellement les étudiants en difficulté pour le paiement des frais liés à leurs études. Les 75% restant sont dévolus au soutien de projets associatifs sélectionnés par une commission *ad hoc*. Le faible nombre de projets financés et le financement de déplacements ou d'actions de formation impliquent la nécessité de mieux communiquer sur le dispositif FSDIE et de le déployer davantage sur des initiatives étudiantes portées par l'ensemble des étudiants d'UNÎMES.

III – Le CROUS : un partenaire privilégié

L'UNÎMES et l'antenne nîmoise du CROUS de Montpellier entretiennent d'excellentes relations au service des étudiants. Des échanges constructifs relatifs au potentiel de logements à destination des étudiants ont lieu, l'université ayant par le passé concédé un terrain pour la construction d'une résidence étudiante et le CROUS déployant ses nouvelles résidences au plus près des campus. Il en est de même pour la restauration, par l'existence de cafétérias gérées par le CROUS sur les sites universitaires. Un comité de site réunissant notamment le VP étudiant et les étudiants a été constitué pour évoquer les problèmes et les améliorations potentielles des services offerts aux étudiants (logement et restauration).

L'antenne nîmoise du CROUS est associée à la cellule handicap et participe à des actions de prévention et promotion de la santé en lien avec le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé. Au regard du nombre croissant d'étudiants en situation de handicap (21 étudiants en 2005-2006 et 48 en 2009-2010), une commission *ad hoc* a été créée pour appuyer le travail de cette cellule (deux personnes : 90% d'un ETP). Elle a mis en évidence l'ampleur du travail à accomplir, notamment pour créer les liens intra et interuniversitaires nécessaires, organiser le suivi, prendre en compte le handicap psychologique. On ne peut que souscrire au travail effectué et encourager l'ensemble de la communauté universitaire à s'investir dans cette mission.

Le CROUS de Montpellier est par ailleurs porteur du projet de carte étudiante multiservice qui sera proposée en septembre 2010 à tous les étudiants d'UNÎMES.

Des marges de progression existent du point de vue des actions en faveur de la culture et de l'accompagnement des étudiants étrangers.

La stratégie en matière de relations extérieures



I – Un environnement d'enseignement supérieur complexe

L'environnement d'enseignement supérieur et de recherche dans lequel évolue l'UNÎMES est complexe en raison de la proximité des trois universités montpelliéraines, d'annexes de ces mêmes universités sur le site de Nîmes (UFR de médecine et de pharmacie : Montpellier I ; IUT et IUFRM : Montpellier II) et de l'école des mines d'Alès (EMA). Dans le même ordre d'idée, les universités d'Avignon et d'Aix-Marseille sont peu éloignées. Dans un tel contexte, la visibilité de l'UNÎMES peine à émerger, comme la présence à Nîmes d'un IUT "montpelliérain" nuit à son positionnement d'université à vocation professionnelle.

Dans ce contexte, et bien que le manque de formations d'ingénieurs en Languedoc-Roussillon soit avéré, il paraît difficilement concevable qu'une nouvelle formation technologique, telle qu'une formation d'ingénieurs, *a fortiori* si elle doit faire intervenir un nouvel acteur, puisse s'implanter sur le site sans concertation préalable. Pour mémoire, sur les 114 500 élèves inscrits dans les écoles d'ingénieurs françaises, seulement 2,1 % le sont en Languedoc-Roussillon ; alors que, dans les régions limitrophes, PACA en compte 3,9%, Midi-Pyrénées 7,6%, Rhône-Alpes 11% et Auvergne 1,9%.

L'UNÎMES fonde un grand espoir d'amélioration de sa visibilité et de son positionnement sur l'existence d'un PRES régional, alors que le PRES actuel "Montpellier Sud de France" vise la fusion des trois universités montpelliéraines. Tout le monde, y compris à l'UNÎMES, comprend que cette première étape est cruciale et qu'elle mobilise prioritairement les énergies des acteurs régionaux. Il n'empêche que la dimension régionale du PRES est vitale pour l'UNÎMES, en particulier pour aborder les questions liées à son positionnement dans l'espace d'enseignement supérieur et de recherche du Languedoc-Roussillon, dans le cadre d'une politique de site.

Grâce à son potentiel industriel et à son dynamisme démographique, le Gard est un pilier du développement régional et il est inconcevable aux acteurs du développement local (collectivités et entreprises) de ne pas disposer d'une capacité universitaire, enseignement et recherche, sur ce territoire. Mais tout le monde affirme également que "l'on ne peut pas tout faire, ou faire de tout, à Nîmes", que "l'UNÎMES doit développer une recherche en propre", que "les universitaires nîmois doivent se centrer sur quelques thématiques à enjeu", etc. Tant que tous les acteurs (universités, collectivités et entreprises) qui sont concernés par l'enseignement supérieur à Nîmes n'auront pas uni leurs efforts pour coordonner leurs stratégies, il semble difficile de dessiner un avenir pour l'UNÎMES.

II – Un réel soutien des collectivités : organiser le travail en commun

La ville de Nîmes, la communauté d'agglomération, le département et la région affichent tous un soutien inconditionnel à l'UNÎMES. Plusieurs rappellent que, depuis plus de trente ans, les élus nîmois de toutes tendances ont revendiqué la création d'une université.

Cependant, les attentes formulées par les collectivités sont multiples et peuvent paraître paradoxales dans certains cas : offrir un vaste choix en premier cycle, accueillir le plus large public possible, professionnaliser les formations, ouvrir des masters, se rapprocher des besoins des entreprises en formation comme en recherche, jouer un rôle, y compris urbanistique, dans le développement de la ville, etc. Le risque est majeur, pour l'UNÎMES, de se retrouver "instrumentalisée" face à ces nombreuses sollicitations qui engendrent des réponses "au coup par coup".

La question de la cohérence se pose alors à l'établissement. La juxtaposition de réponses à ces attentes ne saurait, en effet, faire office de plan stratégique et de projet d'établissement, alors même que les collectivités expriment leur volonté de focaliser les moyens et les énergies sur quelques thématiques stratégiques. Il importe qu'un cadre formel soit mis en place entre l'établissement et les collectivités pour étudier les projets et les choisir en disposant d'une vision globale et prospective de l'UNÎMES.

III – Présence des entreprises mais en ordre dispersé

Les partenaires professionnels sont très engagés dans les LP et les M, et reconnaissent la forte réactivité de l'UNÎMES pour créer de nouveaux parcours, la souplesse adaptée à l'évolution des besoins, notamment dans les professions juridiques, le *design* industriel, le traitement des déchets, les biotechnologies, l'optique, et même la médiation culturelle. Ces formations professionnelles génèrent des partenariats avec ces entreprises se concrétisant par l'intervention dans les enseignements de professionnels à hauteur de 50%.

Des partenariats avec les organismes institutionnels tels que l'APEC et le Pôle Emploi existent également, avec une véritable implication de ceux-ci. Des actions vers les entreprises sont mises en place, *via* le "forum étudiants-entreprises" récemment mis en place, avec la participation d'une trentaine d'entreprises. "Les matinales" permettent à un groupe de vingt à trente étudiants de dialoguer avec un professionnel pendant une heure. Au plus grand bénéfice des étudiants, ces relations semblent se développer et se renforcer au fil du temps. La richesse du fichier d'entreprises de l'ESOP en témoigne.

En dehors de cette collaboration, il n'existe pas d'interlocuteur représentant l'ensemble des activités socio-économiques qui soit en mesure d'aider l'établissement à hiérarchiser ses priorités au regard du tissu économique local et régional. Les professionnels désignés par le recteur d'académie pour siéger dans les différents conseils sont absents de la plupart des réunions. Leur désintérêt constitue pour l'établissement une réelle faiblesse.

Une exception notable est à relever : le secteur du droit. En effet, les juristes de l'UNIMES ont su nouer avec le barreau et l'ordre des notaires des relations opérationnelles collectives et efficaces, tant dans le domaine de la formation initiale que continue, mais également en matière de recherche et de publications.

IV – Les EPST et les EPIC ne pèsent pas dans la recherche nîmoise

A l'exception de l'INSERM, qui entretient des relations avec le CHU de Nîmes mais dont les chercheurs concernés travaillent dans des équipes à Montpellier, les EPST et les EPIC sont largement absents de la recherche effectuée à Nîmes.

La stratégie en matière de relations internationales



La mobilité sortante étudiante est en moyenne d'une vingtaine d'étudiants par année dont la moitié environ vers le Québec, les autres se répartissant entre le Mexique, l'Espagne, l'Italie, etc. La mobilité entrante est très faible : 23 étudiants en cinq ans.

La mobilité entrante des EC est assurée par un financement de la région à raison de douze mois par an. Une dizaine d'EC ont ainsi été accueillis depuis 2006, notamment des spécialistes d'arts appliqués-design, physique et mathématiques. La mobilité sortante des EC n'est pas connue.

Outre les six conventions actives avec l'Espagne (3), l'Italie, l'Allemagne et la Suède, des accords de coopération ont été signés en décembre 2009 avec différentes universités étrangères : La Havane (Cuba), Odessa (Ukraine), Sétif (Algérie), Meknès (Maroc), Erbil (Irak), Bangui (République centrafricaine), Orlando (États-Unis). Conformément à une convention type, ils visent à intensifier les échanges scientifiques et à encourager les échanges tant d'étudiants que d'enseignants. Les avenants qui précisent ces partenariats, notamment sur le plan financier, sont en cours d'élaboration.

Plusieurs difficultés telles que les relations conflictuelles entre les différents acteurs internes, la non-communication au comité de direction des comptes rendus de la commission "relations internationales", les accords très récents avec un panel d'universités étrangères très éclectiques, traduisent un réel déficit de pilotage et d'orientation claire de ce domaine.

Le travail que va devoir réaliser l'UNÎMES pour mettre en place une véritable politique en matière de relations internationales, est considérable. Par ailleurs, le développement des relations internationales de l'université, au vu de sa taille, ne peut se concevoir que dans le cadre d'un partenariat renforcé avec les universités de la région.

La gouvernance

I – Une gouvernance resserrée et encadrée

Etablissement à vocation professionnelle, l'UNÎMES structure ses missions et son développement autour d'objectifs de professionnalisation qu'elle définit en accord avec l'Etat, les collectivités locales et les professions. A cette fin, elle est dotée d'un conseil d'orientation (CO), elle est administrée par un conseil d'université (CU) et elle est dirigée par un président¹.

Le CO propose les grandes orientations en matière de recherche et de formation dans le cadre des objectifs de professionnalisation. Il donne son avis sur le projet d'établissement et le budget prévisionnel de l'établissement. Il est composé de six membres de droit représentant les autorités des collectivités territoriales (conseil régional Languedoc Roussillon, conseil général du Gard, commune de Nîmes) et les universités voisines (Montpellier I, II et III), douze personnalités désignées par le recteur de l'académie de Montpellier (six, choisies pour leurs compétences dans l'enseignement supérieur et la recherche, et six, représentant les activités économiques) et quatre EC ou chercheurs désignés par le CU.

L'importance du CO se justifie pleinement, eu égard à la jeunesse, à la vocation professionnelle et à l'ancrage territorial d'UNÎMES. Ses orientations et ses avis, concernant notamment la demande de création ou la suppression de formations, sont particulièrement précieux. Malheureusement, ce conseil ne fonctionne pas d'une façon pleinement satisfaisante. Si la présence dans un tel conseil de personnalités extérieures, en particulier les partenaires professionnels et industriels, est une nécessité, la faible implication de celles-ci, comme en témoignent les procès verbaux, remettent en cause l'intérêt de leur mode de désignation. Par ailleurs, la complémentarité entre les deux conseils, CU et CO, doit être formalisée et opérationnalisée. Enfin, l'intégration de membres représentants des EPST et des EPIC constituerait à terme un atout dans les choix stratégiques scientifiques que doit faire l'UNÎMES.

Sous réserve des orientations et des avis du CO, le CU exerce l'ensemble des compétences attribuées au conseil d'administration, au conseil scientifique et au conseil des études et de la vie universitaire par le code de l'éducation et les textes pris pour son application. Il comprend vingt sept membres : le président de l'université, les représentants des trois autorités des collectivités territoriales membres de droit du CO, treize représentants élus des personnels et usagers (quatre professeurs des universités ou assimilés, quatre autres EC ou assimilés et autres enseignants, deux personnels IATOSS, trois étudiants) et dix personnalités extérieures désignées par le recteur de l'académie de Montpellier (six représentants des activités économiques, dont au moins un représentant d'une organisation syndicale d'employeurs et un représentant d'une organisation syndicale de salariés), et quatre choisies en raison de leurs compétences scientifiques.

Le président de l'UNÎMES est un EC élu par l'ensemble des membres du CO et des membres élus et personnalités extérieures désignées du CU. Il préside le CU et exerce les mêmes attributions que les présidents d'université.

Ce dispositif de gouvernance resserré par la composition du CU, mais encadré par l'existence même du CO qui propose les grandes orientations et donne son avis sur le projet d'établissement et le budget a permis à la présidence de l'UNÎMES de mettre en place, dans de bonnes conditions, un pilotage de l'établissement reposant sur une réelle participation de la communauté universitaire. Ce dispositif convient à l'établissement qui souhaite le maintenir dans le cadre de ses statuts définitifs.

II – Un pilotage effectif, s'appuyant sur une large participation de la communauté universitaire

Les objectifs de l'équipe présidentielle actuelle sont, depuis son élection en décembre 2007, de structurer l'université par un pilotage cohérent, de mettre en place une équipe de service public pour les étudiants et d'offrir des formations à visée professionnelle. Le travail de structuration réalisé est remarquable et l'université bénéficie aujourd'hui d'une situation et d'un fonctionnement assainis. Cependant, la transition que va devoir opérer l'université avec l'adoption de ses statuts définitifs, va modifier considérablement le rôle des VP, qui va devenir moins consensuel et plus stratégique. L'organigramme fonctionnel de l'université mériterait d'ores et déjà d'être revu et construit en regard des perspectives d'évolution à court terme de l'établissement.

¹ Source : décret portant création et organisation provisoire de l'université de Nîmes.

Dans l'exercice de ses responsabilités, l'actuel président s'appuie sur :

- un bureau dont le fonctionnement est très souple (réuni sur demande du président) et qui est composé du VP administration et finances (gestion et organisation de l'encadrement des services administratifs), du VP recherche (gestion et développement de la recherche), du VP EARVE (gestion et organisation des formations et de la vie étudiante) et du secrétaire général (SG). Ce bureau a pour fonction principale la gestion des affaires courantes. Les VP ont des missions étendues par les statuts de l'université aux fonctions administratives. Il est à noter que ni le président, ni les VP n'ont de décharges complètes, cette situation étant expliquée par le sous-encadrement notable des étudiants ;
- un comité de direction, qui se réunit une fois par mois et traite des questions d'administration et de gestion de l'établissement. Il est composé des trois VP précédents, du VP étudiant, des chargés de mission, des directeurs de départements et des chefs de services administratifs.

Sous réserve des prérogatives du CO, le CU est l'instance décisionnelle de l'établissement. Les dossiers qu'il traite sont préalablement préparés par des commissions : la commission recherche, la commission pédagogique, la commission des relations internationales et la commission des finances. Il s'appuie sur les avis émis par cet ensemble de commissions.

La commission recherche encourage les projets transversaux de recherche par appel à la "base" et ne fonctionne guère par objectifs ou orientations stratégiques, au-delà de l'impulsion forte de la VP. La formalisation et la coordination des dispositifs sont limitées. Ainsi, les liens entre commission recherche et CU, ou entre la commission recherche et les conseils de département, demandent à être mieux structurés et connus des membres. Les missions de cette commission devront faire l'objet d'une réactualisation en relation avec la projection des stratégies de recherche à élaborer.

La commission pédagogique assure l'essentiel des missions dédiées au pilotage de l'offre de formation sous ses différents aspects (structuration de l'offre, évaluation des enseignements, modalités de contrôle des connaissances, etc.) et des dispositifs d'appui à la vie étudiante. La composition exhaustive de cette commission, la rendant représentative, permet une bonne diffusion des informations. La compréhension, par les différents acteurs, des rôles des conseils des départements et de cette commission ainsi que de leur articulation est bonne.

Les départements d'enseignement n'ont pas un positionnement très visible d'un point de vue institutionnel. Toutefois, l'accessibilité du président et de son bureau, favorisée par la taille de l'université, leur confère un réel statut opérationnel. Les départements possèdent une enveloppe budgétaire qu'ils gèrent en interne avec leurs propres conseils scientifiques et pédagogiques. L'articulation des départements avec les structures de gouvernance devront faire l'objet d'une étude attentive.

Il est stipulé dans les statuts de l'UNÎMES qu'elle doit se doter d'organes consultatifs dont le fonctionnement est précisé ou à préciser dans le règlement intérieur. Autant certaines commissions citées précédemment sont actives, autant d'autres organes existent à l'état très embryonnaire tel qu'un comité technique paritaire (CTP) créé en juin 2008 ou une section disciplinaire. S'agissant du CTP, son activité doit être mieux institutionnalisée, ce qui nécessite le passage d'un organigramme structurel à un organigramme fonctionnel. Son fonctionnement doit en outre être inscrit dans le règlement intérieur.

III – Un développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui mériterait d'être mieux formalisé

Le service informatique est bien structuré autour de six personnes, avec un ingénieur de recherche en charge du service, un ingénieur réseau RSSI responsable de la sécurité, un ingénieur chargé de la gestion des TIC et du développement, un assistant ingénieur en charge du parc informatique secondé d'un technicien en charge de la maintenance et d'un technicien en charge de l'audiovisuel. Le budget de fonctionnement et d'investissement, de l'ordre de 400K€ couvre les besoins.

Le parc est constitué de 500 machines, trente serveurs, avec deux salles en libre-service pour les étudiants comprenant respectivement 15 postes sur le site Vauban et 40 sur le site des Carmes. Deux sites sont équipés de réseaux Wifi. La sécurité du système d'information est assurée. Un correspondant CNIL, extérieur au service et rattaché au pôle juridique, a été désigné.

Les logiciels du consortium "Cocktail" utilisés par le secrétariat général pour la gestion financière et comptable, et par la DRH, pour la gestion administrative des ressources humaines, donnent satisfaction.

La labellisation TIC des filières est en cours dans le cadre du plan réussite en Licence. L'objectif annoncé est de proposer un accès à distance pour les contenus d'enseignements. Si cet objectif prévoit d'ores et déjà la mise en ligne de 85% des UE de la filière scientifique, la filière Lettres modernes n'est pas aussi avancée. Une formation des enseignants au logiciel "Moodle" a été mise en place, mais à raison de trois sessions de cinq personnes, elle est insuffisante pour répondre aux besoins. Afin de former les EC de façon satisfaisante, la mise en place d'un poste d'ingénieur est nécessaire.

Bien qu'il existe une charte des utilisateurs signée par les étudiants, l'absence de schéma directeur informatique ne permet pas l'élaboration d'un plan d'actions et d'acquisitions de matériels programmées et coordonnées aux objectifs de développement. La création d'un comité d'utilisateurs est à envisager pour développer la qualité du service.

IV – Une politique de gestion des ressources humaines à mettre au service des objectifs de l'établissement

Le service des ressources humaines (RH) est composé de trois personnes formant une unité centralisée au sein de l'administration. La formation des personnels ne relève pas de ce service mais est prise en charge par l'administration générale. Ce service s'occupe de la pré-liquidation de la paie des agents, que ce soit sur le budget de l'établissement (une centaine par mois) ou sur le budget de l'Etat.

Le service utilise le logiciel de gestion des emplois "Mangue" du consortium "Cocktail". D'autres logiciels sont exploités pour la fonctionnalité "paie". Une convention a été signée avec les ASSEDIC pour la prise en charge des indemnités chômage, mais il n'y a pas de convention de "paie à façon" avec la trésorerie générale en raison d'une tentative passée infructueuse.

Le bilan social ainsi que la gestion prévisionnelle sont à l'état embryonnaire. Il apparaît cependant que cette situation pourrait être corrigée par l'établissement, au cours de l'année.

Compte tenu du faible nombre d'emplois enseignants (62), la gestion de ces personnels ne s'accompagne pas d'une réflexion approfondie de la part de l'UNÎMES. La carte et la structure des emplois ne font pas encore l'objet d'une étude attentive. L'établissement ne semble pas avoir pris conscience de la pyramide des âges de ses EC et enseignants ainsi que des marges de manœuvre dont il dispose pour élaborer une stratégie de recrutement en adéquation avec les formations dispensées, la politique de recherche et les installations dont dispose ou disposera l'université. On note en particulier que 25% des EC et enseignants auront atteint ou dépassé les 60 ans dans les deux années à venir et que la moitié d'entre eux aura même 65 ans.

Les états de service des enseignants sont élaborés en début d'année universitaire. Le référentiel concernant les EC a fait l'objet d'une réflexion et devrait être mis en place à la rentrée 2010. La politique en matière de primes, délibérée en conseil restreint puis plénier, aboutit à un nombre de bénéficiaires élevé en relation avec les charges de chacun d'eux et donne lieu à des primes modestes.

La procédure mise en place pour le recrutement des enseignants vacataires est encadrée par le nombre d'heures effectuées pour la formation concernée. Les réquisitions de l'agent comptable pour ces personnels sont très faibles.

De même que pour les enseignants, le faible nombre d'emplois (51) des personnels de soutien consécute à la création récente de l'université supprime toute marge de manœuvre quant au pilotage de ces personnels. Tous les emplois sont occupés et font l'objet d'une fiche de poste, y compris pour les contractuels. Les personnels sont évalués lors d'entretiens annuels, sans corrélation avec leurs primes. La mise en place de la prime de fonction et de résultat qui ne concerne que deux "attachés" a conduit à doter ces fonctions du coefficient un.

La formation des personnels IATOS n'a débuté qu'en 2008 et n'est malheureusement pas encore vécue comme une nécessité au regard des changements futurs de l'établissement. En 2010, le budget afférent, en forte augmentation, est de 25 000€. L'objectif poursuivi est de mettre en place un programme concernant la formation à l'horizon 2011. L'établissement doit s'interroger sur la séparation de cette fonction du service des RH qui n'est pas forcément optimal dans la recherche d'une bonne adéquation entre les emplois, les postes et les personnes.

V – Une politique budgétaire et financière à consolider

Le budget prévisionnel 2008 de l'université était de 5,015 M€. A l'issue de la troisième DBM, il s'élevait à 6,054 M€. Cette différence importante (20%) tient pour l'essentiel à la mise en place des amortissements neutralisés (540 k€) et à des investissements informatiques (350 k€). Plus encore que son importance, en partie explicable par le caractère particulier de l'année 2008 (1^{ère} année budgétaire de l'établissement, 1^{er} exercice où les amortissements neutralisés sont comptabilisés), cette différence témoigne d'une absence de prévision et de responsabilisation budgétaires que le rapport de l'IGAERN avait déjà souligné pour les exercices précédents. Si on neutralise les amortissements, le budget financier 2008 est d'environ 5,5 M€.

Les fonctions financières et comptables sont identifiées et séparées. Cependant les domaines respectifs ne sont pas encore clairement établis, la paie relevant encore de l'agence comptable. Le budget fait l'objet d'une discussion au sein de la commission des finances. Cette commission se réunit trois fois par an afin de suivre l'exécution budgétaire. Elle est saisie des projets nouveaux que l'université veut développer. Elle sert d'outil d'aide à la décision pour le président mais les débats y sont faibles et peu significatifs. Une lettre de cadrage et un calendrier, élaborés par le président, sont adressés aux différents acteurs concernés.

Le financement provient essentiellement des subventions ministérielles, en particulier pour ce qui concerne le loyer demandé pour l'utilisation du site des Carmes. A ces subventions s'ajoute une dotation globale de fonctionnement attribuée par la ville. L'implication des EC dans des laboratoires dépendant d'autres universités ne permet pas le rattachement de recettes liées aux activités de ces chercheurs. Le recrutement récent d'un contrôleur de gestion auprès du SG doit favoriser une politique d'analyse des coûts. Les dépenses liées à des marchés publics sont inférieures à 1% du budget. L'établissement n'appartient pas à un groupement d'achat et ne sollicite pas les services de l'union des groupements d'achats publics. Le suivi des conventions dans le cadre de l'exécution budgétaire relève de la compétence des affaires générales.

Un logiciel de suivi des amortissements est d'une utilisation imparfaite et l'inventaire physique reste à faire. Les délais de paiement sont respectés bien qu'aucun système de suivi de la dépense n'ait été mis en œuvre. La concentration des services dépensiers permet à l'université une liquidation des factures sans encombre.

Le fonds de roulement est important (2,17 M€ en 2008) et en forte augmentation (+15% par rapport à 2007 et +59% par rapport à 2006). Rapproché du budget financier hors amortissements neutralisés, ce fonds de roulement représente près de cinq mois budgétaires, ce qui est excessif. Il doit impérativement faire l'objet d'une réflexion approfondie au service d'une réelle volonté stratégique de développement. Les opérations éligibles en formation, en recherche, en valorisation à un soutien financier fort doivent rapidement être définies.

VI – Une bonne connaissance du patrimoine à rationaliser pour l'optimiser

Il n'existe pas encore de gestion effective du patrimoine, élaborée par l'université. Malgré l'absence d'un schéma directeur immobilier, la connaissance de l'état des trois sites est excellente du fait de leur regroupement dans la ville de Nîmes. Un état des lieux est régulièrement réalisé. Le manque d'agent explique en partie l'absence de schéma global et de programmation de la maintenance. Il est prévu la mise en œuvre du logiciel "Autocad". L'utilisation du logiciel "Superplan" permet aux responsables d'optimiser l'occupation des salles d'enseignement. Certains cours sont accueillis dans des établissements publics d'enseignements tels que les lycées.

L'université est installée sur trois sites (21 260 m²) et bientôt quatre, en 2013. Le site Vauban (15 230 m²) abritant les services centraux et les formations en SHS est la propriété de l'Etat. L'UNÎMES est locataire des autres sites, "les Carmes" (5 330 m²) hébergeant le département de sciences et le parc Georges BESSE (700 m²) comprenant le laboratoire de Géochimie Isotopique et quelques salles d'enseignement. Le futur site Hoche (bâtiment prévu de 3 970 m²) devrait abriter les formations professionnelles et la FC, et être cédé gratuitement par la ville de Nîmes à l'université.

La gestion du patrimoine relève du service logistique (cinq personnes) en charge également de la reprographie. L'entretien du bâtiment Vauban fait l'objet d'un suivi visuel sans cohérence avec les autres sites de l'université. Les projets portent sur une construction d'un bungalow destiné à la maison des étudiants sur le site Vauban et, dans le cadre du CPER 2007-2013, sur la réhabilitation partielle de l'ancien hôpital Hoche qui accueillera les effectifs des LP. L'université ne dispose pas d'une comptabilité analytique qui lui permette de suivre l'évolution de la maintenance du patrimoine immobilier.

VII – Deux lacunes à combler : l'hygiène & la sécurité et la démarche qualité

L'UNÎMES n'a pas de comité hygiène et sécurité (CHS) ni de médecin de prévention. Aucune piste conventionnelle n'a été explorée avec le CHU. En revanche, une convention a été signée en mars 2010 avec l'université de Montpellier I pour assurer la médecine de prévention en faveur des personnels. Un médecin vacataire assure la mission de consultation obligatoire pour les étudiants de première année.

La maîtrise des questions d'hygiène et de sécurité est affichée comme une préoccupation prioritaire de l'UNÎMES. La mise en place d'un CHS est en cours. Trois agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (un sur chaque site) ont été désigné en janvier 2010 et formés à cette fin.

Focalisée sur sa structuration, l'établissement n'a pas encore mis en œuvre de démarche qualité. L'équipe de pilotage est consciente de cette lacune et des importants chantiers à mettre en œuvre.

L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication

L'UNÎMES a mis en place un service communication qui est dirigé par un EC nommé par le président et secondé dans sa tâche par une attachée de communication. La mission de ce service n'est ni explicitée, ni formalisée par une lettre de mission.

Ce service a la volonté de sensibiliser les départements d'enseignement afin qu'ils s'approprient l'objectif de communication externe et l'image corporative. Une meilleure structuration par la mise en place de personnes "relais" ou "réfèrent" de communication dans chaque département devrait permettre d'améliorer la diffusion des informations. L'utilisation d'outils tels qu'une charte graphique et un logo visent à renforcer le sentiment d'appartenance à l'UNÎMES. Une lettre mensuelle "UNÎMES Info Recherche" est diffusée en interne. Elle permet de faire découvrir à tous les activités recherche de chacun. Elle est aussi le vecteur qui permet d'afficher en interne le volontarisme de la VP recherche pour doter l'établissement de procédures et, surtout, d'une politique en matière de recherche et de valorisation. Des efforts réels pour la mise en ligne des informations sur le site web sont également déployés.

Il existe également une réelle volonté de promouvoir à l'externe les compétences de l'établissement. L'UNÎMES développe une communication "corporatiste" importante, et cherche à faire connaître l'université, notamment dans l'environnement local. Au-delà de cette préoccupation de visibilité, les acteurs en charge de la communication font état d'un sentiment d'effervescence et regrettent le manque de temps, notamment pour réaliser une revue de presse et, surtout, pour prendre le recul nécessaire à la définition d'une stratégie.

De nombreuses actions concrètes sont engagées : logos, lettres-types, charte graphique éditoriale, opérations de signalétique, site web, guide de l'étudiant, plaquette sur l'université, communiqués de presse, affiches et *flyers* sur les événements organisés, etc. De nombreuses manifestations sont également organisées, avec des conférences ouvertes sur l'environnement local, l'UNÎMES ayant un souhait "d'interpellation des habitants de la cité" pour partager les savoirs. L'exemple le plus significatif repose sur les conférences appelées "les mardis d'UNÎMES" qui sont au nombre de huit par an depuis plusieurs années, et font l'objet d'une campagne d'affichage massive. Curieusement, alors que les collectivités s'impliquent sur de nombreuses démarches de l'université, ces conférences ouvertes sur la ville ne semblent pas faire l'objet d'un soutien spécifique de leur part, et les responsables de la communication le regrettent. Des journées "portes ouvertes" existent également. Il faut remarquer que d'autres services organisent des manifestations, indépendamment du pilotage du service communication.

Les actions menées par le service communication gagneraient en efficacité s'il disposait d'un budget propre suffisant plutôt que de dotations affectées par les composantes pour des actions ponctuelles. Les dépenses liées aux opérations de communication sont dispersées et affectées à plusieurs services tels que le service communication (affiches des "mardis", plaquettes générales, guide de l'étudiant, etc.), le service recherche ou à plusieurs actions éparpillées telles que le "plan vert" de l'université, le comité de pilotage "Développement Durable" (conférences subventionnées par le département et la région), pour un public extérieur (80 à 100 personnes).

Il existe une réelle volonté de développer une communication de l'université, contribuant à la faire connaître, et surtout orientée sur l'extérieur. De nombreuses actions concrètes et des initiatives intéressantes sont mises en œuvre. Cependant, les multiples actions de communication de l'UNÎMES ne sont pas réellement coordonnées entre les services et ne sont pas centralisées sous le pilotage global du service communication ou de la présidence. Les acteurs-clés semblent très impliqués, mais agissent sans réelle stratégie d'ensemble et sans approche budgétaire associée.

Conclusion et recommandations



L'UNÎMES, université pluridisciplinaire hors santé de création récente, poursuit le double objectif de permettre à un public de proximité d'accéder à l'enseignement supérieur et de professionnaliser l'ensemble de ses filières afin de donner accès à des métiers de niveau 2. Le premier objectif conduit à ouvrir un panel de licences générales le plus large possible, le second à cibler des filières qui permettent une véritable insertion professionnelle.

Les objectifs d'insertion professionnelle sont atteints, bien que l'offre de formation mérite d'être mieux et régulièrement ajustée aux besoins des milieux socioprofessionnels. De ce point de vue, l'université remplit correctement sa mission d'établissement de proximité à vocation professionnelle. Dans ces conditions, l'implantation sur le site d'une nouvelle formation technologique, sans concertation avec l'UNÎMES et sans articulation avec l'offre de formation existante, est inconcevable.

Dans la mesure où il n'existe pas de laboratoire interne, les enseignants-chercheurs de l'UNÎMES réalisent leurs recherches dans d'autres établissements. Toutefois, bien que n'ayant pas d'équipe habilitée ni de capacité suffisante dans chaque section CNU pour développer des projets scientifiques disciplinaires, l'UNÎMES affiche sa volonté de développer une recherche pluridisciplinaire et tente de rendre visible son potentiel en la matière. Le chantier est engagé, il reste à le conduire à son terme et à définir une stratégie et une politique scientifiques.

Le soutien des collectivités territoriales est effectif et important. Il gagnerait à être contractualisé afin d'éviter l'écueil d'une trop forte instrumentalisation, dont la conséquence pourrait être la dispersion des forces et des compétences de l'établissement. La participation des EPST ou EPIC aux instances universitaires pour la construction des axes stratégiques de développement de l'établissement reste trop marginale.

L'équipe présidentielle en place est engagée et dynamique. Elle a réalisé un travail colossal de structuration de l'université. La configuration actuelle a légitimé un fonctionnement consensuel avec une importante participation de la communauté universitaire. Cette forte dépense d'énergie, nécessitant des réponses aux besoins immédiats, n'a pas permis à l'université d'affirmer une véritable identité en opérant des choix explicites et significatifs.

Aujourd'hui mieux armée et structurée, l'UNÎMES doit identifier les lignes stratégiques et politiques qui lui permettront de se positionner clairement et d'être visible dans l'environnement local et national pour répondre aux enjeux de l'autonomie et des nouvelles compétences des universités.

I – Les points forts

- Des résultats en matière d'insertion professionnelle qui témoignent de la réussite de l'université dans ce domaine ;
- Le soutien des collectivités territoriales et l'engagement des partenaires professionnels dans les formations ;
- Une équipe de gouvernance lucide et une structuration interne fondée sur un fonctionnement consensuel ;
- Des dispositifs d'aide à la réussite et une vie étudiante au centre des préoccupations de l'université.

II – Les points faibles

- L'absence d'identité, entraînant un manque de visibilité et de lisibilité de l'établissement ;
- Une recherche propre inexistante, des actions de valorisation se limitant à des opérations de communication des activités de recherche des enseignants-chercheurs ;
- Une stratégie non maîtrisée en matière d'emplois scientifiques ;
- L'absence de politique en matière de relations internationales.

III – Les recommandations

- Identifier des axes stratégiques en matière de recherche, de formation et de gouvernance et conduire une politique des emplois scientifiques et de soutien cohérente avec ces axes ;
- Conduire un travail de réflexion avec les autres acteurs de l'enseignement supérieur de la région présents à Nîmes (IUT, IUFM, CHU,...), pour assurer la cohérence et la complémentarité de l'offre universitaire sur le site ;
- Formaliser et opérationnaliser les circuits de décision et l'organigramme fonctionnel (lettres de mission, rôle des départements et des commissions, et articulation de leurs champs d'action avec ceux des conseils) ;
- En concertation avec les acteurs de la politique scientifique régionale, identifier un nombre restreint de thématiques scientifiques originales, fédérant un nombre critique d'enseignants-chercheurs et conférant une identité propre à l'université, en privilégiant dans un premier temps une structure fédérative plutôt qu'une unité de recherche ;
- Instaurer des procédures systématiques d'évaluation des formations, en particulier pour ce qui concerne les dispositifs d'aide à la réussite et de suivi de l'insertion professionnelle ;
- Recomposer l'offre de formation afin de rééquilibrer les effectifs étudiants de licence et de master, et ceux des formations professionnelles et généralistes.

Liste des sigles

A

AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AES	Administration des entreprises et des sociétés
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ASU	Administration scolaire et universitaire

B

BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BDE	Bureau des élèves
BIATOS	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, et ouvriers de service
BU	Bibliothèque universitaire
BVE	Bureau de la vie étudiante

C

CA	Conseil d'administration
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHU	Centre hospitalier-universitaire
CNIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CO	Conseil d'orientation
CPER	Contrat de projets état-région
CR	Conseil régional
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CTP	Comité technique paritaire
CS	Conseil scientifique
CU	Conseil d'université
CUFR	Centre universitaire de formation et de recherche
CV	<i>Curriculum vitae</i>

D

D	(LMD) Doctorat
DBM	Décision budgétaire modificative
DEG	Droit, économie, gestion

E

EC	Enseignant chercheur
ECTS	<i>European credits transfer system</i>
ED	École doctorale
ENT	Environnement numérique de travail
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ERASMUS	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ERIN	Equipe de recherche interdisciplinaire des étudiants
ESOP	Espace satge orientation professionnalisation insertion des étudiants
ETP	Équivalent temps plein

F

FC	Formation continue
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

H

HDR	Habilitation à diriger des recherches
-----	---------------------------------------

I

IATOS	(Personnels) ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGE	Ingénieur d'étude (ITARF)
INSEE	Institut national des statistiques et des études économiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie

L

L	(LMD) Licence
L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1 ^{ère} année, 2 ^e année, 3 ^e année
LP	Licence professionnelle

M

M	(LMD) Master
M/M1/M2	(LMD) Master, master 1 ^{ère} année, 2 ^e année
MC	Maître de conférences

O

OVE	Observatoire de la vie étudiante
-----	----------------------------------

P

P	(Master) professionnel
PAST	Professeur associé à temps partiel
PAVE	Patrimoine et archéologie - Valorisation et études
PLLH	Psychologie, lettres, langues, histoire
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines

S

SA	Sciences et arts
SDVR	Service de développement et de valorisation de la recherche
SG	Secrétariat général
SHON	Surface hors oeuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales

T

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

U

UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UNIMES	Université de Nîmes
UR	Unité de recherche
UV	Unité de valeur

V

VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant

W

WIFI	<i>Wireless Fidelity</i> (Fidélité sans fil)
------	--

Observations du président



Nîmes, le 22 juillet 2010

Le président de l'université de Nîmes

à

Monsieur Michel Cormier
Directeur de la section des établissements
AERES
20 rue Vivienne 75002 Paris

Monsieur le directeur,

Nous avons pris connaissance du rapport d'évaluation de l'AERES. Celui-ci reflète parfaitement la situation de l'université de Nîmes dans sa spécificité et dans sa jeunesse. L'ensemble de la direction et du personnel a sincèrement apprécié la reconnaissance du travail effectué quant à la structuration de notre établissement, efforts également reconnus par l'IGAENR et Madame la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche qui ont validé notre demande de passage aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2011.

Cette tâche étant accomplie, l'élaboration du contrat sera l'occasion de définir des objectifs précis et la stratégie permettant de les atteindre.

Voici les remarques ou observations que nous voulons apporter sur quelques points.

Stratégie en matière de recherche

La direction est parfaitement consciente de l'enjeu. La réflexion sur une thématique spécifique à l'université est en cours et elle inclut la problématique de la structuration la mieux adaptée. Nous prenons note de la suggestion concernant la thématique « gestion du risque », celle-ci correspondant parfaitement à nos premières réflexions.

Stratégie en matière de formation

Quelques formations ont des effectifs conjoncturellement faibles. Il s'agit par exemple du master de psychologie pour lequel la baisse d'effectifs en M1 de 2007 à 2009 s'explique par la fermeture, en 2008, de deux filières traditionnelles (psychologie clinique et psychologie du développement) et par le seul maintien d'une filière très spécifique (psychologie sociale de l'environnement). Il conviendra de suivre leurs évolutions, les formations niveau master étant essentielles pour l'université.

De manière générale, une réflexion sur l'offre de formation est en cours, dans le cadre du contrat quadriennal, en mettant l'accent sur les formations professionnelles et les masters.

Le service « ESOPi », considéré comme essentiel, va être réorganisé en redéfinissant ses missions. Comme relevé dans le rapport, l'aide à la réussite des étudiants est une priorité de l'établissement avec l'insertion et la professionnalisation de nos formations. Contrairement à ce qui est indiqué, l'ensemble des efforts d'UNÎMES ne porte pas sur les salons, même si cette démarche reste indispensable dans le cadre de l'orientation active et pour une meilleure connaissance de l'université. Une aide à la réorientation est également organisée à la fin du premier semestre, y compris en accord avec certains lycées. On peut cependant regretter que, bien que les étudiants soient sollicités de manière permanente par la chargée de mission « aide à la réussite » et les personnels d'ESOPi, la proportion d'étudiants utilisant cette possibilité reste faible.

En ce qui concerne le suivi de l'insertion, nous allons rattacher la partie « observatoire » au service du contrôle de gestion, afin d'améliorer la professionnalisation de ce secteur.

Nous sommes parfaitement convaincus de l'importance de l'évaluation des enseignements, qui constitue un des indicateurs nécessaire pour un pilotage efficace de l'offre de formation. Ce sera une des priorités de la prochaine année car il s'agira d'homogénéiser les procédures sur l'ensemble de l'établissement, en utilisant l'ENT.

A propos de l'environnement de travail, le recours aux TICE est très variable suivant les disciplines. La « labellisation TICE » a effectivement comme objectif d'inciter les disciplines en retard dans ce domaine à se rapprocher de celles qui ont intégré cette pratique.

Dans le domaine de la professionnalisation, il faut noter la mise en place de deux formations par apprentissage, en sciences, avec en projet un master lui aussi par apprentissage en deuxième année.

Pour ce qui est de la formation continue, le fait d'avoir créé un service propre à l'université traduit la forte volonté de voir celle-ci se développer, même si un bilan ne peut à l'évidence pas être établi après moins d'une année de fonctionnement. Il ne faut pas oublier la VAE, pour laquelle 6 dossiers ont été traités cette année.

Stratégie en matière de vie étudiante

Les actions vers la culture et les étudiants étrangers doivent se développer et cette démarche sera facilitée en favorisant une politique de site avec les autres partenaires universitaires nîmois.

Stratégie en matière de relations extérieures

Il est sans doute vrai que « l'on ne peut pas tout faire ou faire de tout à Nîmes ». L'université est en train d'initier une coordination des activités universitaires nîmoises, sous la forme d'un Comité de Coordination et d'Orientation Recherche et Formation, dispositif devant proposer et évaluer des actions communes pour le développement de la recherche et le soutien de l'enseignement supérieur à Nîmes.

Par ailleurs, la formalisation du partenariat avec les collectivités, en particulier avec la ville de Nîmes, est en cours de finalisation.

Enfin, nous espérons que l'implication des professionnels dans nos instances sera améliorée dans le cadre de nos futurs statuts, grâce à un mode de désignation mieux adapté que l'actuel. La présence de ces personnalités extérieures est évidemment essentielle pour la définition de notre politique, tant en terme de formation que de recherche.

Stratégie en matière de relations internationales

C'est effectivement le point faible de l'université et sera une des préoccupations pour les années à venir, une attention particulière étant apportée pour les « entrants ». Une réorganisation du service, dès la rentrée 2010, devrait par ailleurs apaiser le climat conflictuel constaté lors de l'inspection.

La gouvernance

Comme indiqué plus haut, une réflexion est actuellement conduite sur la composition et le mode de désignation des membres des conseils, sans remettre en question le mode de fonctionnement actuel dans les statuts définitifs de l'université.

En ce qui concerne le CTP, celui-ci a été créé le 30 juin 2008, et il s'est réuni 11 fois depuis le 8 juillet 2008. Son fonctionnement est en tout point conforme à la réglementation et il est régi par un règlement intérieur. Des rencontres informelles ont été organisées afin d'améliorer le dialogue et de préparer les débats du CTP.

Un schéma directeur des ressources humaines BIATOS a été présenté en CU le 29 juin 2010 après validation par le CTP avec en particulier en priorité la création d'un emploi au sein du service informatique.

Du fait du passage programmé aux RCE, une réorganisation de l'administration est en cours. Elle induit :

- le rattachement de la formation continue au service de la DRH a été acté en CTP et en CU. La fiche de poste a été publiée pour le mouvement interne et sera pourvu au plus tard le 1^{er} octobre 2010 ;
- le rattachement de la paye et de la gestion de la masse salariale à la DRH a été acté en CTP et en CU, un concours de

recrutement ouvert et un lauréat choisi. Cette organisation sera opérationnelle au 1^{er} octobre 2010.

Enfin, la convention de paie à façon sera effective au 1^{er} janvier 2011 lors du passage aux RCE. Une réunion préparatoire a eu lieu avec le TPG de l'HERAULT.

Le fond de roulement apparaît effectivement comme très important. Ce constat est lié au fait, d'une part, qu'un certain nombre de marchés n'ont pas pu être finalisés assez tôt, et, d'autre part, que nous avons volontairement observé une politique budgétaire prudente, dans un contexte d'acquisition des responsabilités et compétences élargies. Nous assumons donc pleinement cette orientation, qui a d'ailleurs été soulignée positivement par l'IGAENR. Une réflexion est désormais en cours pour un meilleur usage de ce fonds, notamment en matière d'investissements pluriannuels.

Les projets immobiliers ne sont pas cantonnés au campus « Hoche » et à la maison des étudiants. De gros travaux liés à la mise en sécurité du site « Vauban » vont être réalisés, avec un changement probable de la centrale incendie et de tous les câblages, comme suite d'un diagnostic sécurité qui a été élaboré. De la même manière, à l'aune du rapport de diagnostic accessibilité, des mises aux normes et améliorations sont en cours (plateforme pour les handicapés dans les amphis). Enfin, nous engageons des études pour refaire entièrement la signalétique et envisageons la climatisation de la BU et des autres locaux.

Conclusion

Grace à l'implication sans faille de l'ensemble de ses personnels, l'université est désormais en ordre de marche. L'acquisition de ses statuts définitifs devra lui permettre de pérenniser son fonctionnement. Il faut maintenant que l'université conforte son identité et sa spécificité. Cette démarche s'accomplira à partir de la définition de thématiques propres de recherche, et des moyens mis en face pour les soutenir, y compris en terme d'emplois. De la même façon, une réflexion sur l'évolution de l'offre de formation sera menée, en privilégiant en particulier la professionnalisation. Ces objectifs seront la ligne directrice du prochain contrat quadriennal.

Le président de l'université



Jacques Marignan

Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'université de Nîmes a eu lieu du 4 au 6 mai 2010. Le comité d'évaluation était présidé par Pascale **Duche**, professeur des universités (Université de Clermont Ferrand 2).

Ont participé à l'évaluation :

Annie **Bartoli**, professeur des universités à l'université de Versailles St-Quentin en Yvelines ;

Jean-Philippe **Bedez**, directeur de l'IUT de Mulhouse ;

Gérard **Cordier**, directeur général des services de SUPMECA Paris ;

Bernard **Guiot**, conseil en management à Annecy ;

Benoît **Miry**, ancien étudiant en pharmacie à l'université de Rennes 1 ;

Marc **Viret**, chargé de mission "Relations Extérieures", Polytech'Savoie.

Claude **Jameux**, délégué scientifique, et Elsa **Bedos**, chargée de projet, représentaient l'AERES.

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

Delphine **Lecointre** a assuré la PAO.