



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

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'Université Joseph Fourier – Grenoble 1



décembre 2010



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

Rapport d'évaluation de l'Université Joseph Fourier – Grenoble 1



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

décembre 2010

Sommaire

Présentation	5
La stratégie en matière de recherche	7
I – Le potentiel de recherche de l'UJF	7
1 ● Organisation du potentiel de recherche de l'UJF	7
2 ● Production et rayonnement scientifique de l'établissement	8
3 ● Ressources financières et matérielles	8
II – La stratégie de recherche de l'UJF : élaboration et mise en œuvre	8
III – La formation doctorale	10
La stratégie en matière de valorisation	13
La stratégie en matière de formation	15
I – Le pilotage de l'offre de formation	15
1 ● Axes stratégiques et modalités de concertation interne	15
2 ● Rôle des composantes transversales	15
3 ● Positionnement de l'offre de formation en articulation avec le cadre académique	16
II – Politique de formation continue, formation tout au long de la vie et apprentissage	17
III – Existence d'un observatoire et prise en compte des résultats des étudiants et des enquêtes d'IP dans le pilotage des formations	17
IV – Lisibilité de l'offre de formation et communication associée.	17
V – Le dispositif d'accompagnement de l'étudiant.	17
VI – Environnement de travail, politique documentaire	18
VII – L'évaluation des enseignements et la démarche qualité	18
La stratégie en matière de vie étudiante	19
I – Implication de l'étudiant dans la vie de l'établissement	19
1 ● Structures et instances en matière de vie étudiante	19
2 ● Citoyenneté étudiante insuffisante, et peu soutenue	19
3 ● Initiatives étudiantes	20
II – Conditions de Vie	20
1 ● Accompagnement social et aide aux étudiants handicapés	20
2 ● Activités culturelles et sportives	21

La stratégie en matière de relations extérieures	23
I – Collectivités locales	23
II – EPST, EPIC et institutions d'enseignement supérieur et de recherche	23
1 ● Le PRES "Université de Grenoble"	23
2 ● La recherche	24
3 ● La formation	24
III – Milieux socio-économiques	24
La stratégie en matière de relations internationales	27
La stratégie en matière de gouvernance	29
I – Organisation et pilotage de l'UJF	29
II – Le système d'information	29
III – La gestion des ressources humaines	30
1 ● Des résultats satisfaisants en matière de politique de gestion des enseignants-chercheurs	30
2 ● Une gestion des personnels Biatoss à développer et à faire connaître	31
3 ● Les outils techniques sur lesquels s'appuient la politique de RH sont en progrès	31
IV – L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière	31
1 ● L'université réorganise les services financiers et comptables	31
2 ● La situation financière reste fragile mais des mesures correctrices sont mises en œuvre	32
3 ● Le budget devient un acte politique	32
V – La politique immobilière	33
VI – La capacité d'auto-évaluation	34
VII – Hygiène et sécurité	34
Les relations avec le CHU	35
I – Des relations collaboratives et sereines	35
II – La montée en puissance de la composante médicale	35
La communication	37
Conclusion et recommandations	39
I – Les points forts	39
II – Les points faibles	39
III – Les recommandations	40
Liste des sigles	41
Observations du président	45
Organisation de l'évaluation	49

Présentation

L'Université Joseph Fourier (UJF) a été créée en 1970 comme l'une des composantes résultant de la scission de l'Université de Grenoble.

Elle est présente sur plusieurs sites géographiques dont Saint-Martin d'Hères, l'Isle d'Abeau, la Tronche et Valence. Elle a aussi un lien avec Chambéry via l'IUFM. La surface de l'ensemble des locaux sur ces sites représente environ 380 000 m². Elle emploie environ 900 enseignants-chercheurs et 1 500 personnels techniques et administratifs.

Le budget global 2008 s'élève à 235 millions d'euros, dont 20 millions d'euros correspondant aux dépenses de personnels sur ressources propres et 145 millions d'euros aux salaires et charges des personnels payés par l'Etat.

L'UJF comporte 17 composantes dont 10 UFR disciplinaires (médecine, pharmacie, biologie, activités physiques et sportives, chimie, physique, mécanique, mathématiques, informatique et mathématiques appliquées, géographie) et 5 composantes transversales : l'IUFM, l'IUT, le Département de la licence sciences et technologies (DLST), le Centre Drôme Ardèche-Valence (situé à Valence) et le collège doctoral. Elle comprend aussi une école d'ingénieur (Polytech'Grenoble) et un observatoire des sciences de l'univers.

Ses activités de recherche et d'enseignement recouvrent un très large spectre des sciences fondamentales et appliquées. Celles-ci sont regroupées en quatre pôles :

- Chimie, sciences du vivant, santé et bio-ingénierie (CSVSB) ;
- Mathématiques, sciences et technologie de l'information et de la communication (MSTIC) ;
- Sciences de la matière et ingénieries (SMING) ;
- Terre, univers, environnement et société (TUNES).

L'UJF a accueilli 18 221 étudiants en 2009, dont 1 450 doctorants.

Elue en 2007, la nouvelle équipe présidentielle a entrepris une profonde réforme de l'ensemble de la gestion et du contrôle financier de l'université dont les effets bénéfiques sont maintenant évidents. L'UJF a accédé aux compétences élargies en 2010.

L'UJF est membre fondateur avec l'Institut polytechnique de Grenoble (IPG), l'Institut d'études politiques de Grenoble et les universités Stendhal et Pierre Mendès France du PRES Université de Grenoble, créé en 2009 sous forme d'EPCS. Depuis 2010, cet EPCS délivre en particulier le doctorat unique des trois universités sous le titre "Doctorat de l'Université de Grenoble", tandis que l'IPG délivre indépendamment le "Doctorat de l'Université de Grenoble délivré par l'IPG".

Le PRES (EPCS) est pilote de l'opération campus "Grenoble université de l'innovation". Il est actuellement présidé par le président de l'UJF.

L'UJF s'est engagée dans une stratégie visant la recréation de l'Université de Grenoble avec l'IPG et les deux autres universités (Stendhal et Pierre Mendès France). Il s'agit notamment de promouvoir plus efficacement l'image internationale de ces établissements. Cette stratégie se heurte actuellement au souci d'affirmation par l'IPG de sa personnalité, celui-ci ayant depuis peu le statut de grand établissement.

Sur le site grenoblois, de nombreuses structures de recherche sont partagées par l'UJF, l'IPG, mais aussi les EPIC et EPST, dont le CNRS, l'Inserm, l'Inria, le Cemagref et le CEA. C'est l'une des caractéristiques essentielles du site qui rend difficile une évaluation fine de l'apport de chaque entité.

Malgré les efforts de coordination des formations, on constate une diminution sensible du nombre d'étudiants en STAPS et en sciences y compris en DLST. La situation crispée entre l'UJF et l'IPG, se traduisant par une mise en concurrence directe (l'ouverture par l'IPG à la rentrée 2010 d'une préparation intégrée avec 120 places offertes en étant une traduction), ne peut qu'accentuer la perte d'attractivité de l'UJF en licence.

La stratégie en matière de recherche



Le site grenoblois est caractérisé par la présence forte des EPST et EPIC (incluant des laboratoires propres), de grands instruments européens ainsi que de quatre établissements d'enseignement supérieur et de recherche ; le CEA y joue un rôle très important. La recherche est étroitement et harmonieusement imbriquée entre ces établissements et organismes ; à titre d'exemple, la proportion de personnels de l'UJF dans les unités labellisées UJF est comprise entre 25 % et 50 % selon les pôles. Il est particulièrement difficile et peut-être pas toujours pertinent d'essayer d'isoler la contribution purement UJF de l'activité de recherche grenobloise.

I – Le potentiel de recherche de l'UJF

1 • Organisation du potentiel de recherche de l'UJF

L'UJF est l'une des tutelles de 50 unités abritant environ 2 400 chercheurs et enseignants-chercheurs (EC) dont environ 900 EC de l'UJF. Ces laboratoires recouvrent un spectre thématique extrêmement large. Le fait que les 30 unités sous cotutelle CNRS soient réparties dans les dix instituts constituant le CNRS illustre ce fait.

Depuis 2007, ces laboratoires sont répartis sur quatre pôles pluridisciplinaires : Chimie, Sciences du vivant et de la santé, Bio-ingénierie (CSVSB), Mathématiques, Sciences et technologies de l'information et de la communication (MSTIC), Sciences de la matière et ingénierie (SMING), Terre, Univers, Environnement, Société (TUNES), chacun étant animé par un vice-président recherche adjoint. Les commissions de pôle, composées de représentants des unités du pôle, sont les organes de proposition. La concertation entre les diverses propositions émanant des quatre pôles se fait au sein de la mission recherche (MIRE). Celle-ci est animée par le vice-président recherche et constituée du vice-président valorisation, des vice-présidents recherche adjoints¹, du directeur du collège doctoral et de la chargée de mission documentation scientifique. C'est la MIRE qui fait les propositions au conseil scientifique et au conseil d'administration. Le conseil scientifique (CS) est composé de 32 membres élus et de 8 personnalités extérieures émanant des grands organismes, de l'IPG et des pôles de compétitivité. Neuf sous-commissions fonctionnent au sein du CS ; par ailleurs des membres du CS participent à diverses commissions de l'UJF.

Des structures fédératives de recherche favorisent la transversalité entre pôles. Elles permettent également l'implication de laboratoires, voire d'organismes, extérieurs à l'UJF. Ainsi, le Cemagref n'est tutelle d'aucune unité de l'UJF, mais intervient à travers certaines fédérations. Certains équipements lourds du site grenoblois sont mutualisés par le biais de plateformes.

Trois réseaux thématiques, dont le périmètre n'est pas forcément purement grenoblois, s'insèrent dans le paysage de l'UJF :

- le RTRS NEURODIS, au sein duquel s'effectue une recherche de base sur des pathologies identifiées (Parkinson, épilepsie, douleur, sclérose en plaques), s'étend sur quatre villes : Lyon, Grenoble, Saint-Étienne et Clermont-Ferrand ;
- le RTRA FINOVI, dédié à l'innovation en infectiologie en particulier dans les domaines des maladies respiratoires et des maladies nosocomiales, implique des centres lyonnais et grenoblois ;
- le RTRA "Nanosciences aux limites de la nanoélectronique" traite des nanosciences au sens le plus large et implique 32 laboratoires, plus de 10 plateformes technologiques et plus de 1 000 chercheurs grenoblois.

Chacun de ces réseaux thématiques s'appuie sur une fondation de coopération scientifique.

¹ Outre les quatre VP recherche adjoints représentant les pôles, le VP recherche est assisté d'un VP recherche adjoint chargé des relations internationales et européennes.

2 • Production et rayonnement scientifique de l'établissement

Globalement, la recherche effectuée dans les unités labellisées UJF est d'excellente qualité. Parmi les 50 unités labellisées UJF, 31 ont été notées A⁺, 17 A et 2 B par l'AERES dans ses évaluations 2010. C'est un résultat remarquable.

D'autres indicateurs témoignent de l'excellence de l'UJF au niveau national. Par exemple, 15 de ses enseignants-chercheurs ont intégré l'IUF entre 2006 et 2009, huit comme membres juniors et sept comme membres seniors (dont un renouvellement). Un chimiste, professeur à l'UJF jusqu'en 2008, est professeur au Collège de France depuis cette date et poursuit ses activités de recherche sur le site grenoblois. Deux enseignants-chercheurs de l'UJF ont obtenu la médaille d'argent du CNRS au cours du contrat quadriennal. Un DR CNRS travaillant au sein de l'unité Verimag (UMR UJF, CNRS, IPG), a obtenu la plus haute distinction mondiale dans le domaine de l'informatique.

D'après les données de l'OST, un peu plus de 3 000 publications signées UJF ont été publiées en 2007 ; elles représentent un "compte fractionnaire" d'un peu plus de 1 500 publications. Cela représente en moyenne 1,25 publication par an et par chercheur ou enseignant-chercheur. La discipline publiant le plus est la physique avec environ 25 % des publications UJF en compte fractionnaire. Les facteurs d'impact à deux ans des publications correspondent aux facteurs d'impact espérés. La part française de publications en compte fractionnaire en 2007 était de 3,8 % ; ce nombre est stable sur la période 2002-2007. La part européenne des publications de l'UJF est de 4,8 % et la part mondiale de 1,6 %.

Le rayonnement international du site grenoblois en matière de recherche est très bon. Ce site est caractérisé par la présence de deux grands instruments européens (*Institut Laue Langevin* et "*European Synchrotron Radiation Facility*"), d'une partie du "*European Molecular Biology Laboratory*" qui utilise abondamment ces grands instruments ainsi que de deux unités à vocation internationale, une partie du Laboratoire national des champs magnétiques intenses (qui accueille des utilisateurs européens) et l'Institut de radioastronomie millimétrique (institut franco-allemand). Tous ces éléments contribuent sûrement à l'excellente réputation du site grenoblois.

Il est très difficile d'évaluer la part prise par l'UJF dans la notoriété du site grenoblois, mais cette part est certainement très significative. Plus du tiers des publications cosignées UJF impliquent des co-auteurs travaillant dans des institutions localisées à l'étranger, ce qui représente plus de 1 000 publications par an. L'UJF a une politique efficace de recrutement d'étrangers de haut niveau : enseignants-chercheurs, post-doctorants, doctorants, étudiants (en M2).

3 • Ressources financières et matérielles

Le budget recherche total de l'UJF croît régulièrement (+ 28,7 % entre 2005 et 2008). En 2008, il était d'environ 32 millions d'euros. La part des ressources récurrentes représente environ 24 % de ce budget et celle des ressources sur projet 76 %. 40 % du budget recherche 2008 émanait de contrats de recherche partenariale, 16 % de l'Union européenne, 11 % de l'ANR et 10 % de la filiale Floralis de l'UJF. La part des collectivités locales, hors CPER, dans ce budget est de 21 % ; la contribution des collectivités locales a plus que doublé en 2008 par rapport aux années précédentes. 15 % des ressources de recherche sont dues à des redevances sur brevet, ce qui est assez remarquable.

D'après les données OST, au cours du 6^{ème} PCRD, l'UJF a été impliquée dans 84 projets et en a coordonné 19. Plus de la moitié des projets était dans le domaine des STIC. Au cours du 6^{ème} PCRD, 36 % des projets déposés par l'UJF ont été acceptés. D'après les données OST 2009, dans le cadre du 7^{ème} PCRD, 11 projets dans lequel l'UJF est impliquée, dont trois coordinations, avaient été acceptés ; le taux de succès des projets déposés dans le cadre du 7^{ème} PCRD était à cette époque de 33 %. En juin 2010, le nombre de projets impliquant l'UJF, acceptés dans le cadre du 7^{ème} PCRD, serait passé à 43 d'après le bureau Europe de l'UJF.

II – La stratégie de recherche de l'UJF : élaboration et mise en œuvre

Dans un contexte marqué par la pluralité des acteurs (laboratoires, pôles, fédérations, EPST, EPIC, autres établissements à vocation d'enseignement supérieur), l'UJF fait des efforts méritoires pour rendre lisible sa politique en matière de recherche.

Les pôles sont les organes centraux de cette politique. Les vice-présidents recherche adjoints attachés aux pôles sont en liaison directe et permanente avec les laboratoires de leurs pôles ainsi qu'avec les grands organismes de recherche. Ce sont dans les pôles que commencent à s'élaborer les projets de recherche au sein de l'UJF.

Au cours du contrat quadriennal 2007-2010, quatre thématiques transversales aux pôles de recherche ont été privilégiées par l'UJF : environnement et développement durable ; nanosciences ; sciences aux interfaces ; instrumenta-

tion. Des programmes transversaux correspondant aux trois premières de ces thématiques ont été créés ou renforcés au cours du contrat quadriennal ; un programme portant sur l'instrumentation en physique est en projet.

Au point de vue financier la marge de manœuvre de l'UJF comprend les dotations des unités et structures fédératives ainsi que le BQR, appelé fonds d'intervention (FI) à l'UJF. En 2008, cette marge de manœuvre s'élevait à 8,4 millions d'euros (26,5 % du budget total recherche) : 5,5 millions d'euros au titre des dotations (17,4 % du budget) et environ 3 millions d'euros au titre du FI (9,1 % du budget). Les dotations se répartissent entre les unités (4 millions d'euros) et les structures fédératives (1,5 million d'euros). Le préciput ANR (près de 1 million d'euros) est intégré dans le FI. Le FI a été multiplié par un facteur supérieur à 4 entre 2005 et 2008. Le FI permet des soutiens :

- aux projets de recherche émergents ;
- aux projets de recherche pluridisciplinaires et/ou transversaux à plusieurs pôles ;
- à l'accueil de nouveaux enseignants-chercheurs ou chercheurs ;
- au recrutement de post-doctorants.

La politique en matière de recherche s'exprime aussi, bien sûr, à travers la politique en matière de personnels enseignants-chercheurs. L'UJF favorise les activités de recherche des jeunes enseignants-chercheurs en accordant une décharge d'enseignement aux maîtres de conférences nouvellement recrutés. Cette décharge, étalée sur deux ans, peut atteindre jusqu'à 96 heures. Des décharges d'enseignement, au titre de la recherche, sont aussi attribuées à des enseignants-chercheurs assumant des responsabilités dans le domaine de la recherche ; en 2008, 64 enseignants-chercheurs bénéficiaient de telles décharges.

Des journées prospectives publiques sont organisées au sein des pôles. Au cours de ces journées, qui sont organisées en dehors des campagnes de recrutement, les unités présentent leurs souhaits en matière de profils recherche de postes d'enseignants-chercheurs. Ces souhaits sont ensuite discutés lors de réunions formelles des commissions des pôles et un classement est effectué. Il revient enfin à la MIRE et au conseil scientifique de procéder aux arbitrages.

Chaque année, la présidence réserve quatre postes d'enseignants-chercheurs à des recrutements stratégiques pour l'établissement : professeurs associés ou professeurs invités de longue durée de haut niveau, le plus souvent étrangers, avec l'espoir que les intéressés postulent l'année suivante sur des postes de permanents. D'autres outils sont également utilisés pour attirer des scientifiques de haut niveau : chaires d'excellence et, pour les jeunes chercheurs prometteurs, chaires couplées université-organisme. Cette politique de recrutement semble porter ses fruits. Le recrutement est très ouvert sur l'extérieur, en particulier pour les maîtres de conférences. 12 % environ des enseignants-chercheurs recrutés par l'UJF sont étrangers.

En revanche, malgré la volonté politique annoncée, la prise en compte et la gestion des projets aux interfaces entre pôles pourraient être améliorées, en particulier pour le recrutement d'enseignants-chercheurs. À titre d'exemple, certaines unités dépendant du pôle SMING pourraient légitimement espérer accueillir des enseignants-chercheurs chimistes.

Par ailleurs, la multiplication, probablement excessive, des structures fédératives nuit à la visibilité des structures de pilotage de la recherche récemment développées à l'UJF. Une rationalisation de ces structures fédératives est donc souhaitable.

L'UJF a développé un "tableau de bord" pour le pilotage de la recherche constitué de fiches dans lesquelles sont rassemblés les ressources humaines et financières, le rayonnement scientifique et l'attractivité ainsi que la présentation des équipes de chaque unité. Ce tableau de bord, mis à jour chaque année, est entre autres utilisé pour l'attribution des moyens aux unités.

La politique développée en matière de recherche au cours du contrat 2007-2010 donne de très bons résultats. L'excellente notation des unités de recherche par l'AERES ainsi que la qualité des recrutements sont de bons exemples de ces résultats. Les pôles ont un rôle prédominant dans le dispositif, ce qui pose le problème de l'inadéquation entre pôles pluridisciplinaires et composantes. Une réforme des composantes est en cours de gestation au sein de l'UJF. Il semble important qu'à terme pôles et composantes soient en complète adéquation. L'idéal serait probablement que les pôles deviennent les structures de recherche de ces composantes rassemblées.

Un autre problème est lié au fait que la plupart des opérations de recherche n'impliquent pas uniquement l'UJF, mais aussi les organismes et les autres établissements d'enseignement supérieur du site grenoblois. Bien que la structuration en pôles ne soit pas comparable à celle des organismes - les instituts du CNRS par exemple -, il semble qu'elle satisfasse les organismes. Cela faciliterait les choses s'il y avait un parallélisme entre les structurations recherche des établissements d'enseignement supérieur grenoblois, dans l'attente d'une éventuelle future Université de Grenoble. Cet écueil n'empêche pas de faire émerger des projets ambitieux du site grenoblois ; un bon exemple en est le développement, dans le cadre de l'appel d'offre de l'opération Campus, du projet de centre de recherche intégrative PILSI (Pôle international d'innovation logiciels et systèmes intelligents) qui prévoit l'accueil de 1 000 personnes (300 personnes à l'horizon 2015) et d'un montant global de 65 millions d'euros. L'UJF, le CEA, le CNRS, l'Inria, l'IPG, Minalogic et "Grenoble Alpes Métropole" ainsi que des partenaires industriels sont impliqués dans ce centre de recherche intégrative.

Le CNRS et l'Inria sont liés à l'UJF par un contrat quadriennal, alors que d'autres organismes (CEA, Inserm, LCPC) sont liés à l'UJF par des conventions cadre. Les relations sont dans l'ensemble bonnes et constructives entre l'UJF et les EPST et EPIC, même s'il arrive que les contacts soient un peu "rugueux". Il convient de noter un point d'achoppement entre l'UJF et le CNRS concernant la gestion des contrats au cours du contrat quadriennal 2007-2010. Le contrat quadriennal prévoyait une répartition globale dans la gestion des contrats de 75 % pour l'UJF contre 25 % pour le CNRS ; dans l'esprit du CNRS, cette répartition s'appliquait aux UMR, les contrats des UPR CNRS étant intégralement gérés par le CNRS, alors que pour l'UJF, cette répartition s'appliquait à l'ensemble des unités y compris les UPR CNRS (la notion d'UPR étant toute relative dans la mesure où ces unités accueillent des enseignants-chercheurs). Le CNRS souhaite que la gestion des contrats par l'UJF, en particulier pour ceux gérés par sa filiale Floralis, soit plus transparente. L'ensemble des EPST appellent de leurs vœux des réunions "contrats" régulières réunissant UJF et organismes.

De la même façon, pour assurer une meilleure coordination entre les tutelles des unités associées à l'UJF, des comités de pilotage réunissant ces différentes tutelles seraient utiles.

Le CEA est très fortement représenté sur le site grenoblois, entre autres dans les domaines des nanosciences, des sciences de la vie et de la technologie. L'UJF et le CEA (plus éventuellement d'autres organismes) sont cotutelles d'unités dans les domaines nanosciences/cryogénie (Institut nanosciences cryogénie) et dans le domaine des sciences de la vie (par exemple l'Institut de biologie structurale). En revanche, l'UJF n'est la cotutelle d'aucune unité dépendant de la direction de la recherche technologique du CEA. Les relations entre l'UJF et le CEA sont fructueuses, même si le potentiel d'enseignement du CEA dans le domaine de la recherche technologique est probablement sous-utilisé. En particulier, elles contribuent fortement à attirer des doctorants vers l'UJF ; elles peuvent également permettre de créer des chaires d'excellence (financées par la direction de la recherche technologique du CEA) et elles conduisent à des projets structurants tels que le projet PILSI mentionné précédemment.

III – La formation doctorale

Huit écoles doctorales impliquent des équipes de recherche de l'UJF. Cinq d'entre elles ont pour porteur principal l'UJF :

- l'ED Physique (A+)¹ ;
- l'ED Terre, univers, environnement (A+) ;
- l'ED Ingénierie pour la santé la cognition et l'environnement (A) ;
- l'ED Mathématiques, sciences et technologies de l'information, informatique (A) ;
- l'ED Chimie et sciences du vivant (A+).

Deux ont l'IPG pour porteur principal : l'ED Électronique, électrotechnique, automatique, traitement du signal et ingénierie (A+) et l'ED Matériaux, mécanique, environnement, énergétique, procédés, production (A+). Une est rattachée à titre principal à l'Université Pierre Mendès France : l'ED Sciences de l'homme, des politiques et du territoire (B).

¹ Notation AERES 2010.

L'UJF accueille sensiblement 1 450 doctorants, parmi lesquels un pourcentage croissant, ces dernières années, de doctorants étrangers (environ 40 % actuellement). Il s'y soutient plus de 300 thèses par an. Actuellement, environ 180 thèses, soit plus de 12 % des thèses, sont préparées en cotutelle.

Les huit ED sont actuellement regroupées au sein du collège doctoral de l'UJF. Ce collège met à la disposition des doctorants des formations transversales et organise des doctoriales. Une charte unique du collège prévoit un soutien financier d'au moins 1 000 euros par mois pendant trois ans.

Il serait bon, dans certaines ED, de faire des efforts pour ramener la durée réelle de préparation de la thèse vers les trois années "théoriques". Il ne semble pas y avoir de règle générale pour le soutien financier des doctorants au-delà de ces trois années.

Il faut noter une initiative extrêmement intéressante au sein du collège : la création de bourses "prédoc" destinées à attirer de très bons étudiants étrangers vers les M2 recherche de l'UJF. Environ 100 000 euros par an, émanant du collège doctoral, du service des relations internationales et des pôles, sont destinés à cette action. Dix bourses sont attribuées pour l'année universitaire 2009-2010, plus deux bourses couvrant la période du stage de M2.

Depuis le début 2010, ce sont des doctorats labellisés "Université de Grenoble" qui sont préparés à l'UJF. L'inscription administrative des doctorants se fait auprès du PRES "Université de Grenoble" depuis fin septembre 2009. Aucun doctorant n'est inscrit administrativement à l'UJF depuis cette date.

Une des missions du PRES "Université de Grenoble" est la création d'un collège doctoral unique pour l'Université de Grenoble qui regrouperait les 13 ED du site grenoblois (une école doctorale a pour établissement support l'université Lyon 3). Cette démarche est unanimement approuvée au sein des ED grenobloises ; cependant, on constate actuellement un blocage du processus qui a son origine non pas au niveau des ED mais au niveau des établissements. Un collège doctoral unique, rendu visible par un bâtiment dédié, permettrait la mutualisation des moyens et des actions en faveur des doctorants.

La stratégie en matière de valorisation



La stratégie de valorisation à l'Université Joseph Fourier, qui concerne le secteur de la recherche, résulte d'une volonté politique particulièrement affirmée. Son pilotage est exercé par un vice-président valorisation, travaillant en contact étroit avec la présidence. Cette politique s'est traduite par la mise en place en 2004 de la filiale Floralis et la définition du concept de plateformes d'équipements scientifiques. Sur le plan extérieur, elle s'est traduite par la participation à l'incubateur GRAIN, à la structure commune de valorisation GRAVIT ainsi qu'à plusieurs pôles de compétitivité et instituts Carnot.

Le processus de valorisation de la recherche est bien analysé par les responsables de l'UJF ainsi que le schéma d'intervention des structures.

L'équipe de valorisation de l'université est une structure très légère : le vice-président, trois chargés de mission et deux cadres administratifs. Sa mission est de prendre en charge le début (propriété intellectuelle) et la fin du processus ("*licensing*", création d'entreprises). Elle dispose d'un budget conséquent (1,2 million d'euros) en particulier pour la prise et l'entretien des brevets. La filiale Floralis est une structure beaucoup plus lourde : 150 personnes dont une trentaine de permanents et parmi ceux-ci 11 chargés d'affaires scientifiques affectés à la détection et à la première maturation des projets. Son cœur de métier est la maturation de projets et la prise en charge des plateformes ; elle assure aussi la gestion et l'exécution des contrats de recherche avec les industriels. Les premiers développements de produits ou procédés issus des laboratoires de recherche ainsi que leur diffusion sont assurés par des "*business units*" au sein de Floralis. Des réunions fréquentes entre la direction de Floralis et l'équipe de valorisation de l'UJF semblent garantir la cohérence ; en pratique l'activité de cette filiale s'étend largement à l'ensemble du processus de valorisation. Les résultats obtenus en termes de valorisation de la recherche semblent tout à fait satisfaisants :

- une trentaine de brevets par an et 160 familles de brevets actifs en 2009 ;
- contribution à la création de 30 jeunes pousses (350 emplois) ;
- des redevances sur brevet d'un montant de 5 millions d'euros en 2009 ;
- une soixantaine de projets en cours de maturation.

Les perspectives futures concernent, d'une part, la mise en place de procédures de valorisation améliorées au sein de l'université (chartes des plateformes) et, d'autre part, la création d'une société d'accélération des transferts de technologie (SATT) sur le site de Grenoble. Un désaccord entre les partenaires potentiels affaiblirait le site de Grenoble.

La stratégie en matière de formation

L'Université Joseph Fourier est un établissement assurant principalement des formations scientifiques et de santé. Elle associe les "sciences dures", historiques (Chimie, Physique, Mathématiques, Informatique et Mathématiques appliquées, Mécanique et Sciences technologiques) aux sciences de la Vie (Biologie, Médecine, Pharmacie, STAPS) et les SHS (Géographie et IUFM).

I – Le pilotage de l'offre de formation

1 • Axes stratégiques et modalités de concertation interne

Au cours du contrat 2007-2010, l'UJF a modifié notablement son offre de formation. Elle a récemment accueilli l'IUFM et a délégué depuis 2009-2010 les doctorants à l'EPCS "Université de Grenoble". Elle a intégré les IUP dans le dispositif LMD et augmenté significativement l'offre de licences professionnelles. L'université a inscrit en 2008-2009 18 221 étudiants répartis aux niveaux licence (47,6 %), master (44,7 %) et doctorat (7,7 %), dont DUT (11,1 %), formations de santé (20,9 %), formations d'ingénieurs (3,9 %) et IUFM (11,3 %).

Les objectifs prioritaires définis dans la lettre de cadrage du président sont précisés, en ce qui concerne le LMD, par le vice-président formation. Il est demandé :

- de resserrer l'offre de formation (actuellement 22 parcours de L3 dans les 13 mentions de licence et 83 spécialités de masters) ;
- de poursuivre le Plan réussite en licence (PRL), de donner une place importante (24 ECTS minimum) aux enseignements transversaux. Le processus d'exploration professionnelle (PEP1) est obligatoire en L1 et donne 3 ECTS. Le C2I est obligatoire pour l'obtention de la licence (sans ECTS) ;
- de proposer un contrat pédagogique sur deux ans à l'entrée en M1 ;
- que chaque mention de master contienne au moins une spécialité en alternance.

L'architecture de l'offre, construite en concertation avec les responsables des enseignements, est examinée par la commission de la pédagogie du CEVU puis présentée au CEVU. Le contenu est élaboré par les équipes pédagogiques, validé par les conseils d'UFR puis approuvé par le CEVU et le CA.

2 • Rôle des composantes transversales

Le DLST

Le DLST est la structure de pilotage de la licence sciences et technologie et doit en assurer la cohérence du L1 au L3. Cet objectif n'a pas été atteint lors du dernier quadriennal. En effet, le DLST conçoit et organise les deux premières années en grande autonomie par rapport aux UFR disciplinaires. Celles-ci se focalisent sur les parcours en L3. Il n'y a, dès lors, pas de vision globale des mentions de licence. Le DLST a fait un premier pas technique en construisant une présentation globale des licences sciences et technologies alimentée par une base de données renseignée par les responsables disciplinaires.

Un groupe de travail autour du VP CEVU et du directeur du DLST a proposé, pour piloter la licence, une nouvelle organisation autour d'un directoire composé d'un directeur, responsable du domaine de la licence, de trois directeurs adjoints, émissaires des trois nouvelles composantes, et des responsables de mentions de licence. Le rôle de chacun est défini dans un esprit de cohérence et d'efficacité.

L'université doit maintenant converger rapidement vers une structure organisationnelle permettant de répondre aux objectifs du contrat 2011-2014.

L'IUT

L'IUT accueille environ 2 000 étudiants en formation initiale et 400 stagiaires en formation continue. Il prépare à 8 DUT et offre 8 licences professionnelles, pour la plupart en alternance, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. La répartition des licences professionnelles à l'IUT et dans les UFR ne facilite pas la lisibilité de l'offre. La gestion d'une partie des contrats de professionnalisation de l'IUT échappe à l'université qui n'est alors qu'un sous-traitant de ses partenaires. L'IUT joue parfaitement son rôle au sein de l'université pour la formation initiale. Il élabore, par contre, de façon totalement autonome sa politique de formation continue.

Polytech'Grenoble

L'école délivre un unique diplôme d'ingénieur avec 7 spécialités, dont une en formation par apprentissage, et accueille environ 800 élèves-ingénieurs dont 18 apprentis. Elle recrute suivant trois modes : les classes préparatoires via le concours Archimède, le DUT avec concours sur dossier et entretien et le Parcours des écoles d'ingénieurs Polytech' (PeIP). Ce dernier consiste en une inscription en licence ST avec enseignement complémentaire délivré par l'école. Polytech'Grenoble est en concurrence directe avec les autres écoles du réseau et doit donc soigner sa spécificité. Elle avait un débouché privilégié en informatique qui peut la fragiliser, une seule société assurant un recrutement massif (60 diplômés en 2009) chaque année. Elle est en concurrence directe avec l'IPG, ce qui n'a pas échappé à la CTI qui recommande une plus forte coopération.

L'IUFM

L'UJF a été choisie comme université d'accueil par l'IUFM qui compte environ 2 500 étudiants. La masterisation entraînera probablement une baisse sensible des effectifs dans les années à venir. Un accord entre les universités de Grenoble et Chambéry permettra une gestion répartie des inscriptions des étudiants dans les quatre établissements. Le comité de pilotage auquel participent des représentants des quatre universités se réunit deux fois par mois et aucun effet de concurrence ne semble émerger.

3 • Positionnement de l'offre de formation en articulation avec le cadre académique

L'UJF propose des licences dans les domaines : sciences, technologies, santé (8 mentions) ; sciences humaines et sociales (une mention géographie et aménagement) ; STAPS (4 mentions).

L'évolution des parcours de licence en sciences, technologie et santé montre une adaptation au plan licence incomplète. En effet, les parcours proposés semblent nombreux alors que les effectifs sont très variables selon les filières. Les offres sont très filiarisées, tubulaires avec des possibilités de passerelles et de diversification limitées. L'évaluation dernière de ces formations en L1 et L2 relève les limites de diversification des parcours et le manque de concertation des équipes pédagogiques. Le recrutement de ces formations est très orienté vers le site grenoblois et les échanges avec les universités voisines sont restreints.

En interne, compte tenu d'un déploiement sur les deux sites de Valence et de Grenoble pour les licences et masters, l'UJF est attentive à maintenir l'homogénéité des formations pour faciliter la mobilité des étudiants entre chaque site. En STAPS, une sectorisation géographique canalise les inscriptions.

Dans l'académie la situation n'est pas homogène. En médecine et pharmacie, l'UJF est en situation de monopole. Dans le secteur SHS les licences et masters sont cohabilités avec l'UPMF ; les enseignements sont partagés et se font en un lieu commun. En STAPS, il y a concurrence directe entre Chambéry et l'UJF et le nombre d'inscriptions dans chacun des deux sites suit la règle des vases communicants.

En sciences et technologies se pose la question de la concurrence entre l'IPG et l'UJF. Jusqu'au dernier quadriennal, 42 spécialités de masters étaient cohabilitées entre ces deux établissements. Dans le projet 2011-2014, le nombre de cohabilitations est réduit à 16 en raison de la décision de l'IPG de supprimer les doubles cursus avec l'UJF et de celle de l'UJF de ne pas poursuivre la cohabilitation avec un établissement lorsque l'implication pédagogique de ce dernier est jugée insuffisante. Ce devenir hypothétique des collaborations est d'autant plus préoccupant et mal vécu à l'UJF que l'adossement de ces formations à la recherche est très fort et que les équipes de recherche sont mixtes.

II – Politique de formation continue, formation tout au long de la vie et apprentissage

Les ressources liées à l'activité de formation continue ou professionnelle étaient d'environ 4,15 millions d'euros en 2009, provenant pour 12 % des pouvoirs publics, 37,5 % des entreprises (y compris les contrats d'apprentissage), 4,5 % des OPCA, 35 % de l'apprentissage, le reste (environ 11 %) représentant la contribution des particuliers. L'UJF comptait, en 2008-2009, 311 apprentis, 616 stagiaires de formation continue et 133 en formation permanente sur 17 260 étudiants alors qu'en 2009-2010 les chiffres sont respectivement de 352, 729, 124 sur 16 889 étudiants.

Depuis 2008, la formation continue est pilotée par un vice-président formation continue (VPFC). Ce dernier est aussi directeur du service commun formation continue, alternance et apprentissage (SFCCA), relayé dans chaque composante par un délégué formation continue. Le VPFC et son service définissent les règles communes de formation et de tarification, coordonnent les négociations de convention. Ce cadre commun devrait permettre le développement au niveau central de la formation continue qualifiante courte et mettre fin aux activités de FC à l'intérieur des laboratoires ou à titre personnel. L'offre de formation en alternance et en apprentissage a été enrichie, en particulier en masters (augmentation de 3 à 10 en trois ans). Le nombre d'apprentis à l'UJF, bien que stagnant à l'IUT, a cru de 57 % en cinq ans. L'apprentissage est mené en partenariat avec Forma-sup Isère Drôme Ardèche. Le nombre de contrats de professionnalisation a significativement augmenté, y compris à l'IUT.

L'UJF a mis en place une procédure de VAE (décret de 2002) ainsi qu'une validation des acquis en vue de l'inscription à une formation VAP (décret de 1985). Le nombre de bénéficiaires est modeste (43 en VAP, 20 en VAE en 2008-2009) avec une stagnation de la VAE pour une forte augmentation de la VAP. L'UJF subit une forte concurrence de la part des établissements grenoblois dans un contexte où la formation continue n'est pas une des missions de l'EPCS Université de Grenoble.

III – Existence d'un observatoire et prise en compte des résultats des étudiants et des enquêtes d'IP dans le pilotage des formations

Depuis 1988, l'UJF a mis en place un système de suivi de ses diplômés et a créé en 2005 l'Observatoire de formation et de suivi des étudiants (OFE). Le périmètre de l'OFE comporte l'évaluation des étudiants et des formations, le suivi des étudiants et des enquêtes d'insertion professionnelle. Ces travaux sont publiés sur le site de l'université. L'OFE a produit une enquête régionale (8 universités) sur le problème de décrochage en L1. En termes de devenir des étudiants diplômés, les résultats sont encore perfectibles, le nombre de réponses étant faible (25 % des diplômés en 2008), et souffrent de la coexistence d'enquêtes menées par les formations. L'observatoire assure un suivi annuel des docteurs à trois ans pour les trois universités de Grenoble. L'IPG ne participe plus à ce suivi depuis 2008. Le pilotage de l'offre de formation ne fait aucune référence aux résultats des enquêtes et ne les prend donc pas en compte.

IV – Lisibilité de l'offre de formation et communication associée

La Cellule d'aide à l'insertion et à l'orientation (CELAIO) et le service de communication, coordonnés par le VP formation, sont en charge de la présentation de l'offre de formation à tous les publics. La CELAIO anime un réseau de correspondants qui font la promotion de l'offre de formation dans les lycées et lors des manifestations spécialisées. Des plaquettes sont éditées. Le catalogue des différentes mentions de L et de M, avec pour chacune d'elles les modalités d'accès, de poursuite d'études et de débouchés, est accessible sur le site web de l'UJF via un logiciel commun aux établissements grenoblois qui permet un affichage coordonné sur le portail de "Grenoble-université". L'offre est en parallèle décrite sur les sites des composantes, les redirections réciproques ne sont pas optimales. Les publications de l'OFE et du Bureau des statistiques étudiants (BSE) sont disponibles en ligne. La communication vers les milieux socio-économiques est à parfaire car elle se fait essentiellement par les filières qui détiennent les contacts difficilement partagés avec la communauté. Le service formation et vie étudiante travaille à la mise en place des fiches RNCP et des suppléments au diplôme. L'efficacité de la communication n'est pas encore prouvée et passe par un remaniement coordonné du site web.

V – Le dispositif d'accompagnement de l'étudiant

Partiellement mis en œuvre dans les structures et filières de formation, le dispositif est piloté par la CELAIO et le service des enseignements transversaux qui gère les enseignements transversaux et participe à l'encadrement des tuteurs. La CELAIO est chargée de la transition lycée-université et de l'aide à la réussite. Elle pilote l'orientation des lycéens dans le cadre de l'opération APB.

L'UJF a accentué depuis 2007 sa présence en direction du second degré au sein du réseau académique "Articulation second degré université" (ASUR). Cela a permis de stabiliser à partir de 2007 la proportion (35 %) d'étudiants provenant des lycées du réseau qui était en nette diminution depuis 2004.

L'UJF a mis en œuvre un PRL. Dès la rentrée et tout au long de la licence, elle propose aux étudiants en difficulté des tutorats financés par des emplois étudiants. L'UJF offre des passerelles de réorientation dans tous les domaines aussi bien en cas d'échec que de succès. La réorientation vers les licences professionnelles est peu attractive pour les L2. L'UJF propose des parcours renforcés aux étudiants qui souhaitent intégrer une formation d'ingénieur, des stages d'excellence aux meilleurs étudiants de licence ainsi que des parcours internationaux. Elle élargit son offre en proposant aux bacs professionnels un cursus spécifique, l'Ecole nationale de l'enseignement professionnel supérieur (ENEPS), pouvant les conduire au master. Elle a mis en place les contrats pédagogiques M1-M2 qui assurent une place en M2 après réussite en M1. Malgré ces efforts et un léger redressement de la situation, la désaffection des étudiants pour le master recherche est sensible (nombre d'inscriptions en M2R : 542 en 2003, 432 en 2006 et 452 en 2008). La mise en place d'un Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) a été décidée mais n'est pas encore effective.

VI – Environnement de travail, politique documentaire

L'Environnement numérique de travail (ENT) utilisé par l'UJF a été développé en commun par les quatre établissements grenoblois auxquels s'adjoint cette année l'Université de Savoie. L'étudiant peut accéder via l'ENT au bureau virtuel, à son relevé de notes, aux plateformes de télé-enseignement, au SICD, à l'emploi du temps. Ces services ne sont pas uniformément utilisés sur toute l'université. En complément, l'étudiant a accès à un certain nombre de ressources à travers les sites des composantes.

La cellule TICE œuvre à la promotion du dépôt centralisé des ressources pédagogiques. En dehors de la première année des études de santé, l'UJF reste essentiellement riche d'initiatives individuelles peu lisibles. La participation de l'UJF aux universités thématiques (UNT) est très marginale sauf en médecine.

La couverture Wifi s'étend à tout l'établissement qui fournit d'autre part 1 800 postes informatiques en libre service.

Le Service inter établissements de coopération documentaire 1 (SICD1) est le réseau des bibliothèques de l'UJF et de l'IPG, augmenté des bibliothèques de l'IUFM. Il comporte 27 membres qui constituent un catalogue collectif de collections, librement accessible sur Internet. Le SICD1 a constitué également une bibliothèque virtuelle, g@el (Grenoble accès en ligne), accessible aux laboratoires ayant acquitté un droit d'adhésion. Le SICD1 est CADIST Physique. Le service (80 personnes) est dirigé par un conservateur avec un budget d'environ 3,156 millions d'euros dont 2 millions d'euros pour la documentation. Il participe à la formation des étudiants primo-entrants du site à la recherche documentaire.

Le pilotage de la politique documentaire commune UJF-IPG par le SICD1 est effectif depuis 2002 et devrait aboutir à l'établissement de la carte documentaire de l'ensemble des ressources. Les ressources documentaires du CHU pourraient être associées à ce projet.

Le dépôt des thèses sous version électronique prendra effet en 2010 dans le cadre du collège doctoral unique de l'EPCS Université de Grenoble.

Des emplois étudiants financés par l'université permettent une ouverture large des salles de lecture : 60 heures par semaine pour la BU sciences et 61 heures pour la BU médecine (moyenne nationale 57 heures). Ensemble, les deux bibliothèques sciences et médecine offrent une place pour 15 étudiants. 18 % de ces places offrent une connexion au réseau. Si on ajoute les 90 stations de travail, on compte 24,44 % de places de lecture électronique. Les locaux de la BU sciences étant en phase de réhabilitation, on est en droit d'espérer une augmentation sensible du nombre de places connectées.

VII – L'évaluation des enseignements et la démarche qualité

L'évaluation est pilotée depuis 2000 par la commission d'évaluation animée par un chargé de mission EC. La commission définit chaque année les thèmes des tronc communs de questions relatives à l'évaluation des formations. Le correspondant enseignant complète l'enquête avec des questions spécifiques aux enseignements concernés. Cette évaluation touche 10 composantes, les autres menant leurs propres évaluations. La prise en compte des résultats n'est pas institutionnalisée, peu d'actions correctives sont mises en œuvre ou, si elles existent, ne sont pas signalées. Le taux de réponse des étudiants est faible. L'étudiant se sent peu concerné par l'évolution des enseignements, signe du faible sentiment d'appartenance à l'établissement. Il n'y a pas de procédure définie pour le contrôle de la conformité des formations. La seule vérification est budgétaire à travers l'attribution des heures complémentaires. Pour le contrôle des connaissances, un cadre général est fixé par les conseils tandis que les équipes pédagogiques proposent des modalités de mise en œuvre pour chaque formation. Il n'y a pas de charte spécifique des stages autre que la charte nationale. En conclusion, la responsabilité des évaluations est dispersée dans les différentes composantes.

La stratégie en matière de vie étudiante



I – Implication de l'étudiant dans la vie de l'établissement

1 • Structures et instances en matière de vie étudiante

Bien que l'UJF ait mis en place un VP Formation et un VP étudiant, il n'existe pas véritablement de coordination ni de pilotage central de la vie étudiante. Cette mission est assurée de manière fragmentée par le PRES Université de Grenoble, à travers des services communs¹ aux quatre universités : la politique de pratique sportive est élaborée et mise en place par le SIUAPS et le bureau des sports, celle de pratique culturelle par le bureau culture et initiatives étudiantes, celle d'aide aux handicapés par le service accueil handicap, etc.

En complément, l'UJF conserve ses propres services, qui coordonnent les actions "spécifiques" à l'UJF comme "la Fête de la science", ou encore sur ses nombreux sites délocalisés, ce qui rend le système peu lisible pour les étudiants.

Cette absence de pilotage se caractérise par une vice-présidence étudiante dont le titulaire n'a exercé aucun rôle significatif durant près de deux années. Si la direction fait état de sa participation forte au sein de la gouvernance, l'université n'a procédé au renouvellement du VPE que très récemment⁴. Ce dernier ne possède pas de bureau en propre et il n'est pas porteur de projets. Aucun dossier à ce jour ne lui est confié, malgré une participation aux réunions de l'équipe de direction.

Certainement en raison de la volonté de déléguer la vie étudiante au PRES, peu d'indicateurs propres à l'UJF n'ont été produits. Un observatoire de la vie étudiante existe au niveau du site et réalise des enquêtes sur les conditions de vie étudiante, dont l'utilisation et l'exploitation se font par service.

2 • Citoyenneté étudiante insuffisante, et peu soutenue

Il apparaît un défaut de communication institutionnelle envers les étudiants et les élus étudiants de l'UJF. Il semble que rien ne soit vraiment fait pour inciter l'étudiant à voter lors des élections étudiantes. Dans le cadre de la mise en place de la réforme LRU, les élections étudiantes ont dû être fixées en mars contre l'avis des étudiants et à une date peu propice à leur présence.

De ce fait, on constate une forte disparité des taux de participation aux élections des conseils centraux qui varient sur un rapport de un à cinq selon les UFR. Ce rapport triple pour les élections en conseil d'UFR et quatre composantes ne disposent pas d'élus étudiants faute de candidats. Une communication et une sensibilisation plus large des enjeux des élections étudiantes devraient être instaurées par l'établissement, dont les taux de participation lors des élections en central sont stables et ne dépassent pas la moyenne nationale de 14-15 %.

Si la présidence semble être ouverte à la discussion, les étudiants de l'UJF ne se sentent pas intégrés au processus de décision de l'établissement, voire mis à l'écart des débats stratégiques de l'université. Aucune formation n'est organisée par l'UJF pour les élus étudiants et associatifs ; les rares formations sont dispensées par les UFR, à la demande des élus de composantes.

La reconnaissance de l'engagement étudiant est coordonnée par le SET. Le principal dispositif concerne une UET "engagement associatif et syndical", mais seuls huit étudiants ont suivi cet enseignement en 2008 par manque de communication. Une réflexion est actuellement menée sur le statut de l' élu étudiant, qui devrait permettre de mieux prendre en compte l'engagement étudiant dans le cursus.

¹ Vie universitaire et culture, Espace d'information sur la vie universitaire, Bureau culture et initiatives étudiantes, Service des sports, Centre de santé, Service Accueil Handicap.

² Le vice-président étudiant est en fonction depuis deux mois au moment de l'évaluation de l'AERES.

Enfin, rien n'est prévu pour que les élus puissent informer correctement leurs mandants. Seule une "mailing-list" sera prochainement active pour permettre la communication à l'ensemble des étudiants de l'UFJ. Un récent *yahoogroup* inter-élus permet des échanges plus fréquents. Conformément au dernier projet d'établissement, un conseil des élus de l'UJF¹ a été créé et commence à se mettre en place. Toutefois aucun dossier n'est confié à ce conseil qui, en l'absence de statut précis, a peu de légitimité aux yeux des étudiants et de la direction.

Ces lacunes ne permettent pas aux élus étudiants de prendre toute leur part aux débats, dans le souci d'une démocratie étudiante plus active et plus participative, avec des étudiants mieux associés aux espaces de délibération de l'université.

3 • Initiatives étudiantes

L'UJF ne possède pas de BVE au sens de la circulaire de 2001. Le rôle de guichet unique des associations est assuré par l'Espace vie étudiante (EVE), structure inter-U en délégation de service public, qui s'apparente davantage à une Maison des Etudiants. Composé d'élus étudiants et d'associations membres, ce guichet n'est pas le lieu de suivi des politiques de vie étudiante et ne possède pas de service administratif dédié. Les associations adhérentes sont principalement à vocation culturelle, humanitaire et communautaire. Aucune association de composante n'y adhère à ce jour, alors même qu'elles représentent la majorité des étudiants de l'UJF.

Aucune convention d'objectifs n'est établie entre l'UJF et les associations étudiantes alors que les circulaires² relatives au développement de l'engagement associatif et des initiatives étudiantes encouragent ce type de démarches. Sauf de rares exceptions pour certaines UFR, les associations étudiantes ne reçoivent pas de subventions de l'université autres que via le FSDIE. Contrairement à l'article 50 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit la mise à disposition d'un local par l'établissement à chaque organisation représentative, seule une organisation possède un local.

Le FSDIE est géré par la vice-présidence étudiante (intervention du service administratif VPF/VPE) et par une commission composée notamment d'élus étudiants du CEVU et co-présidée par le VP CEVU. Une proportion importante de dossiers soumis présente un caractère inter-U. La démarche administrative lourde et complexe de ce dossier semble être un frein pour de nombreuses associations et actions. Toutefois la simplification de ce dossier par la création d'un dossier unique de demande de subvention auprès des différentes sources de financement est en cours (on dénombre six sources de financement possible). A noter que plus de 50 % des subventions allouées annuellement concernent des projets à caractère culturel.

Si l'UJF et les composantes semblent favorables aux associations étudiantes, la marge de progression en matière d'encouragement étudiant et de dynamisme associatif est importante.

II – Conditions de Vie

1 • Accompagnement social et aide aux étudiants handicapés

L'Université Joseph Fourier a fait le choix de verser 30 % du FSDIE pour l'aide sociale au Fonds national d'aide d'urgence du CROUS. Une charte sur la qualité de vie étudiante est en cours d'élaboration avec le CROUS.

La visite médicale n'est systématique que pour les populations étudiants spécifiques et "à risque". Un étudiant sur trois fréquente spontanément le service qui offre une large palette de soutien et d'accompagnement personnel (stress, mal-être, etc.) Le programme de prévention est établi conjointement avec le CROUS, le centre de santé, les mutuelles étudiantes et le VPE. Les associations étudiantes ne semblent pas impliquées dans les actions de médecine préventive.

Deux enquêtes sont réalisées annuellement à l'entrée en L2 et en M1, assurant ainsi un suivi de la population étudiante.

¹ Ce conseil regroupe mensuellement les élus en conseil centraux et est élargi aux élus de composante trimestriellement.

² Circulaires du 1er décembre 2000 et n°2001-159 du 29 août 2001.

La politique d'aide aux étudiants handicapés volontaires est mise en œuvre par le service accueil handicap, qui possède une cellule handicap dans chaque UFR avec un enseignant référent. Le service assure un travail permanent de réhabilitation des lieux de vie, les étudiants en situation d'handicap bénéficient d'un accueil et d'un accompagnement pédagogique adapté. Ils représentent entre 200 et 250 étudiants à l'UJF.

A ce jour, le PRES "Université de Grenoble" développe des actions de sensibilisation en amont auprès des lycées, ce qui permet d'anticiper les besoins des futurs étudiants. Une UE transversale sur l'accompagnement des étudiants handicapés est proposée aux étudiants. Bien que l'université soit en attente de conventionnement avec la MDPH, les médecins exerçant dans le service ont l'aval cette dernière.

2 • Activités culturelles et sportives

Sur les 400 manifestations annuelles qui se déroulent sur le campus des quatre universités grenobloises, 80 sont organisées par le bureau culture et initiatives étudiantes. Prioritairement adressées au public étudiant, les manifestations se déroulent sur le campus mais également en centre ville. Une grande partie des animations est réalisée via l'EVE qui regroupe près de 70 associations culturelles.

Il est à noter que la participation des étudiants de l'UJF se centre davantage sur les actions de l'UJF à caractère scientifique et environnemental.

Si le sport fait partie des services mutualisés entre les quatre universités, au sein du SIUAPS, on ne peut néanmoins pas parler de guichet unique puisque chaque université a conservé son SUAPS, excepté le site de Valence.

Sur le campus, les équipements disponibles représentent 25 000 m² SHON et 135 000 m² de surfaces extérieures. La mise à disposition des installations se fait à titre gratuit aux étudiants et les plages d'ouvertures sont larges. Chaque année un forum des sports est organisé pour les étudiants.

Le service gère différents types de pratiques sportives : intégrées au cursus, bonification, stages spécifiques, et préparation aux concours (IUFM). Le SIUAPS travaille à la mutualisation des enseignants, ainsi qu'à la mutualisation et la simplification du très complexe circuit financier et budgétaire.

La politique sportive du PRES est sans conteste un point fort en matière de vie étudiante. Toutefois la disparition du "droit sport" de 15 euros par étudiant à la prochaine rentrée universitaire pose la problématique sur les moyens, puisque le budget de l'UJF, à laquelle est rattachée le SIUAPS, devra prendre en compte ce déficit de l'ordre de 647 000 euros par an pour le PRES.

La stratégie en matière de relations extérieures

Grenoble et son agglomération ont depuis de très longues années une politique volontaire de développement de l'innovation et de la recherche entre communautés scientifique, universitaire et industrielle. Minalogic et Minatec en sont des résultats marquants. Cette politique a permis l'installation et le développement de quelques fleurons de réputation internationale comme STMicroelectronics, HP, le CEA, Capgemini et, de façon plus historique, Schneider (Merlin Gerin) mais aussi celui d'un très important tissu de PME. Notons la présence sur le site d'environ 4 000 enseignants-chercheurs, mais aussi de 4 000 chercheurs des EPST et EPIC. L'UJF est impliquée dans cette politique grenobloise, au même titre que d'autres institutions d'enseignement supérieur et de recherche, en particulier l'IPG.

L'UJF est porteuse de l'Opération campus de Grenoble, au même titre que les deux autres universités grenobloises (Pierre Mendès France et Stendhal) et que l'IPG. Y sont aussi associés les organismes présents sur le site (CEA, CNRS, Inria) ainsi que le CHU et Grenoble école de management. Cette opération va se traduire par une dotation de l'état de 400 millions d'euros au PRES "Université de Grenoble" pour l'ensemble des porteurs avec comme objectifs :

- une plus grande visibilité internationale ;
- l'accueil de plus d'étudiants en particulier étrangers ;
- la venue de chercheurs de haute renommée internationale ;
- le renouveau du patrimoine immobilier qui date des années 60 (80 000 m² nouveaux et 60 000 m² en réhabilitation).

Quatre thématiques ont été choisies : l'innovation (Management de la technologie, innovation, création) ; la santé (Biotechnologies, biologie intégrée et systémique) ; l'énergie et l'environnement ; l'information (Micro nano-technologies et systèmes intelligents) ;

I – Collectivités locales

Le conseil régional Rhône Alpes accompagne l'université au travers du Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche (SRESR). Ce contrat quadriennal signé avec la Région apporte un soutien substantiel aux politiques pédagogiques de l'UJF (de l'ordre de 50 % de celui du contrat quadriennal Etat). Le conseil régional accompagne également le plan Campus de Grenoble et favorise la mobilité étudiante grâce à une politique de bourses conséquente. De façon plus ciblée, il participe à des actions dont l'UJF est le principal porteur : citons par exemple le Centre des technologies du logiciel (CTL) qui est un projet porté par l'UJF en collaboration avec l'IPG et le CNRS, avec STMicroelectronics comme partenaire industriel important et la participation active de Floralis pour l'interaction avec les entreprises. Le conseil régional participe au schéma d'aménagement local en aidant les sites délocalisés de l'UJF en Drôme et Ardèche. A l'étranger, il participe à l'action de l'UJF comme par exemple au Brésil dans le cadre du rayonnement international de la région.

La métropole grenobloise apporte aussi son soutien au plan Campus, de façon plus ciblée à l'UJF au travers du CTL ou du projet PILSI. Cette bonne relation et ces financements continueront à condition toutefois que les universités, dont l'UJF, se mettent en ordre de marche de façon organisée et unifiée.

Le conseil général quant à lui n'est pas vraiment impliqué

Au total, les collectivités locales contribueront pour environ 150 millions d'euros au plan Campus grenoblois.

II – EPST, EPIC et institutions d'enseignement supérieur et de recherche

1 • Le PRES "Université de Grenoble"

Le PRES "Université de Grenoble", avec statut d'EPCS, a vu le jour le 1^{er} janvier 2009. C'est le dernier jalon d'une tradition locale de coopération interuniversitaire initiée dès le début des années 80. Il a pris la suite du GIP "Universités de Grenoble" avec des missions analysées par l'UJF comme étant en retrait. Créé à la fois pour porter le plan Campus grenoblois (projet Grenoble Université de l'innovation) mais aussi en réponse à un souhait de la "base", il doit, pour l'essentiel, piloter cette opération et exercer les compétences qui lui ont été transférées :

- délivrance du titre de docteur ;
- service de santé (pour étudiants et personnels) ;
- service d'accueil des étudiants handicapés ;
- service d'aménagement du domaine universitaire.

Dans l'esprit des trois universités grenobloises, ce PRES doit donner lieu à terme à la *“constitution (fin 2011 selon notre objectif commun), de l'Université de Grenoble (UdG), nouvel établissement universitaire et scientifique¹”* dont le statut pourrait être celui d'un grand établissement. En raison de la position actuelle de l'IPG, la perspective d'une fusion entre les quatre établissements du site est difficile à envisager. Or, étant donné la mixité des laboratoires UJF/IPG, un projet se limitant aux trois universités n'apparaît pas pertinent pour l'UJF. Cette situation de blocage nécessite, pour être levée par les institutions dans le cadre de leur autonomie, un important travail sur la future Université de Grenoble et en particulier sur les principes de gouvernance et de délégations de compétences interne.

2 • La recherche

Au travers de ses laboratoires et composantes, l'UJF est en relation avec tous les EPST, EPIC et institutions grenobloises, voire lyonnaises, notamment à travers le pôle de compétitivité Lyon Bio-Pôle (ENS Lyon et INSERM). Le regroupement par pôles de recherche ayant rendu plus lisibles les axes de recherche de l'UJF, cette situation de fort relationnel est de plus en plus marquée :

- le pôle SMING a de fortes collaborations avec le CNRS, l'IPG, le Cemagref, l'université de Savoie, le CEA ;
- le pôle TUNES travaille en étroite collaboration avec de très nombreux organismes : CNRS, IRD, LCPC, Cemagref, université de Savoie, IPG, Météo France, Grenoble 2 et 3, CNES, ESA ;
- le pôle CSVSB a un partenariat fort avec le CNRS, le CEA, Vêto, l'Inra, l'Inserm, l'IPG, l'université de Savoie, l'UPMF ;
- le pôle MSTIC a aussi de nombreux partenariats : il est porteur du projet structurant de centre de recherche intégrative PILSI. Sont impliqués dans ce projet, entre autres, le CNRS, l'Inria, le CEA DRT, des industriels et les collectivités locales.

Les représentants des EPST et EPIC confirment bien cette participation active croisée et enrichissante avec les laboratoires de l'UJF mais souhaiteraient une *“contractualisation plus forte”* avec l'UJF en tant qu'institution et une simplification des méthodes de travail de l'université.

3 • La formation

Les relations avec les autres institutions et le couplage avec l'IPG semblent sur le terrain se réaliser de façon relativement cohérente avec de beaux exemples de réalisations fédératives comme la plateforme de formation en physique nucléaire (subatomique) partagée entre le CEA, l'UJF, l'IPG et l'INSTN. Signalons aussi des actions conjointes avec Grenoble Ecole de Management.

III – Milieux socio-économiques

La politique citée en introduction met les entreprises dans la boucle de développement de la recherche et des compétences dont le tissu économique local a besoin. Elle les installe aussi dans la gouvernance des institutions.

Tous les laboratoires de l'UJF, de part leurs projets communs avec d'autres acteurs, sont au contact de grandes entreprises de la région, comme STMicroelectronics, Orange Lab, Thalès, Sogeti, etc., ainsi que de nombreuses PME, comme dans le pôle de compétitivité Minalogic où sont impliqués six laboratoires de l'UJF.

Sa participation à des degrés divers à plusieurs Instituts Carnot (Logiciels et Systèmes intelligents et Energies du futur, CSTB) lui permet d'être impliquée dans des projets de recherche partenariale et de *brain-storming* avec de nombreux partenaires (par exemple sur Minalogic et dans des projets d'infrastructures durables) tant industriels que représentants de collectivités territoriales.

¹ Déclaration de candidature à la présidence de l'EPCS “Université de Grenoble”, le 26 janvier 2010, devant le CA de l'EPCS.

En matière de formation, l'UJF a des relations avec les milieux socio-économiques au travers de :

- l'accord réalisé entre Polytech'Grenoble et Sogeti sur le développement de cursus sur des profils demandés par ce dernier ;
- l'IUT, qui est très professionnalisant ;
- le développement de nombreuses licences professionnelles impliquant par définition les professionnels ;
- des masters développés avec la participation d'industriels.

Il faut également constater que le développement de l'apprentissage appuyé par de nombreuses entreprises, a donné à l'UJF un label et une possibilité d'action forte sur les contrats de professionnalisation. Se sont développés des DRT en apprentissage, par exemple sur le développement territorial, ainsi que dix master 2 en apprentissage. Toutes ces actions sont regroupées au sein d'un service de la formation continue qui, appuyé par la filiale Floralis, est un véritable outil et un axe de relations permanentes avec les entreprises et les collectivités.

La participation du monde socioéconomique dans le CA de l'UJF est classique. Elle est plus forte dans les CA des composantes comme l'IUT (50 % d'extérieurs, dont 25 % issus des collectivités et 25 % des entreprises ; président de chez STMicroelectronics) Polytech'Grenoble (50 % d'extérieurs, dont 25 % issus des collectivités et 25 % des entreprises ; président de chez Sogeti).

Toutefois, des représentants extérieurs regrettent l'absence d'un véritable conseil d'orientation stratégique permettant de travailler sur une vision, des objectifs, un calendrier et une communication sur un vrai projet.

L'UJF a décidé de lancer une fondation partenariale sur les thèmes sciences et technologie, santé et SHS. Les fondateurs seront Orange, Banque Populaire des Alpes, Biomerieux. La CGPME souhaiterait y rentrer si le statut juridique le permet ; d'autres contributeurs sont déjà sur les rangs. Toutefois des représentants extérieurs ont fait part de leur incompréhension sur ce projet face à l'absence d'une fondation de site.

Il n'y a pas à proprement parler de réseau d'anciens de l'UJF, même si une composante récente comme Polytech' a son réseau. Il n'y a pas non plus d'esprit d'appartenance à l'UJF sur la durée avec toutes les conséquences sur le développement de projets, le financement via la taxe d'apprentissage ou une éventuelle fondation. La mise en place d'une cérémonie de remise de diplômes pourrait favoriser l'émergence de ce sentiment d'appartenance à l'UJF.

Les sujets d'environnement, de santé ainsi que de sciences humaines et sociales sont évidemment en liaison avec l'évolution de la société : l'UJF se veut acteur de la diversité et de l'égalité des chances. La création de l'ENEPS, filière d'excellence pour des bacheliers professionnels, est un bon exemple de ce lien avec la société et est de plus un excellent outil de partenariat, de *sponsoring* et d'accompagnement avec des entreprises actives sur le thème de l'égalité des chances (Bouygues, Vinci et Schneider Electric avec une extension à venir sur d'autres secteurs économiques).

Les acteurs de l'UJF, laboratoires et composantes, ont donc des relations de grande qualité et en grand nombre avec de très nombreux acteurs extérieurs. Mais l'UJF ne sait pas assez capitaliser sur toutes ses relations. Le cas du projet PILSI est symptomatique.

La stratégie en matière de relations internationales



Pour développer sa stratégie, l'UJF a mis en place une vice-présidence en charge des RI ainsi qu'une vice-présidence adjointe recherche chargée des affaires européennes et internationales. Le service central des RI fournit un support pour la fonction opérationnelle. Ce service a un certain nombre de responsabilités telles que la négociation des accords de coopération, les relations avec les institutions étrangères et la gestion de la mobilité des étudiants.

L'université est partenaire de plusieurs laboratoires internationaux associés (LIA), unités mixtes internationales (UMI) et groupements de recherche européens ou internationaux (GDRE/GDRI). Elle est impliquée dans un certain nombre de conventions inter-établissements avec des institutions étrangères.

En support aux programmes européens, l'UJF a mis en place un bureau Europe. L'UJF a de nombreux contrats européens. Elle reçoit des financements conséquents du fonds de recherche européen et cherche à améliorer son taux de succès, déjà bon, concernant les projets déposés pour obtenir des financements (cf. stratégie en matière de recherche). Sa participation aux projets internationaux (en dehors des projets européens) est plus faible : en 2007-2008, on compte 8 contrats internationaux pour un montant de 961 000 euros. La proposition de mettre en place un "guichet unique" pour tous les projets de recherche pourrait aider à améliorer la réponse de l'institution aux appels d'offres internationaux.

L'UJF constate que *"la vice-présidence à l'international et le service RI ont longtemps été principalement associés à la mobilité des étudiants en échanges"*. En dépit de cette stratégie (et malgré l'existence dans les composantes de correspondants RI), la mobilité des étudiants apparaît comme une difficulté au niveau opérationnel, liée à un manque de structure administrative appropriée, en particulier pour les étudiants sortants. De plus, l'aide apportée aux étudiants sortants varie à l'intérieur de l'établissement. En particulier, dans un certain nombre de cas, les étudiants ont la responsabilité de déterminer les équivalences entre les programmes qui leur sont proposés à l'étranger et ceux de l'UJF. Dans une institution où la priorité est donnée à la mobilité des étudiants, on pourrait s'attendre à ce qu'ils bénéficient d'un meilleur soutien pour préparer leur stage à l'étranger. L'UJF est encouragée à définir un niveau minimum de service pour les étudiants, qu'ils passent ou non par le service des RI.

Pour les étudiants entrants, bien que l'expérience soit généralement positive en particulier sur le plan du logement, encore une fois la qualité du support administratif apparaît variable. Les étudiants ont quelques problèmes avec les emplois du temps, ils n'ont pas toujours la possibilité de choisir leurs cours à cause des problèmes d'horaires ou bien à cause de la modification des emplois du temps même après le début du semestre. Une amélioration notable pourrait être apportée dans le cadre d'une démarche qualité. Il serait également très utile pour les étudiants que l'information concernant les cours soit disponible aussi bien en anglais qu'en français.

L'UJF participe aussi à deux masters Erasmus Mundus ainsi qu'à huit partenariats de doubles diplômes mais elle n'est pas engagée dans une démarche de délocalisation de ses formations.

L'UJF attache beaucoup d'importance à la présence des grands instruments (tels que l'ILL et l'ESRF) et des écoles internationales (telles que HERCULES et ESONN) pour attirer les étudiants et les chercheurs sur le site grenoblois en général et plus particulièrement à l'UJF. Le pourcentage de doctorants de nationalité étrangère à l'UJF a évolué puisqu'il était, en 2005-2006, inférieur au pourcentage moyen obtenu par les institutions scientifiques/médicales françaises (25,6 %) pour atteindre près de 40 % actuellement. En revanche, l'UJF reconnaît qu'il y a *"une stagnation à un niveau assez faible de l'embauche d'étrangers sur les postes d'enseignants-chercheurs"*. Ainsi, on pourrait se poser la question de savoir si l'UJF retire des avantages de la présence des grands instruments et des écoles internationales concernant l'attraction des enseignants-chercheurs vers l'UJF. De plus, le pourcentage de post-doctorants étrangers semble assez élevé (plus de 50 %) bien que les données ne soient pas actuellement disponibles pour réaliser une comparaison avec des institutions similaires.

La stratégie en matière de gouvernance



I – Organisation et pilotage de l'UJF

L'Université Joseph Fourier est dirigée par un président assisté, outre les VP statutaires (et leurs adjoints) et le VPE, de cinq vice-présidences fonctionnelles dont les responsabilités correspondent aux différentes activités de l'université (formation continue, valorisation, ressources humaines, santé, relations internationales). Le président prend également l'avis de la commission des directeurs de composantes (à laquelle participent aussi les VP des conseils, le directeur général des services et ses adjoints). Cette commission se réunit au moins une fois par mois.

Le Conseil d'administration comprend 27 membres dont 7 personnalités extérieures. Il se réunit six fois par an.

L'importance (et la qualité) de la recherche à l'UJF se reflète dans le grand nombre d'adjoints du VP recherche. La politique de recherche est certes approuvée par le conseil scientifique (CS) mais ce sont les pôles et le VP recherche et ses adjoints qui sont les acteurs centraux de la politique de recherche. La vie étudiante est orientée par le conseil des études et de la vie étudiante (CEVU) qui comprend 40 membres dont quatre personnalités extérieures. La politique en matière de formation est initiée, sous la responsabilité du président, par le VP formation dans une lettre de cadrage et ensuite largement décidée par les équipes pédagogiques des UFR (Cf. Stratégie en matière de formation).

Les services communs et généraux et les services correspondants dans les composantes sont dirigés par un directeur général des services assisté de deux adjointes qui rendent compte directement au président.

Par ailleurs, l'UJF comprend des entités dont le fonctionnement, la politique de formation et de recrutement des étudiants sont spécifiques : l'école d'ingénieurs (Polytech'Grenoble), l'IUFM, l'IUT.

Plusieurs services sont interuniversitaires et partagés avec l'IPG et/ou les universités Stendhal et Pierre Mendès France. Il s'agit en particulier de la direction des services d'information et des services de santé, des sports, de la vie universitaire, etc. Ils sont depuis peu gérés par le PRES "Université de Grenoble".

L'organisation fonctionnelle apparaît satisfaisante mais il est essentiel que l'établissement continue sa réflexion sur la restructuration des composantes/pôles, notamment dans le cadre de l'organisation du site grenoblois.

II – Le système d'information

Deux structures portent l'essentiel du système d'information de l'université, la direction des systèmes d'information de Grenoble universités (DGSI-GU) et le centre de ressources informatiques (CRI).

La DGSI-GU regroupe l'UJF, l'Université Pierre Mendès France, l'Université Stendhal, l'université de Savoie et l'Institut polytechnique de Grenoble. Elle assure :

- le fonctionnement des applications nationales (APOGEE, HARPEGE, SIFAC, etc.) ainsi que des applications mutualisées entre les établissements concernés et notamment GRAAL pour la gestion de la recherche ;
- l'interconnexion des réseaux téléphoniques des établissements ;
- la gestion du réseau métropolitain "TIGRE" qui interconnecte tous les établissements grenoblois.

La DGSI-GU dispose d'agents qui, par leur nombre (une cinquantaine en majorité rattachés à l'UJF) et leur qualité, suffisent à l'exercice des missions actuelles. Elle est dirigée par un comité interuniversitaire des systèmes d'information composé de responsables politiques et administratifs des établissements concernés et dispose également d'une maîtrise d'œuvre interuniversitaire.

Par les missions qui lui sont confiées, comme par les ressources dont elle dispose et son organisation, la DGSI-GU est un outil facilitant la coopération des établissements dans le domaine de la recherche. Elle peut aussi être un appui pour la future université de Grenoble. La direction de cette structure a connu des difficultés et il faut prendre grand soin de son pilotage.

Le CRI a vu ses missions et son organisation modifiées dans le cadre du passage aux responsabilités et compétences élargies. Son pôle “urbanisation” prend en charge la construction du système d’information de l’établissement, son pôle “infrastructure” assure le support de ce système.

Le système d’information de l’université est en construction car jusqu’à présent les grandes applications de gestion, qui ont été implantées sans vision globale, ne constituent pas un système. La cause principale de cet état de fait réside dans les conditions d’implantation des applications. L’UJF est commune à chacune des applications mais est décrite de manière différente dans chacune d’elle. L’absence d’un pilotage d’ensemble et d’un schéma directeur informatique a des conséquences négatives dès lors que l’on veut utiliser les données pour construire les indicateurs utiles au pilotage de l’établissement. Ces lacunes de pilotage se retrouvent aussi dans la préparation de l’implantation de chacune des applications. Ainsi, l’absence de réflexion d’ensemble ou d’arbitrages clairs sur l’architecture financière a généré de graves dysfonctionnements et d’importants retards dans la mise en œuvre de l’application financière SIFAC. D’importants efforts sont faits actuellement pour remédier à cette situation. Ainsi, les cinq établissements contribuant à la DSI-GU travaillent en commun à la définition du système d’information et œuvrent pour une convergence par la mise en place de comités de pilotage dans les différents domaines. Il apparaît néanmoins nécessaire de construire et de piloter un schéma directeur.

Le pôle “infrastructure” rencontre le même type de difficultés. Le développement des infrastructures s’est fait sans vision globale. Ainsi, 32 locaux réfrigérés accueillent des machines à l’usage souvent non mutualisé dans des conditions coûteuses. De même, l’évolution et l’explosion des besoins de stockage des données n’ont pas été programmées. Aujourd’hui, les choses s’améliorent sensiblement et de nombreux chantiers sont ouverts aussi bien pour améliorer la logistique que pour permettre à chacun, grâce à un compte particulier, l’accès aux ressources informatiques telles que messagerie, espaces de stockage, applications, portail, etc. Néanmoins, ici aussi l’absence de schéma directeur et de pilotage d’ensemble se font sentir.

Pour assurer ses missions, le CRI utilise plus de 80 agents dont près de 70 % sont en fonction dans les composantes et les laboratoires. Les moyens humains suffisent mais pourraient être mobilisés davantage autour d’un projet commun et collectif assuré par le service central.

Depuis 2009, le CRI s’est réorganisé : il dispose de la structure et des moyens pour assurer ses missions mais est en attente d’un schéma directeur formalisé.

III – La gestion des ressources humaines

Depuis 2007, en liaison avec la préparation à l’accès aux RCE, le cadre dans lequel se développe la politique de GRH a été profondément remanié et s’organise autour de deux acteurs principaux.

La responsabilité politique repose sur la vice-présidente RH aidée par un adjoint en charge des personnels Biatoss. Elle travaille en relation étroite avec les vice-présidents des conseils dans le but de développer les éléments d’une politique d’établissement. Ainsi, des groupes de travail *ad-hoc* ont été mis en place pour traiter des services des enseignants-chercheurs, des recrutements, des promotions et des primes.

Courant 2009, une directrice générale des services adjointe en charge des RH a été recrutée et une cellule de pilotage RH ainsi qu’un service des compétences et de l’action sociale ont été créés. Le service des ressources humaines regroupe également les services administratifs de gestion des personnels. La DGA en charge des RH rencontre régulièrement les responsables administratifs des composantes et travaille de manière étroite avec le contrôle de gestion et le contrôle interne, fonctions créées en 2009 et 2010, ainsi qu’avec les services informatiques.

1 • Des résultats satisfaisants en matière de politique de gestion des enseignants-chercheurs

Cette organisation très récente semble donner des résultats satisfaisants dans le domaine de la politique de gestion des enseignants-chercheurs comme dans celui du fonctionnement administratif.

Les vice-présidents en charge du dossier ont défini un cadre commun et responsable pour toute l’université en matière d’équivalences horaires applicables aux activités pédagogiques, de recherche ou administratives. Ceci concerne également la politique des primes. Le choix a été fait de répartir les primes et les diminutions du service assuré devant les étudiants sur un grand nombre d’enseignants-chercheurs et d’enseignants. Ainsi, les tâches de responsabilités pédagogiques ont été finement déclinées et chacune ouvre droit à une prime et/ou une diminution du nombre d’heures à assurer. 600 enseignants-chercheurs et enseignants bénéficient ainsi de la PRP (993 ayant-droits au titre d’une des responsabilités définies ce qui correspond à 600 personnes).

Une grande attention a également été portée à la gestion de la carrière des enseignants-chercheurs, à commencer par leur recrutement (cf. Stratégie en matière de recherche).

L'université a ainsi développé une politique de gestion de ses enseignants-chercheurs qui lui permet de s'adapter aux évolutions des besoins et d'accueillir des enseignants et des chercheurs de qualité.

2 • Une gestion des personnels Biatoss à développer et à faire connaître

Malgré les améliorations importantes induites par cette politique, des faiblesses apparaissent : elles renvoient à la gestion des personnels Biatoss.

L'introduction et le développement des outils du pilotage semblent portés par les seuls services centraux. Les services centraux en charge de la RH ne sont pas configurés, malgré l'engagement et la qualité des agents, pour supporter à eux seuls le développement d'une politique RH au niveau de l'établissement. Il faudrait soit les renforcer par redéploiements de postes soit, plus vraisemblablement, organiser le travail avec les composantes, notamment par la formalisation de procédures, et une position commune sur les règles d'usage des applications informatiques.

Le malaise de certains personnels Biatoss est patent. Il tient bien sûr à la rapidité des changements mais aussi aux modalités de leur mise en œuvre. Il est reproché aux responsables administratifs l'insuffisance du dialogue et aux responsables politiques le mauvais fonctionnement des instances paritaires au niveau de l'établissement. Les représentants du personnel ont même fait annuler par le tribunal administratif une décision du CA pour non consultation du CTP. L'amélioration du dialogue social doit être poursuivie.

Jusqu'à ce jour, la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences n'est qu'embryonnaire. À l'exception de la création de quelques postes destinés à développer les fonctions de pilotage, on ne voit pas émerger comme chez les enseignants une politique de redéploiements ou de profilage de postes en fonction des évolutions attendues. Des opportunités existent pourtant grâce aux départs en retraite, à la restructuration de l'établissement et à la mise en place des nouveaux outils et processus de gestion. Il faut néanmoins noter le souci de promotion interne et de résorption de l'emploi précaire par la réservation d'un tiers des emplois pour les concours internes.

La politique des primes est également peu développée. Elle a longtemps consisté en un alignement des primes des personnels de l'ASU avec les ITRF. Récemment, des primes d'encadrement ont été décidées pour les responsables administratifs. Même si elles se justifient, l'absence d'un travail global sur la technicité ou les difficultés des différents postes, (analogue à celui pour les enseignants-chercheurs pour la PRP), a généré un sentiment d'injustice chez de nombreux agents.

3 • Les outils techniques sur lesquels s'appuient la politique de RH sont en progrès

Les applications vouées à la GRH sont bien utilisées : c'est le cas pour HELICO, une application qui décrit et suit les services enseignants, et pour HARPEGE qui est correctement renseignée. La nouvelle organisation de la DRH et sa composition permettent à l'université des avancées rapides dans la maîtrise de sa gestion et la production d'outils de pilotage. Un bilan social a pu être produit et les outils nécessaires au contrôle de la masse salariale commencent à être disponibles.

IV – L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière

1 • L'université réorganise les services financiers et comptables

Les services centraux se sont réorganisés afin de formaliser de nouvelles procédures financières visant à garantir le respect des règles et permettre l'anticipation des besoins. Après une période difficile (2008 et 2009), marquée par une rotation rapide des responsables administratifs et une réorganisation importante, le service financier comme le service comptable disposent d'une organisation et de moyens convenables. On peut noter toutefois que beaucoup d'agents doivent être formés à la réglementation et aux techniques professionnelles nécessaires aux missions nouvelles, comme par exemple celles relatives aux immobilisations. La mise en place dans l'avenir d'une comptabilité analytique induira aussi des besoins de formation.

Dans les composantes, des agents nombreux mais dispersés n'appliquent pas encore des procédures homogènes. En fait, trop de structures gèrent leurs recettes et dépenses sur des outils artisanaux et envoient factures ou demandes de subvention sans considérer que le logiciel comptable est le point d'entrée de toutes les opérations. Ceci engendre un nombre considérable de rejets de la part du comptable, des retards dans le paiement des factures et une quantité considérable de recettes à classer (entre 10 et 15 millions d'euros en 2008, ce qui a mis l'établissement en péril). Certaines composantes ont éprouvé des difficultés à rattacher les produits à l'exercice, en raison des rejets.

Il y a donc un travail important à réaliser pour bâtir des circuits financiers de qualité. Plusieurs chantiers sont ouverts avec des résultats encore incertains.

La mise en place du logiciel SIFAC en 2009 aurait pu être l'occasion d'un débat aboutissant à une organisation nouvelle laissant toute l'autonomie de gestion aux composantes et laboratoires dans le cadre de procédures harmonisées. L'insuffisance de réflexion et de décisions préalables sur l'arborescence des responsabilités ont abouti à reproduire dans le paramétrage du logiciel la situation antérieure et l'émiettement. Des dysfonctionnements importants sont apparus durant cette année 2009, impliquant des ressaisies et un doublement de certaines opérations. Cette situation a engendré une démotivation chez certains agents.

Le travail en commun entre les responsables des services centraux et les agents en fonction dans les composantes s'est développé de plusieurs manières. Pour prendre un exemple, afin de limiter le nombre des rejets (justifiés formellement), l'agent comptable vient de mettre en place avec les composantes un "contrôle partenarial" sur les frais de déplacement : pas de contrôle *a priori* mais un contrôle *a posteriori* par sondages suivi d'une discussion avec les agents sur les erreurs constatées. Le travail d'amélioration des procédures est mené conjointement avec le nouveau service du contrôle interne. C'est une voie qu'il faut poursuivre.

2 • La situation financière reste fragile mais des mesures correctrices sont mises en œuvre

Après quelques années de dégradation, la situation financière est devenue très mauvaise en 2007 avec un fonds de roulement négatif et une trésorerie faible. Les indicateurs d'exécution du budget étaient très mauvais, notamment pour les recettes. Le budget n'était pas sincère, les ouvertures de crédits étant effectuées sans prendre en compte le niveau réel des besoins. Afin de redresser la situation financière, d'importantes décisions ont été proposées par la présidence et soutenues par la commission des finances. Cette dernière a été mise en place pour préparer les décisions du conseil d'administration.

3 • Le budget devient un acte politique

En 2010, le budget n'est plus la simple agrégation des demandes établies en poupées gigognes à partir des unités de base. À l'inverse, la construction du budget a été préparée par une lettre de cadrage publiée dès le 24 septembre 2009. Cette lettre précise les priorités budgétaires et les conditions du dialogue de gestion.

Les priorités traduisent les objectifs de l'établissement relatifs au développement de l'enseignement et la recherche, à la mise en place d'une politique de développement durable sur le campus, à l'amélioration de la performance gestionnaire ainsi que les principes de mise en œuvre du budget : accroissement des marges de manœuvre, maîtrise de la masse salariale, moratoire patrimonial.

Les budgets de chaque type d'activités ou des composantes sont discutés à partir d'indicateurs : c'était déjà le cas depuis quelques années pour les budgets d'heures complémentaires avec l'utilisation du logiciel HELICO, c'est désormais le cas pour le budget des composantes à la suite d'un dialogue organisé autour d'un tableau de charges des UFR.

Parallèlement, des règles de fonctionnement sont affirmées :

- les réserves sont globalisées ;
- l'amortissement est introduit et un inventaire est entrepris afin de permettre la certification des comptes ;
- les relations avec les laboratoires et la filiale Floralis commencent à être clarifiées. Pour les laboratoires, l'université ne fait pas encore un budget par opération qui valoriserait les apports de l'université et favoriserait l'investissement. Un prélèvement de 4 % est opéré sur chaque contrat. Le problème est plus délicat pour la filiale Floralis qui gère des contrats, faisant ainsi diminuer les ressources de l'université. Un retour de 200 000 euros est demandé en 2010. Celui-ci est relatif au paiement de produits de licences, de loyers de surfaces occupées par les business units et de prélèvements effectués sur le chiffre d'affaires de contrats partenariaux gérés par Floralis.

L'université a pris conscience de ses faiblesses dans le domaine financier et ouvert un nombre considérable de chantiers menés à un rythme accéléré. Au delà des aspects techniques, complexes en eux-mêmes, la discussion interne avec les responsables et les personnels devra être conduite avec beaucoup d'attention.

V – La politique immobilière

Les responsables de l'université ont longtemps mal connu les locaux : environ 380 000 m² répartis dans 147 bâtiments sur une vingtaine de sites différents. Cette méconnaissance portait aussi bien sur la nature des locaux eux-mêmes que sur leur état d'entretien, leur coût d'exploitation ou leur usage (taux d'occupation) et rendait évidemment impossible l'affirmation d'une politique sur ces différents thèmes.

L'université a commencé à se donner depuis plusieurs années les moyens nécessaires au développement d'une politique immobilière, mais c'est réellement depuis 2009 que les progrès les plus significatifs peuvent être constatés :

- la commission des travaux a été fusionnée avec la commission des finances, ce qui permet de mieux arbitrer les priorités en fonction des données techniques et financières et d'aller vers une véritable programmation des travaux. Les services techniques ont été regroupés au sein d'un "pôle logistique et immobilier" qui a été professionnalisé ;
- le logiciel Abyla a été implanté dès 1999, mais son renseignement, dépendant des composantes, n'a été que progressif. En 2009, l'université dispose d'une connaissance exhaustive de ses surfaces. Les données restent incomplètes sur certains aspects, notamment sur l'usage et le taux d'occupation de certains locaux ;
- le diagnostic technique des locaux se poursuit actuellement, grâce à l'intervention de partenaires extérieurs qui dressent les bilans sécurité, amiante, des conditions d'accessibilité, et énergétique des bâtiments, ainsi qu'un bilan carbone sur le tiers du patrimoine ;
- le diagnostic économique est également en cours avec la valorisation des locaux par France Domaines, ce qui permettra le développement d'une politique d'amortissement dans le domaine immobilier. Par ailleurs, les coûts d'exploitation des bâtiments commencent à être mieux connus et les renseignements tirés des "fiches bâtimentaires" dessinent l'amorce d'une comptabilité analytique.

L'université commence ainsi à disposer des informations qui, croisées avec l'utilisation future des locaux, lui permettront de développer un schéma directeur immobilier. Les progrès apparaissent aussi importants que rapides. C'est indispensable car l'état des locaux comme l'importance du nombre des opérations à mener nécessitent un pilotage constant et un fonctionnement optimal des services.

Malgré la mise en place des plans sécurité et les ressources du plan de relance 2009, 16 % des surfaces pour lesquelles un avis a été donné restent frappées, en 2010, d'un avis négatif de la commission de sécurité des établissements recevant du public. Le coût estimé pour lever ces avis négatifs est de près de 7,9 millions d'euros, ce qui compte tenu de l'état des finances de l'université apparaît très élevé, même dans le cadre d'un plan pluriannuel. En 2010, 1,35 million d'euros sont prévus au budget à ce titre.

Les projets inscrits dans le plan Campus sont importants ; parmi ceux-ci on peut noter la mise en place du pôle PILSI - qui va concerner plus de 31 000 m², dont 7 500 en restructuration et le reste en neuf -, ainsi que la création d'un ensemble immobilier pour le pôle santé. Cette dernière opération va permettre la création de 3 270 m² pour l'UJF mais aussi de 1 000 m² de locaux communs avec le CHU ainsi que de 8 400 m² au titre du CHU.

Le contrat de projets Etat-Région (CPER) est lui aussi ambitieux puisqu'il dispose d'un budget prévisionnel de près de 46 millions d'euros et va se traduire par des réhabilitations de 22 500 m² et la construction de 5 270 m².

Ainsi, les plans sécurité, le plan de relance 2009, le plan Campus ainsi que le CPER mobilisent et vont mobiliser les services de manière importante dans les mois à venir. Ces tâches s'ajoutent à celles induites par la mise en place des outils du pilotage (coût d'usage des locaux, occupation des salles, etc.). Les services sont tout à fait capables d'assurer des maîtrises d'ouvrage, mais la multiplicité des tâches nécessitera vraisemblablement des aides extérieures ou des délégations de maîtrise d'ouvrage. Le sujet sera d'autant plus sensible qu'il apparaît que les opérations au titre du CPER ne pourront souffrir d'aucun retard, les élus locaux ayant déclaré que l'appel à leurs compétences comme l'état de leurs finances les amèneraient probablement à ne pas s'engager au delà de 2013. Pour éviter des retards dans les phases d'instruction des dossiers, il faudra établir des calendriers précis faisant participer les services techniques très tôt dans le montage et l'instruction des dossiers.

Au total, l'université met en place avec succès une véritable politique immobilière. L'importance du travail à mener, le nombre de chantiers à instruire comme le montant des sommes en jeu nécessitent une grande attention au pilotage de ce secteur et un soutien aux services techniques qui auront fort à faire.

VI – La capacité d'auto-évaluation

L'université n'a pas jusqu'en 2009 manifesté de réelle capacité d'auto-évaluation. De nombreux documents fournis à l'AERES au titre de l'auto-évaluation en décembre 2009 s'inspirent d'ailleurs des rapports produits antérieurement par des expertises extérieures. Elle a cependant tiré profit des audits et évaluations dont elle a fait l'objet ces dernières années. L'université est ainsi en train de se doter du système d'information, des compétences et outils qui permettront le développement de capacités d'auto-évaluation ; elle s'est engagée résolument dans cette voie avec des objectifs clairs et des moyens suffisants.

VII – Hygiène et sécurité

L'UJF mène une politique active dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité depuis longtemps. Le service hygiène et sécurité, qui existe depuis 1997, est aujourd'hui composé de cinq agents et anime un réseau de 74 ACO, 34 correspondants incendie dans les différents bâtiments. Il forme les 24 membres du comité hygiène et sécurité (CHS). Il travaille en relation étroite avec les autres établissements grenoblois, notamment l'IPG. Ses tâches sont nombreuses :

- visites de locaux en vue d'analyser les conditions de travail et de détecter les risques ;
- participation aux commissions de sécurité ainsi qu'au suivi des travaux en cours ou des projets du pôle logistique et immobilier ;
- analyse des accidents de travail et mise en place des actions correctives ;
- organisation des formations, non seulement les formations obligatoires mais aussi, conjointement avec l'IPG, des “ jeudis de la sécurité ” ayant réuni 229 étudiants et personnels de l'UJF en 2008-2009 sur des thèmes nombreux (risques biologique, chimique, électrique, laser, nano-technologique, etc.) ;
- animation et suivi des travaux du CHS d'établissement ainsi que des CHS locaux, à la grande satisfaction des participants.

Le bilan est donc tout à fait positif, notamment dans le domaine de la prévention, même si certaines mesures correctives tardent à être mises en œuvre alors qu'elles sont souvent peu coûteuses et que le ratio risque/coût devrait se traduire par une remédiation immédiate.

Les relations avec le CHU

I – Des relations collaboratives et sereines

Les relations avec le CHU sont aujourd'hui institutionnalisées. Les instances du CHU participent aux conseils de l'université et à l'élaboration du contrat quadriennal. En parallèle, l'université est représentée dans les instances hospitalières et participe au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) du CHU. Surtout, le comité de la recherche biomédicale et en santé publique (CRBSP) fonctionne comme un conseil de réflexion et d'orientation stratégique sur la recherche des deux établissements ; il coordonne la gestion de la recherche en santé, réunissant UJF, CHU et EPST. Conformément au texte instaurant ce CRBSP, le président de l'université et le DG du CHU n'en sont pas membres.

Ni l'université ni le CHU ne développent une politique scientifique propre. Les choix thématiques sont définis et portés par les acteurs de la recherche, à savoir les laboratoires organisés en pôles. Le CHU adoube les projets scientifiques de ces laboratoires, par ailleurs évalués. La recherche clinique, développée essentiellement dans un centre d'investigation clinique (CIC) - structure mixte Inserm/CHU (en fait un CIC généraliste et un CIC d'innovation technologique) -, s'articule autour des projets validés comme PHRC ou par des contrats industriels. Seul un appel d'offre interne de 140 000 euros, ainsi que 25 contrats d'interface (20 INSERM-CHU, 5 CHU-INSERM) permettent de définir la recherche du CHU. Quatre à cinq postes d'HU sont affectés, par le CHU, à une activité majoritairement de recherche. Actuellement, 20 % des EC en santé sont titulaires d'une PEDR (ou PES).

Si le CRBSP propose une stratégie locale de la recherche, les orientations et les thématiques sont directement dépendantes des EPST et EPIC. Il n'est pas relevé de collaboration particulière institutionnelle entre UJF, CHU et CEA, sauf à l'intérieur de projets de laboratoires.

Dans le cadre du programme "Investissements d'avenir", un projet d'IHU en cours de constitution associe le CHU et l'UJF. Il entre dans le projet d'excellence MINAMED (Micro-nanotechnologies en médecine) impliquant tous les acteurs du site, universités, CHU, EPST et EPIC, dans une thématique d'excellence reconnue à Grenoble. Il ferait suite à deux RTRA (FINOVI et "Nanosciences"). Ce projet est témoin du poids grandissant de la composante santé de l'UJF dans les développements recherche, avec le CEA. Outre la recherche et la formation (validation du cursus médical comme M1, stages recherche en milieu hospitalier, universitarisation de formations para-médicales, département de FMC des UFR santé, création d'une école de biotechnologie), les relations UJF/CHU se retrouvent dans une politique commune de valorisation. La recherche "santé" (7 laboratoires) est productive en publications (> 650 annuelles), en brevets (29 familles de brevets actifs en santé, 45 en technologies médicales), ainsi qu'en structures de valorisation (16 startups et cinq business units). De même, les publications cliniques apparaissent comme très significatives (en 2008, 576 publications ont été référencées dans la base de donnée SIGAPS). La valorisation du CHU est assurée par la structure de valorisation de l'UJF, Floralis.

Les relations UJF/CHU sont collaboratives et "sereines", s'inscrivant dans une forte croissance des thématiques Santé, dans les développements en recherche et technologie du site de Grenoble.

II – La montée en puissance de la composante médicale

La composante médicale regroupe plus du quart des étudiants de l'UJF, soit plus de 4 500 (3 500 en médecine et 1 000 en pharmacie), effectif en progression annuelle. La majorité de ceux-ci constitue la PAES (première année des études en santé). Les enseignants-chercheurs sont 200 assistés par une centaine de statutaires non enseignants. Près de 30 % des EC ne sont pas inscrits dans un laboratoire de recherche contractualisé, bien que l'offre en recherche soit importante (sept unités en santé, sans compter les laboratoires hors du site santé).

L'influence de cette composante médicale augmente, dans l'université, par ses effectifs en progression comme par son implication en recherche. Elle développe une intrication forte avec les structures et les acteurs hospitaliers. Les UFR de médecine et de pharmacie sont situées sur le site de La Tronche, au voisinage du CHU, éloigné du site "sciences" de Saint-Martin d'Hères, ce qui renforce une image d'autonomie. Les laboratoires de recherche en "santé et sciences de la vie" sont situés sur les sites de la Tronche et le site Ouest du Polygone.

Une initiative pédagogique originale est menée depuis quatre années concernant la première année des études médicales. Les enseignements magistraux abolis font place à une organisation basée sur des groupes de travail interactifs et le tutorat. L'apprentissage repose sur un travail personnel de l'étudiant et sur des documents de cours (DVD fourni à l'inscription), suivi d'une formulation de questions en ligne (site ENT) puis de séances interactives en groupes (de 200 étudiants tout de même). En outre, un tutorat par groupes de 30 étudiants est assuré par des étudiants de 3^{ème} année et des enseignants. Cette organisation visait à "contourner" les problèmes d'organisation posés par les sureffectifs de cette première année des études médicales (1 300 inscrits en 2010). Après quatre années de pratique, ce système semble convenir tant aux enseignants qu'aux étudiants. Certes, les enseignants constatent une surcharge de travail mais, d'une part, cette charge s'atténue avec le temps et l'expérience et, d'autre part, ils constatent une interaction avec les étudiants qu'ils ressentent comme positive. Les étudiants apprécient l'interactivité avec les enseignants, constatent une meilleure égalité des chances de réussite au concours entre primants et redoublants (une amélioration de près de 50 % est citée) ainsi que l'inutilité d'avoir recours à d'autres formations de soutien de type privé (chronophages et onéreuses par ailleurs), même si cela est au prix d'un certain degré d'isolement. Les années prochaines diront si un biais dans la sélection est introduit par cette organisation pédagogique, au vu des résultats dans l'examen classant (la première génération y sera confrontée dans deux ans). Le fait qu'il ne soit pas reporté de baisse de niveau des années suivantes semble balayer cette objection. Cette expérience est suivie de près par d'autres universités, toujours à la recherche d'une organisation adaptée à la PAES.

Cette PAES intègre des formations différentes ayant toutes un *numerus clausus* : médecine (169), odontologie (20), kinésithérapie (15), manipulateurs radio (15), maïeutique (30). La chance d'intégrer une seconde année, à Grenoble, est donc de près de 1 sur 5, ou encore de 1 sur 7,7 pour la médecine seule. Ces chiffres sont moyennement favorables par rapport aux chiffres nationaux.

L'année 2010 verra la mise en place d'une PAES englobant, en outre, les étudiants pharmaciens, soit 300 étudiants pour un *numerus clausus* de 97. Cette année 2009-2010 a vu la mise en place d'une réflexion pédagogique commune permettant dans chaque UFR un même programme préparant à un enseignement commun dès la rentrée universitaire 2010.

L'organisation actuelle de cette PAES permet une autoévaluation continue des étudiants sans véritable semestrialisation.

La validation du deuxième cycle des études médicales vaut validation d'un master 1. La validation des stages en laboratoire nécessaire au M1 correspond à des stages hospitaliers effectués dans des laboratoires contractualisés. Tout étudiant en médecine peut mener un parcours de master 2 après validation de son deuxième cycle médical.

L'UFR des sciences médicales assure la formation des étudiants validant une première année dans le cadre d'un *numerus clausus*. Le devenir des étudiants ne validant pas ce concours est incertain et peu connu. Un nombre restreint de "reçus-collés" rejoignent une année de L2 scientifique (une vingtaine par année). Le suivi des autres n'est recensé ni par l'UFR des sciences médicales ni même par l'université.

Par ailleurs, le département universitaire de formation médicale continue, créé en 2005, a vu son activité fortement augmentée chaque année (en nombre de stagiaires et en nombre d'heures), témoignant d'un réel besoin.

La communication



La mission communication est assurée par un “service communication” composé de six personnes (5 ETP) qui travaillent en lien direct avec le président et le DGSA. Cette cellule :

- gère le site internet ;
- produit et diffuse des documents régulièrement : a) à l’interne, en visant les personnels en fonction dans les services centraux, les composantes, les laboratoires, ainsi que les doctorants ; b) à l’externe, par des publications destinées aux collectivités territoriales, aux organismes de recherche, aux universités francophones, aux services de l’Etat ainsi qu’aux directeurs de laboratoire et responsables des services ;
- organise des événements (journées scientifiques, accueil nouveaux arrivants, etc.) ;
- mène des actions dans des domaines d’action prioritaire de l’UJF et correspondant à ses valeurs comme le développement durable ou la lutte pour l’égalité des chances et la diffusion des savoirs.

Malgré la clarté des objectifs et la qualité du travail produit par ce service communication, les résultats seraient sans doute améliorés si l’articulation était meilleure avec des éléments de pratique. Ainsi, la communication interne serait améliorée si le dialogue social et l’accompagnement au changement étaient de meilleure qualité. La communication avec les entreprises serait facilitée si des réseaux d’anciens étudiants fonctionnaient ou si une cellule opérationnelle était chargée de la relation directe avec l’entreprise, par exemple pour accompagner les entreprises à l’international (formation des cadres).

Conclusion et recommandations



L'UJF se caractérise par une recherche d'excellente qualité, couvrant un très large spectre thématique et marquée par une étroite imbrication des laboratoires de l'UJF avec les EPST, EPIC et autres institutions d'enseignement supérieur du site grenoblois. L'UJF y occupe une place significative ; elle dispose notamment d'un rôle central dans l'activité de recherche du site dont la réputation est internationale. Grâce à sa filiale Floralis, l'université obtient également de bons résultats en matière de valorisation, notamment sur la politique des brevets. La stratégie de site de l'UJF est fragilisée à l'heure actuelle par les réticences de l'IPG car l'université n'imagine pas de structure interuniversitaire qui n'inclue pas l'IPG.

Cette attractivité de la recherche en sciences, soutenue par une organisation en pôles efficace et une politique de gestion des enseignants-chercheurs dynamique, contraste cependant avec la décroissance des effectifs étudiants. Bien que la visibilité du site de Grenoble soit réelle, cette attractivité ne se traduit pas par des flux massifs d'étudiants extérieurs au site grenoblois en dehors des post-doctorants.

Une rénovation importante et nécessaire de la gestion de l'établissement a été conduite à partir de 2007. Le redressement des comptes qui en résulte est l'une des marques de l'efficacité de cette nouvelle gestion que l'on observe aussi dans la politique des ressources humaines. Il reste cependant des secteurs à améliorer tels que la gestion des Biatoss.

Malgré le travail en commun fructueux des équipes des diverses institutions sur le terrain, la situation politique universitaire de Grenoble reste très complexe en particulier entre les universités, l'IPG et les EPST et EPIC. Les équipes de recherche sont globalement partagées ainsi que la formation master et la formation doctorale alors que les stratégies d'établissements apparaissent assez divergentes. Pour commencer à faire bouger les lignes les universités Pierre Mendès France et Stendhal souhaiteraient conclure rapidement un premier accord avec l'UJF portant création de l'Université de Grenoble. C'est une hypothèse à bien étudier et qui ne résout cependant pas tous les problèmes sous-jacents.

I – Les points forts

- Un potentiel de recherche exceptionnel, une structuration en pôles efficace et une visibilité internationale ;
- Une forte association des EPST et des EPIC aux activités de recherche et des processus d'accompagnement des évolutions partagés ;
- Une valorisation caractérisée par l'efficacité de la filiale Floralis, une reconnaissance interne et une politique de propriété intellectuelle ;
- Une politique de recrutement des enseignants-chercheurs volontariste ;
- Une croissance des thématiques recherche et technologies de la santé marquée par de bonnes relations entre l'UJF et le CHU.

II – Les points faibles

- Le caractère inadapté de l'organisation pôles/composantes ;
- L'évaluation et le suivi de la qualité des formations et de l'insertion professionnelle ;
- Des liens institutionnels distendus et une situation concurrentielle entre l'UJF et l'IPG ;
- La faible implication des étudiants dans la vie de l'établissement.

III – Les recommandations

- Poursuivre la politique de rénovation et de restructuration de l'établissement ;
- Développer la stratégie partenariale institutionnelle de l'établissement avec le milieu socio-économique ;
- Améliorer la communication interne et développer le dialogue social pour accompagner les nombreuses modifications des structures et de la gestion ;
- Renforcer l'attractivité nationale et internationale de l'établissement vis-à-vis des étudiants scientifiques à travers une politique de communication ciblée.

Liste des sigles



A

ACMO	Agents chargés de la mise en œuvre des règlements d'hygiène et de sécurité
ANR	Agence nationale de la recherche
APB	Admission post-bac
APOGEE	Application pour la gestion des étudiants et des enseignements
ASUR	Aménagement et réduction du temps de travail

B

BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
Biatoss	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, et ouvriers de service
BQR	Bonus qualité recherche
BSE	Bureau des statistiques étudiants
BU	Bibliothèque universitaire
BVE	Bureau de la vie étudiante

C

CA	Conseil d'administration
CADIST	Centre d'acquisition et de diffusion de l'information scientifique et technique
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CELAIO	Cellule d'aide à l'insertion et à l'orientation
CEMAGREF	Centre national du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CIC	Centre d'investigation clinique
CNES	Centre national d'études spatiales
CPER	Contrat de projets état-région
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CRBSP	Comité de la recherche biomédicale et en santé publique
CRI	Centre de ressources informatiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CSVSB	Chimie, sciences du vivant, santé et bio-ingénierie
CTI	Commission des titres d'ingénieur
CTL	Centre des technologies du logiciel
CTP	Centre universitaire d'études françaises

D

DG	Directeur général
DGSA	Directeur général des services administratifs
DGSI-GU	Direction des systèmes d'information de Grenoble universités
DLST	Département de la licence sciences et technologies
DR	Directeur de recherche
DRH	Direction des ressources humaines
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EC	Enseignant chercheur
ECTS	<i>European credit transfer system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
ENEPS	Ecole nationale de l'enseignement professionnel supérieur
ENS	Ecole normale supérieure
ENT	Environnement numérique de travail
EPCS	Etablissement public de coopération scientifique
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ESA	<i>European Space Agency</i>
ESONN	<i>European School On Nanosciences and Nanotechnologies</i>
ETP	Équivalent temps plein
EVE	Espace vie étudiante

F

FC	Formation continue
FI	Fonds d'intervention
FINOVI	Fondation innovation en infectiologie
FMC	Formation médicale continue
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

G

GDRE	Groupement de recherche européen
GDRI	Groupement de recherche international
GIP	Groupement d'intérêt public
GRAAL	Gestion de la recherche, application concernant les activités des laboratoires
GRAIN	Grenoble Alpes incubation
GRAVIT	Grenoble Alpes valorisation, innovation, technologies
GRH	Gestion des ressources humaines

H

HARPEGE	Harmonisation de la gestion des personnels
HERCULES	<i>High Research Courses for Users of Large Experimental Systems</i>
HP	Hewlett-Packard

I

INRA	Institut national de recherches agronomiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IPG	Institut Polytechnique de Grenoble
IRD	Institut de recherche pour le développement
ITRF	(Personnels) Ingénieur technique de recherche et de formation
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUP	Institut universitaire professionnalisé
IUT	Institut universitaire de technologie

L

LCPC	Laboratoire central des ponts et chaussées
LIA	Laboratoires internationaux associés
LMD	Licence-master-doctorat
LRU	(Loi) liberté et responsabilité des universités
LSH	Lettres et sciences humaines

M

MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MINAMED	Micro-nanotechnologies en médecine
MIRE	Mission recherche
MSTIC	Mathématiques, sciences et technologie de l'information et de la communication

O

OFE	Observatoire de formation et de suivi des étudiants
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OST	Observatoire des sciences et techniques

P

PAES	Première année des études en santé
PCRD	Programme cadre de recherche et développement (programme européen)
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES	Prime d'excellence scientifique
PHRC	Programme hospitalier de recherche clinique
PILSI	Pôle international d'innovation logiciels et systèmes intelligents
PME	Petite et moyenne entreprise
PRAG	Professeur agrégé
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PRL	Plan réussite en licence
PRP	Prime de responsabilités pédagogiques
PRM	Personne responsable des marchés
PU-PH	Professeur des universités-Praticien hospitalier

R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines
RI	Relation internationales
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTRA	Réseau thématique de recherche avancée
RTRS	Réseau thématique de recherche et de soins

S

SATT	Société d'accélération des transferts de technologie
SFCCA	Service commun formation continue, alternance et apprentissage
SHON	Surface hors œuvre nette
SICD	Service inter établissements de coopération documentaire
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SIGAPS	Système d'interrogation, de gestion et d'analyse des publications scientifiques
SIUAPS	Service interuniversitaire des activités physiques et sportives
SMING	Sciences de la matière et ingénieries
ST	Sciences et technologies
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STIC	Sciences et technologies de l'information et de la communication
SUAPS	Service universitaire des activités physiques, sportives
SUP	Service universitaire de pédagogie

T

TIC	Technologies de l'information et de la communication
TIGRE	Technologies pour l'Information Géographique en Réseau
TUNES	Terre, univers, environnement et société

U

UE	Unité d'enseignement
UET	Unité d'enseignement transversale
UFR	Unité de formation et de recherche
UJF	Université Joseph Fourier
UMI	Unité mixte internationale
UMR	Unité mixte de recherche
UNT	Universités numériques thématiques
UPMF	Université Pierre Mendès France
UPR	Unité propre de recherche

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels
VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant
VPFC	Vice-président formation continue

PRESIDENCE



Rapport d'évaluation de l'AERES

Réponse du Président de l'Université Joseph Fourier, Grenoble I

L'UJF a vécu son évaluation comme un moment important et indispensable en phase de préparation de la négociation contractuelle et en pleine période de refondation et de fortes évolutions de l'établissement. Elle s'y était préparée très sérieusement en rédigeant de volumineux dossiers d'auto-évaluation de façon à répondre aux exigences, que nous partageons, de l'AERES. De plus, l'évaluation sur site a été conduite dans de bonnes conditions, les évaluateurs se répartissant les dossiers et les rendez-vous (65 réunions programmées) avec le souci d'observer l'établissement sous ses différents aspects structurels ou fonctionnels. Aussi, le rapport d'évaluation de la section des établissements produit à la suite de ces expertises n'est-il pas à la hauteur de l'investissement de l'UJF qui attendait une étude détaillée des documents et un diagnostic très bien argumenté, d'autant que les chapitres sont de qualité hétérogène et aboutissent à une évaluation inégale. Une analyse plus approfondie aurait permis aux experts de mieux replacer leurs critiques et recommandations dans des perspectives nationale et internationale et d'apporter ainsi une meilleure contribution à la définition de la stratégie de l'établissement.

L'UJF note avec plaisir que l'identification par l'AERES des points forts de l'établissement recoupe son auto-évaluation dans plusieurs domaines où elle se considère comme particulièrement performante : la recherche et son organisation en pôles, la valorisation de la recherche, la politique de recrutement et la gestion des carrières des enseignants-chercheurs, l'association forte avec les EPIC, EPST et le CHU. De plus, l'évaluation de la stratégie en matière de gouvernance, en reconnaissant des progrès aussi importants que rapides, nous fournit d'autres motifs de satisfaction. Elle est un encouragement à poursuivre la démarche de modernisation et les réformes qui ont été entreprises, que ce soit dans le domaine immobilier, financier, du contrôle de gestion ou encore de la politique d'auto-évaluation.

L'évaluation globale de l'UJF étant très positive et confortant la plupart des choix de l'établissement, pour aller à l'essentiel, nous nous concentrons, dans la suite du document, sur les points d'amélioration et sur certaines des recommandations, en les liant sous des titres plus généraux afin de préciser le point de vue de l'UJF et rappeler ses orientations stratégiques qui constituent sa réponse.

Politique de site et concurrence entre établissements.

L'UJF partage les préoccupations des experts, maintes fois exprimées dans leur rapport, sur le blocage des collaborations multiformes entre l'UJF et l'IPG qui affaiblissent le site grenoblois. De même, il est probable que *« sa stratégie de site est fragilisée par les réticences de l'IPG »*.

En menant une politique déterminée pour favoriser la création d'un établissement universitaire regroupant tous les établissements actuels de l'académie, l'UJF exprime sa conviction que seule cette approche peut donner globalement à Grenoble une visibilité internationale et supprimer les concurrences stériles entre établissements. L'UJF a fait la preuve de cet engagement en apportant à la mise en place du doctorat unique sous le seul sceau de l'Université de Grenoble toutes ses écoles doctorales fort bien évaluées et ses 1400 doctorants dont 180 effectuant leurs thèses en cotutelle. L'UJF fut aussi la première à transférer ses écoles doctorales au PRES.

Pourtant, l'UJF doit constater la persistance des blocages qui résultent en grande partie de visions différentes du futur du site universitaire et de stratégies divergentes pour répondre aux exigences de rapprochement que l'Etat formule dans ses divers programmes de dotations exceptionnelles (Opération Campus, Investissements d'avenir). La situation actuelle est aussi pour partie la conséquence de la politique de l'Etat qui a incité les établissements, dans le cadre de l'autonomie, à développer une stratégie qui leur est propre. Il n'y a alors qu'un pas à revendiquer une totale autonomie en matière de stratégie. Dans ces conditions, un outil de coopération comme un PRES ne peut pas faire taire la concurrence (stérile) libérée par l'autonomie.

Pour jouer pleinement son rôle dans tous les domaines où elle investit des ressources significatives et où sa politique est fructueuse, l'UJF n'entend pas changer de stratégie et accepter, comme certains ont pu l'imaginer, une répartition des domaines scientifiques et des secteurs de formation entre l'IPG et elle-même. Ce « Yalta » serait catastrophique pour les communautés scientifiques. Cependant, pour surmonter les difficultés actuelles, l'UJF accepte parfois de ne pas totalement *« capitaliser sur toutes ses relations et ses projets »*.

Il est exact qu'« en raison de la position actuelle de l'IPG, la perspective d'une fusion entre les quatre établissements du site est difficile à envisager. Or, étant donné la mixité des laboratoires UJF/IPG, un projet se limitant aux trois universités n'apparaît pas pertinent pour l'UJF ». En conservant l'objectif d'un nouvel établissement universitaire de haute renommée et réunissant tous les membres fondateurs du PRES, une approche intéressante serait une construction progressive d'un ensemble universitaire pluridisciplinaire, fondé sur l'excellence en recherche comme en formation, très volontariste en matière d'insertion professionnelle comme de valorisation et plus intimement lié aux organismes. Il pourrait être organisé en grandes thématiques (par exemple liées à de grands enjeux sociétaux). Sa gouvernance, resserrée et efficace, devrait prendre appui sur des conseils universitaires dont les avis sont fondamentaux. L'UJF considère que pour construire ensemble il faut une certaine forme de générosité et que chacun accepte de perdre un peu de souveraineté. L'attitude opposée amène à jouer contre l'intérêt du site.

Contribution de l'UJF à la renommée du site et stratégie d'établissement

Le lecteur non averti verra une contradiction entre plusieurs affirmations du rapport telles que d'une part « Globalement, la recherche effectuée dans les unités labellisées UJF est d'excellente qualité », « d'autres indicateurs témoignent de l'excellence de l'UJF au niveau national » ou encore « l'UJF fait des efforts méritoires pour rendre lisible sa politique en matière de recherche dans un contexte marqué par la pluralité des acteurs » et d'autre part « Il est particulièrement difficile et peut-être pas toujours pertinent d'essayer d'isoler la contribution purement UJF de l'activité de recherche grenobloise » ou « Il est très difficile d'évaluer la part prise par l'UJF dans la notoriété du site grenoblois » alors même que les experts reconnaissent par ailleurs que « cette part est certainement très significative ».

Dans une approche promouvant l'Université de Grenoble et non les établissements actuels, il est tout à fait loisible de concevoir qu'il ne soit pas pertinent d'isoler la contribution de chacun de ses membres constitutifs. Mais il devient impossible de comprendre la très grande difficulté à évaluer la part prise par l'UJF, puisque les faits sont là (60% des académiciens du site, 85% des IUF, 50% des prix, tous les classements internationaux dont beaucoup procèdent à des pondérations en fonction des affiliations des auteurs)! Une telle maladresse, s'il s'agit de cela, est contreproductive. Elle ne peut qu'inciter l'UJF à une forme de repli sur soi, et démobiliser tous ses membres qui partagent l'objectif de porter Grenoble au plus haut niveau. L'AERES veut-elle engager l'UJF dans une voie opposée à sa politique de partenariat, en particulier avec les organismes, dont l'AERES considère qu'elle est remarquable ? Une autre explication plus politique de cette affirmation est que l'UJF ne met pas assez en avant ses contributions remarquables à la renommée du site. Celle-ci nous semble beaucoup plus plausible car elle est cohérente avec les nombreux autres commentaires des experts sur la difficulté de l'UJF à affirmer une stratégie qui ne heurte pas celles des autres établissements.

Il est clair que l'UJF refusera de perdre sa notoriété acquise au fil des années, qu'elle s'emploiera sans timidité à l'accroître, dans une approche visant à l'avènement de la future Université de Grenoble.

Qualité de la formation et de l'insertion professionnelle

L'UJF admet volontiers qu'elle a des marges significatives de progrès ; elle l'a démontré en dressant un bilan sans complaisance dans son auto-évaluation. Mais, nous ne saurions là prendre à notre compte toutes les critiques car certaines remarques montrent, par des arguments inexacts qui servent parfois de démonstration, que l'analyse effectuée est souvent partielle voire sommaire et donne une image tronquée de la réalité.

L'affirmation « L'évolution des parcours de licence en sciences, technologie et santé montre une adaptation au plan licence incomplète » ne repose sur aucun élément tangible. Elle est en contradiction avec ce qui est dit ailleurs dans le rapport sur les dispositifs d'accompagnement de l'étudiant. L'établissement a déployé son Plan licence à l'ensemble des mentions et domaines de licence sur les trois années. Ce plan inclut aussi dans son périmètre la première année des études de santé. Nous tenons à faire noter que les méthodes pédagogiques et les dispositifs d'accompagnement des étudiants mis en place permettent à l'UJF de figurer dans les toutes premières universités pour les taux de réussite en licence (voir note d'information 09-23 de la DEPP).

La phrase « Le pilotage de l'offre de formation ne fait aucune référence aux résultats des enquêtes (d'insertion professionnelle) et ne les prend donc pas en compte. » est caricaturale. L'insertion professionnelle a toujours été un élément déterminant de la définition de l'offre de formation de l'UJF, qui a été une des premières universités à observer l'insertion professionnelle de ses étudiants, avec une structure dédiée depuis 1988. Où sont les éléments précis de diagnostic conduisant à ce constat ?

Nous ne pensons pas que les évolutions d'effectifs en masters recherche présentent des inconvénients, l'UJF restant très attractive pour les doctorats. Au cours du contrat 2007-2010 le nombre d'inscriptions en M2 est resté stable, voire en légère augmentation. Le phénomène encouragé par l'établissement est la montée en puissance des masters professionnalisants qui représentent aujourd'hui plus de 70% des effectifs. Signalons aussi la tendance à une différenciation moins marquée entre M2R et M2P et que de toute façon « *l'ensemble des formations de master bénéficie d'un fort adossement à la recherche, tout particulièrement en Sciences et Technologies* ».

Enfin, des imperfections apparaissent dans le contrôle de la conformité des formations, puisque toutes les procédures ne sont pas rédigées. Mais nous devons rappeler que dans notre auto-évaluation il est expliqué que ce contrôle relève à ce jour des équipes pédagogiques et que le déploiement de l'application HELICO permet maintenant d'effectuer ce contrôle par l'établissement.

Stratégie en matière de vie étudiante et implication des étudiants dans la vie de l'UJF

L'importance de la politique de la vie étudiante et les moyens conséquents qui lui sont consacrés par l'établissement sont très peu mis en relief dans le rapport. Nous sommes, bien sûr, globalement d'accord pour mieux faire émerger les initiatives étudiantes au sein de l'établissement et les placer dans un cadre plus institutionnel, bien que les élus étudiants puissent déjà faire valoir leur point de vue en participant à de nombreuses commissions ou conseils au sein de l'établissement.

Contrairement à ce qui est indiqué parfois, l'objectif de l'UJF n'est pas de conserver des services en parallèle avec ceux du PRES Université de Grenoble, mais de s'inscrire dans une politique de site.

L'évaluation des enseignements associe très largement les étudiants de la licence, aussi, nous semble-t-il, ces étudiants se sentent concernés par l'évolution des enseignements. Le sentiment d'appartenance à l'établissement doit, par contre, être fortement travaillé.

Politique de rénovation et de restructuration de l'établissement

a) Organisation et pilotage de l'UJF

Il est dommage que le rapport soit discret sur la contribution des conseils et des instances paritaires à une évolution aussi rapide et maîtrisée des politiques de l'établissement et la participation de l'ensemble des acteurs aux chantiers stratégiques. Nous regrettons aussi que le rapport ne relève pas le rôle majeur des membres de l'UJF dans les opérations interuniversitaires qui façonneront le site de Grenoble pour les 20 ans à venir, telles que l'Opération Campus.

L'UJF poursuit sa politique de rénovation et de restructuration de l'établissement. Le projet de refondation de l'établissement, démarré en 2009 se concrétisera par la mise en place de nouvelles composantes en 2011 (au début du contrat quadriennal) et par une légère évolution de l'organisation de la recherche au bénéfice de profondes interactions entre composantes et d'une stratégie de plus grande cohérence et de plus grande efficacité dans les relations avec les partenaires. La définition du périmètre thématique des nouvelles composantes permet de réduire leur nombre de 17 à 9 ; de plus, cette définition a été travaillée de façon à faciliter l'insertion de ces composantes dans la future Université de Grenoble. L'UJF fait une nouvelle fois la démonstration qu'il est possible de combiner toutes les typologies de composantes pour construire un établissement fort.

b) Le système d'information

Ce point doit tout à fait retenir notre attention étant donné son importance pour la mise en place d'indicateurs de pilotage. Le rapport rappelle combien le fonctionnement du service interuniversitaire de la DSI-GU doit aux personnels de l'UJF et il relève que « *Le système d'information de l'université est en construction car jusqu'à présent les grandes applications de gestion, qui ont été implantées sans vision globale, ne font pas système* ». Il est vrai que ces applications sont les logiciels de l'AMUE qui n'ont pas été prévus pour former un système. L'UJF est bien consciente qu'il faut « *construire et piloter un schéma directeur pour la DSI-GU et le CRIP-UJF* » et s'engage à mettre ces éléments comme cibles à atteindre pour le prochain quadriennal. Il faut d'ailleurs noter que les 5 établissements contribuant à la DSI-GU travaillent en commun à la définition du système d'information et œuvrent pour une convergence.

c) Gestion des ressources humaines et développement du dialogue social

Nous sommes très sensibles aux remarques faites sur la gestion des BIATOS, comme par exemple « Le malaise de certains personnels BIATOS est patent. Il tient bien sûr à la rapidité des changements mais aussi aux modalités de leur mise en œuvre. Il est reproché aux responsables administratifs l'insuffisance du dialogue et aux responsables politiques le mauvais fonctionnement des instances paritaires au niveau de l'établissement ». Cependant, on doit s'étonner du jugement porté sur le fonctionnement d'instances réunies très fréquemment : respectivement 9 fois et 5 fois pour le CTP et la CCPANT depuis leurs créations en 2009, la CPE étant réunie environ 6 fois par an.

En termes de politique des primes des BIATOS, l'UJF tient à faire noter que l'effort de l'établissement pour l'alignement des primes ASU/ITRF (plus de 320 k€ en 2010) a toujours été approuvé et largement apprécié au sein de l'établissement. Les experts jugent que « Récemment, des primes d'encadrement ont été décidées pour les responsables administratifs. Même si elles se justifient, l'absence d'un travail global sur la technicité ou les difficultés des différents postes, ..., a généré un sentiment d'injustice chez de nombreux agents ». L'UJF en est consciente et pense que la transparence voulue en installant un groupe de travail sur la PFR (prime de fonction de résultat) infléchira ce sentiment.

En matière de recrutement d'enseignants-chercheurs étrangers, certes l'UJF regrette une stagnation. Mais son niveau (12-13%) est de plusieurs points supérieur à la moyenne nationale.

d) Politique budgétaire et financière

Les experts signalent « qu'il y a donc un travail important à réaliser pour bâtir des circuits financiers de qualité. Plusieurs chantiers sont ouverts avec des résultats encore incertains ». L'établissement peut modestement rapporter qu'après une année 2007 catastrophique avec un fonds de roulement négatif, la mise en place d'une politique budgétaire stricte associée à un moratoire patrimonial a permis de rétablir l'équilibre en 2008 et d'avoir un fonds de roulement mobilisable à la clôture du compte financier de 2009 lui permettant de demander l'accession aux RCE.

Pour conclure, nous souscrivons aux recommandations de l'AERES dont il faut relever qu'elles correspondent à des objectifs qui figurent en très bonne place dans notre projet d'établissement.

St Martin d'Hères, le 30 novembre 2010



Farid Ouabdesselam
Président de l'Université Joseph Fourier, Grenoble I

Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'université Grenoble 1-Joseph Fourier a eu lieu du 1^{er} au 3 juin 2010. Le comité d'évaluation était présidé par Jean-Claude **Nédélec**, professeur des universités (Université Rennes 1).

Ont participé à l'évaluation :

Bernard **Clerjaud**, professeur des universités (Université Pierre et Marie Curie) ;

Jacques **Delplancq**, directeur délégué IBM France ;

Jean-Pierre **Dewitte**, directeur général du CHU de Poitiers ;

Stephen **Donnelly**, professeur des universités (Université de Salford, Grande-Bretagne) ;

Claude **Lecompte**, ancien secrétaire général d'académie ;

Yves **Malthiery** professeur des universités-praticien hospitalier (Université d'Angers) ;

Laurence **Puel**, professeur des universités (Université Paris-Sud 11) ;

Georges **Salmer**, professeur des universités (Université Lille 1) ;

Nadine **Vrignaud**, Ingénieur Arts et Métiers Paris Tech.

Hervé **Baussart** délégué scientifique et Célia **Alfonsi**, 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.