



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

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'Université de technologie de Compiègne



mars 2012



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

Rapport d'évaluation de l'Université de technologie de Compiègne



Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des établissements

Le Directeur

Philippe Tchamitchian

mars 2012

Sommaire



Présentation	5
Stratégie en matière de recherche	7
I – Un potentiel recherche	7
II – Une stratégie de recherche technologique	7
1 ● Thématiques à retombées sociétales	7
2 ● Intégration dans les grandes initiatives nationales et recherche d'alliances	8
3 ● Une interdisciplinarité, des mutualisations	8
4 ● Des dispositifs innovants	8
5 ● Les partenariats, éléments importants de la stratégie scientifique	8
III – Une mise en œuvre et un suivi de la stratégie recherche pragmatiques	8
IV – La formation doctorale	9
Stratégie en matière de valorisation	11
I – Une situation contrastée	11
II – Les moyens au service de la valorisation en mutation	11
III – Une stratégie de valorisation à consolider	12
Stratégie en matière de formation	13
I – Un pilotage de l'offre de formation autocentré	13
II – Des formations d'Ingénieurs réfléchies	13
III – Les formations en masters	14
IV – La formation tout au long de la vie (FLTV) et la VAE	14
V – La politique documentaire	15
VI – La démarche qualité pédagogique	15
Stratégie en matière de vie étudiante	17
I – L'étudiant est impliqué dans la vie de l'établissement	17
II – Les dispositifs et pratiques permettant aux étudiants de bénéficier d'une réelle qualité de vie	17
Stratégie en matière de partenariats	19
I – Des relations avec le monde académique ambivalentes	19
II – De nombreuses relations avec le monde économique	19
● Les relations avec les partenaires socio-économiques au travers du Conseil d'Administration	19
III – Des relations opportunistes avec les partenaires socio-économiques dans le cadre de la recherche	19
IV – Des relations intéressées avec les collectivités territoriales	20

Stratégie en matière de relations internationales	21
I – Des orientations stratégiques mal définies et un pilotage à affirmer	21
1 ● En matière de recherche	21
2 ● En matière de formation	21
II – Actions menées en faveur de la mobilité	21
La gouvernance	23
I – Une gouvernance forte	23
II – Une gouvernance du SI au service de l'établissement	23
III – Une politique de gestion des ressources humaines (GRH) rationnelle et en construction	23
1 ● Organisation du suivi des emplois et de masse salariale	23
2 ● Politique salariale – modulation des services	24
3 ● Politique vis à vis des contractuels	24
4 ● GPEC	24
5 ● Formation du personnel	25
IV – Budget – Finances – Contrôle de gestion en restructuration	25
1 ● Organisation du budget	25
2 ● Compte financier	25
3 ● Ressources nouvelles	25
4 ● Agence comptable	26
5 ● Contrôle de gestion	26
V – Un patrimoine à consolider	26
VI – Hygiène et sécurité : vigilance	26
VII – Le développement de la capacité d'auto-évaluation/ management de la qualité	27
L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication	29
I – Une communication au service de la notoriété de l'établissement	29
II – La communication au service des futurs étudiants	29
Conclusion et recommandations	31
I – Les points forts	32
II – Les points faibles	32
III – Les recommandations	32
Liste des sigles	33
Observations du directeur de l'établissement	37
Chiffres-clés de l'Université de technologie de Compiègne	41
Organisation de l'évaluation	43

Présentation



L'université de technologie de Compiègne (UTC) a été créée par décret du 2 octobre 1972. Elle devient établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP) en 1984, avec un statut d'école. C'est, compte tenu de sa taille, une petite université mais une grande école d'ingénieurs.

Dès sa création, ce statut en fait un établissement original et expérimental, conjuguant des caractéristiques des universités avec les traits d'une école d'ingénieurs. La technologie représente l'essentiel de ses préoccupations et réflexions, tant dans le domaine de la recherche que dans celui de la formation ; ses relations avec le milieu socio-économique forment le socle de la valorisation.

Son statut particulier lui donne des instances qui conjuguent cette dualité. L'établissement est dirigé par un directeur, qui est également président d'un comité de direction. Les instances sont constituées d'un conseil d'administration (CA), présidé par une personnalité extérieure à l'établissement, le plus souvent un industriel, d'un conseil scientifique (CS) et d'un conseil des études et de la vie universitaire (CEVU).

L'UTC est structurée en sept départements (génie biologique, génie des procédés, génie informatique, génie mécanique, génie des systèmes mécaniques, génie des systèmes urbains, technologie et sciences de l'homme), qui regroupent les formations de niveaux L, M et D ainsi que les laboratoires de recherche. Ces derniers, au nombre de neuf, sont reconnus par le CNRS et/ou par le ministère (quatre unités mixtes de recherche (UMR), quatre équipes d'accueil (EA) et deux unités de "recherche action"). L'UTC a depuis 1986 une école doctorale et délivre l'habilitation à diriger des recherches (HDR) depuis 1996.

L'UTC contribue en 1994 à la création de l'université de technologie de Troyes (UTT), et en 1999 à celle de Belfort-Montbéliard (UTBM). Toutes trois travaillent en réseau et organisent notamment en commun leur recrutement.

Ce réseau est, en 2005, à l'origine de la création de l'UT sino-européenne de Shanghai (UTSEUS), dont les premiers étudiants sont arrivés en France dans le cycle ingénieur à la rentrée 2007. Sur le plan international, il collabore avec près d'une centaine d'établissements étrangers dans le cadre du programme Erasmus.

L'UTC propose cinq types de cursus, tous professionnalisants, avec une dominante technologique affirmée :

- le diplôme d'ingénieur, diplôme-phare de l'UTC, offert dans six spécialités, accessible par la VAE, 5 spécialités du diplôme d'ingénieur ont été habilitées par la CTI en 2009 sous statut de formation initiale et continue,
- le master sciences, technologie, santé, accessible également par la VAE (300 étudiants, 150 diplômés par an),
- le doctorat (250 doctorants, 60 thèses soutenues en moyenne par an),
- les mastères spécialisés (label Conférence des grandes écoles), post-diplômes et la formation continue,
- les licences professionnelles.

En 2011, l'UTC comptait quelque 3 700 étudiants, pour un flux d'environ 1 000 diplômés par an, 810 emplois en ETPT dont 46 % sont des Biatois et 34 % sont financés sur ressources externes. L'UTC compte environ 250 personnels enseignants. École de référence, eu égard aux divers classements, notamment étudiants, elle s'est dotée, pour amplifier sa dimension technologique, d'une fondation universitaire et d'un centre d'innovation pour accompagner ses actions et projets dans deux pôles de compétitivité. L'UTC est membre de l'institut d'excellence sur les énergies décarbonées (IEED), d'un institut de recherche technologique (IRT), elle compte deux équipements d'excellence (Équipex) et un laboratoire d'excellence (Labex). Tous ses laboratoires sont intégrés dans un *collegium* en association avec le CNRS.

L'UTC est implantée au cœur de Compiègne sur deux sites principaux distants de trois kilomètres, le site de Benjamin Franklin et le site de Royallieu. Le parc immobilier de l'UTC, compte 90 500 m² SHON (juillet 2010) aux deux tiers constitués de bâtiments qui datent de la création de l'établissement.



Stratégie en matière de recherche



I – Un potentiel recherche

La dimension recherche de l'UTC présente certaines singularités comme :

- une focalisation sur une recherche technologique alliant, pour répondre à des besoins sociétaux et industriels, la production de nouvelles connaissances à des pratiques et savoir-faire,
- une réelle interdisciplinarité,
- une polyvalence scientifique permettant, d'adosser la formation à des compétences de haut niveau,
- une volonté d'intégration croissante des sciences humaines et sociales (SHS) dans le dispositif recherche,
- l'existence d'une structure originale de partenariat avec le CNRS (le collegium),
- une politique de partenariat industriel volontariste,
- la présence d'enseignants-chercheurs (EC) contractuels.

L'ensemble de ces éléments confère à l'établissement une forte spécificité. Les personnels expriment par ailleurs une cohésion, une adhésion à des valeurs communes de l'établissement et une culture de l'action intéressantes.

De façon plus détaillée l'UTC comprend huit unités de recherche (quatre UMR, quatre EA) et deux unités de recherche action. Les deux unités de recherche action, lancées à titre expérimental, interviennent sur le terrain au contact d'activités industrielles ou sociétales ; elles sont des émanations des UR mais ne se prêtent pas à une évaluation par l'Aeres. L'établissement se doit d'analyser les résultats de cette expérience.

Le nombre total de permanents, enseignants-chercheurs, chercheurs, impliqués dans les unités de recherche est de l'ordre de 250 (69 professeurs, 108 maîtres de conférence, 13 directeurs et chargés de recherche, 56 enseignants-chercheurs contractuels) dont 116 HDR. On ne peut qu'encourager l'établissement à poursuivre une démarche d'amplification du nombre de ses personnels HDR. Interviennent par ailleurs 66 ITA/ATOS. Dans cet ensemble, le potentiel CNRS est relativement faible ; il est surtout concentré dans les unités BMBI et HEUDIASYC. Cette dernière vient de bénéficier d'une labellisation Labex dans le cadre des investissements d'avenir.

La qualité des résultats des unités de l'UTC vient d'être reconnue par l'Aeres dans sa dernière campagne d'évaluation par une sensible amélioration de la notation des unités. Les évaluations de l'Aeres permettent de constater que 86 chercheurs appartiennent à des unités de recherche (UR) de visibilité internationale. Elles confirment également la qualité de positionnement des laboratoires auxquels un grand nombre de contrats ANR et industriels semblent procurer une relative aisance financière.

Par ailleurs, la visibilité internationale ou les partenariats privilégiés de l'UTC à l'étranger en matière de recherche n'apparaissent pas clairement au niveau de l'établissement. L'établissement se doit d'être vigilant au risque de dispersion thématique et aux difficultés rencontrées dans le recrutement d'EC séniors sur ses axes d'excellence.

II – Une stratégie de recherche technologique

C'est une approche globale intégrant recherche, formation, partenariat et nouvelles alliances qui sous-tend la stratégie de l'établissement dont les priorités se construisent progressivement avec son environnement.

1 • Thématiques à retombées sociétales

L'UTC a défini deux axes thématiques d'innovation comme priorités :

- les transports intelligents, propres et sûrs,
- les technologies bios inspirées du développement durable qui représentent des thèmes transverses intégrateurs et reposent sur deux axes méthodologiques d'innovation (éco conception : matériaux, énergie, équipements habitat ; interactions homme - systèmes technologiques et sociaux).

2 • Intégration dans les grandes initiatives nationales et recherche d'alliances

L'UTC contribue activement à deux pôles de compétitivité à vocation mondiale (IAR et Itrans) qui sont en très bonne cohérence avec ses priorités thématiques. Elle vient d'obtenir des résultats remarquables dans le cadre des appels d'offres associés au grand emprunt avec en particulier trois opérations auxquelles elle est très directement impliquée :

- un labex "Heudiasyc",
- l'équipex "Robotex",
- le projet "PIVERT" (Picardie innovations végétales, enseignement et recherches technologiques), Institut dans le domaine des énergies décarbonnées (IEED).

Elle a su attirer l'ESCOM sur son campus pour compenser son déficit en chimie. Elle se rapproche de Paris 6, pour bénéficier, au-delà des partenariats recherche et formation, de l'abri et de la référence d'un Pres. La dimension de cette stratégie d'alliance reste encore imprécise.

3 • Une interdisciplinarité, des mutualisations

Un élément permanent de stratégie réside dans la promotion de l'interdisciplinarité et des actions transversales, ceci aussi bien entre composantes disciplinaires des sciences dures qu'entre ces dernières et les SHS, ce qui est plus original. Cette interdisciplinarité est favorisée par la taille réduite du potentiel de recherche, le brassage intellectuel et les sollicitations liées aux nombreuses actions contractuelles. Elle devrait être encore amplifiée par les nouvelles structures : fédération, *collegium*, labex.

L'établissement dispose d'un ensemble mutualisé d'équipements lourds rassemblant un parc d'appareils en microscopie ; spectromètre, goniomètre à rayons X. Cette instrumentation est accessible aux partenaires industriels. Si l'organisation actuelle semble répondre aux attentes des unités concernées, l'UTC aura indéniablement à s'interroger sur son évolution.

4 • Des dispositifs innovants

La stratégie recherche de l'établissement comprend également la mise en place de dispositifs ambitieux et innovants permettant de faciliter l'émergence d'actions à risque ou interdisciplinaires (fondation pour l'innovation dont le premier tour de table a été un succès avec cinq M€ collectés mais dont il faut prolonger la dynamique) ou la valorisation (centre d'innovation avec l'appui des collectivités pour les phases de maturation de résultats de la recherche).

5 • Les partenariats, éléments importants de la stratégie scientifique

L'UTC développe ses activités dans un écosystème particulièrement favorable et sait parfaitement l'exploiter. La région Picardie soutient sans réserve et de façon significative les initiatives et les activités de l'UTC via différentes procédures. L'INERIS et le CETIM, développent depuis longtemps des partenariats structurés et pérennes avec l'UTC. L'INERIS a contribué financièrement, très significativement, à l'émergence de la fondation UTC pour l'innovation et développe différentes collaborations dont la plus récente correspond à la mise en place du pôle d'éco toxicologie. Le CETIM est un partenaire qui finance une chaire d'hydraulique et mécatronique et coordonne un stock d'une dizaine de thèses. De prime abord, les réalisations de ces structures partenariales sont en retrait de ce qu'elles pourraient laisser présager.

III – Une mise en œuvre et un suivi de la stratégie recherche pragmatiques

L'établissement possède au niveau de l'animation et du pilotage de la recherche trois structures à fonctions complémentaires dont l'articulation semble satisfaisante :

- le conseil scientifique qui propose la politique scientifique, évalue les unités et les projets et valide les alliances, les relations partenariales et les contrats avec les partenaires industriels,
- le comité de direction qui prend les décisions stratégiques, arbitre entre les différentes options et joue un rôle vraiment décisionnel,

- la direction à la recherche qui a un rôle plus opérationnel, et met en place et exécute la politique scientifique, y compris les relations avec les tutelles, les collectivités, l'industrie.

L'établissement porte une attention particulière à la cohérence des actions contractuelles avec ses axes prioritaires et réalise un filtrage dans cette optique.

L'UTC vient de traverser une période particulièrement faste en matière de nouveaux partenariats, nouvelles alliances, labellisations nationales, ce qui est à mettre à son actif et doit être apprécié à sa juste mesure. On peut cependant s'interroger sur le caractère foisonnant de ces initiatives et sur la capacité de l'UTC de toutes les mener à bien au meilleur niveau. L'établissement a essuyé un revers avec la perte de la labellisation comme institut Carnot, ce qui aura des conséquences sur sa politique partenariale et de valorisation.

Il est donc très important, dans ce contexte, de veiller à l'adéquation globale des moyens aux objectifs et contraintes des actions engagées. L'UTC pourrait mettre en place une politique plus volontaire en matière d'autoanalyse de la valeur ajoutée de ses partenariats, de leur coordination et de leur sélection.

IV – La formation doctorale

Les doctorants suivis par l'école doctorale (ED) de site sciences pour l'ingénieur s'inscrivent dans six champs disciplinaires en adossement avec les branches et les laboratoires de l'UTC.

Les doctorants sont pour l'essentiel issus de masters extérieurs à l'établissement (90 %) ; les ingénieurs UTC sont en très faible proportion (3,5 %). L'ED comprenait en février 2011, 273 inscrits pour un flux de thèse de l'ordre de 60 par an. L'école doctorale est opérationnelle dans sa gouvernance, ses modalités de fonctionnement, son suivi des étudiants et l'accompagnement post-thèse. Un personnel dédié (PAST) est particulièrement en charge de ces derniers aspects. L'école développe une politique de communication et de relations internationales bien adaptée. Les procédures de sélection des étudiants sont bien définies et les étudiants doctorants disposent d'un plancher de financement de 1 300 euros. Il faut signaler le nombre conséquent et régulier d'allocations en provenance du ministère et du conseil régional. Des doctorales annuelles sont mutualisées avec cinq autres ED de Picardie-Champagne Ardenne. Le devenir et l'insertion professionnelle des étudiants sont satisfaisants avec une insertion équilibrée entre public et privé. Le ratio maximum d'encadrement est fixé à quatre étudiants par titulaire d'une HDR.

L'UTC a la volonté d'augmenter sensiblement le nombre de ses doctorants. Elle dispose d'un potentiel d'encadrement suffisant pour le faire et les nouveaux dispositifs, tels la fondation ou le *collegium* UTC/CNRS, qui financent des thèses, lui permettent d'ambitionner un nombre de doctorants accru.

Néanmoins, le patrimoine actuel de l'UTC ne lui permet pas, dans les années à venir, de pouvoir accueillir beaucoup plus d'étudiants.

Stratégie en matière de valorisation



I – Une situation contrastée

La nécessité de valoriser les programmes de recherche et leurs résultats est bien ancrée dans l'esprit de la direction de l'UTC et dans celui des directeurs des départements et unités de recherche.

L'UTC cherche à obtenir des financements de ses programmes de recherche :

- par des organismes publics ou semi-publics, français ou européen, en partenariat indirect avec des entreprises ; en 2010, le financement obtenu était de 3,7 M€,
- par des partenariats directs avec des acteurs du monde socio-économique ; la mise en place de tels partenariats semble plus difficile ; les ressources financières collectées sont utilisées comme contribution à la rémunération des personnels en charge du programme, et au soutien du fonctionnement du laboratoire concerné. Peu de ressources semblent affectées à un processus aval de démarrage de transfert de technologie.

On constate peu de retombées directes des programmes de recherche au niveau d'applications industrielles. Une partie non négligeable des programmes de recherche débouchent sur des brevets, enregistrés (une dizaine annuellement) directement par l'UTC ou par le partenaire financeur du programme.

On pourrait s'attendre à une recherche davantage en prise avec le monde industriel et ses préoccupations, pour des mises en œuvre à court ou moyen terme des résultats des programmes, permettant des sauts significatifs de compétitivité. Cela ne semble pas être le cas.

II – Les moyens au service de la valorisation en mutation

Il n'y a pas aujourd'hui de directeur de la valorisation et des partenariats (DVP) au sein de l'équipe dirigeante de l'UTC. Le directeur à la recherche fait fonction. Un responsable à temps plein pourrait certainement s'appliquer à développer une stratégie cohérente en la matière associée à une politique de mise en œuvre.

Les organes qui soutiennent la valorisation, aujourd'hui, foisonnent. Il s'agit d'abord de la région Picardie, partenaire très volontariste dans l'objectif de développer l'innovation et, en conséquence, le tissu industriel sur son territoire. En second, des entités socio-économiques comme IAR, iTrans, le CETIM ou l'INERIS, qui constituent des creusets pour mettre en relation des organismes de recherche avec les acteurs industriels dans un domaine d'activité donné. C'est dans ces creusets que l'UTC pourrait trouver plus de partenaires pour ses programmes de recherche. En troisième lieu, des outils propres à l'UTC (uTeam, fondation UTC, Valortim, centre d'innovation) ou des partenariats avec d'autres établissements d'enseignement supérieur (université de Picardie-Jules Verne -UPJV-, Lassalle Beauvais, etc.) qui ouvrent également l'UTC sur le monde extérieur. On note cependant que :

- uTeam est une petite structure simplement en charge de la gestion administrative de partenariats, sans réelle valeur ajoutée sur les contenus,
- la fondation UTC a pris un bon départ, mais n'est pas parvenue à consolider sa position sur le marché de la levée de fonds et de constitution d'un tour de table impliquant des industriels partie prenante,
- le centre d'innovation est de petite dimension aujourd'hui ; il agit dans le domaine de la maturation de résultats de programmes de recherche. Actuellement, sept programmes sont déclarés comme étant en phase de maturation. Mais il ne semble pas qu'il y ait une approche systématique pour rentabiliser au mieux (au maximum) les résultats des programmes de recherche pour les mettre en pratique et les transférer vers des entités externes. Le centre d'innovation ne semble pas jouer le rôle d'incubateur, ni de pépinière pour inciter les diplômés à lancer des *start-up*.

En dernier lieu, une activité de valorisation est laissée à l'initiative de chacun chefs de départements ou d'unités de recherche, qui ont leurs propres réseaux et qui les actionnent pour obtenir le soutien nécessaire à la consolidation de leurs programmes. Il ne semble pas exister de structure de coordination très stricte de ces recherches de partenariats ; même le comité scientifique ne semble pas être sollicité de façon systématique pour la mise en place de partenariats à ce niveau.

III – Une stratégie de valorisation à consolider

La direction de l'UTC a bien conscience qu'un nouvel élan est à impulser dans le domaine de la valorisation de la recherche. Elle met beaucoup d'espoir dans le nouveau centre d'innovation (CI) en cours de construction avec un soutien financier important de l'État et des collectivités locales. On peut simplement regretter que ce programme ait été largement différé par rapport aux plans initiaux et que le financement des plates-formes internes au centre ne soit pas encore totalement verrouillé. Il y a donc encore un risque résiduel important sur la disponibilité et la mise en route de ce centre.

L'UTC est partenaire de nombreux projets du programme d'Investissements d'avenir au côté de certains partenaires de plus grande taille qu'elle ; il lui faudra donc trouver une place spécifique et originale pour développer son savoir-faire qui est considérable et ne pas être réduite à un second rôle. La gouvernance de ces entités et projets sera sans doute difficile à mettre en place et à faire fonctionner : dans ce contexte aussi, l'UTC aura à être vigilante.

Un domaine important d'attention dans le champ de la valorisation au moment du lancement du programme PIVERT, et du Robotex est que seuls des partenaires universitaires et académiques sont impliqués au démarrage. Il y a donc là un risque au regard de la valorisation des résultats. L'UTC devra donc être très vigilante pour maintenir un niveau de valorisation en référence à sa spécificité revendiquée d'université de technologie.

Stratégie en matière de formation



Les formations d'ingénieurs en cinq ans sont au cœur de l'offre de formation de l'UTC assurées au sein de six branches : génie biologique, génie des procédés, génie informatique, génie mécanique, génie des systèmes mécaniques et génie des systèmes urbains. Cinq spécialités du diplôme d'ingénieur sont habilitées par le ministère, sur avis favorable de la CTI en 2009 (habilitation périodique), en formation initiale sous statut étudiant et en formation continue. La spécialité mécanique propose de plus un cursus en apprentissage. La formation en informatique devrait également s'ouvrir à l'apprentissage en septembre 2011. Ces formations sont précédées par un tronc commun de quatre semestres post bac.

A coté du cursus d'ingénieur, l'UTC propose :

- une offre de master (quatre mentions et neuf spécialités) dans le domaine sciences, technologie, santé,
- deux licences professionnelles, en réponse à des demandes du milieu socio-économique de Picardie : maintenance des systèmes pluritechniques (en formation initiale et continue) en partenariat avec le lycée J. Macé de Chauny ; plasturgie des matériaux composites (en formation continue),
- trois mastères spécialisés par la voie de la formation continue (normalisation, qualité, certification et essais à distances ; équipements biomédicaux ; systèmes de transport ferroviaires et guidés, en partenariat avec l'école des ponts-et-chaussées et le réseau industriel ferroviaire).

I – Un pilotage de l'offre de formation autocentré

La formation est pilotée par un directeur de la formation et de la pédagogie (DFP), secondé par les six directeurs de branches, le responsable du tronc commun, le responsable du master et le directeur du service de formation tout au long de la vie. Les dossiers relatifs à la formation sont examinés par le CEVU, conseil statutaire animé par un vice-président. Ce conseil est un lieu de concertation entre enseignants et étudiants. Les missions du DFP et du VP CEVU sont complémentaires, les dossiers sont préparés à la DFP et examinés en CEVU.

L'adossement des formations à la recherche est satisfaisant ; les directeurs de branches ont la responsabilité des formations et des laboratoires des spécialités concernées. Chaque filière de formation est animée par un responsable.

L'adéquation et l'interaction avec le milieu industriel est remarquable, tant du point de vue de la construction ou de l'évolution des cursus pédagogiques (participation d'industriels dans les groupes de travail), que de la proportion des enseignements réalisés par des professionnels.

Les collaborations et cohabilitations avec les universités régionales ou nationales sont faibles : seul la mention transformations et valorisation industrielles des agro-ressources, intégré dans le pôle de compétitivité mondial Industries et agroressources développe un partenariat avec l'université de Picardie Jules Verne. D'autres partenariats sont à construire et à mettre en œuvre (Institut Lassalle de Beauvais, UPMC).

II – Des formations d'Ingénieurs réfléchies

Les cursus ingénieurs se déroulent sur quatre semestres de tronc commun et six semestres de branches. Le tronc commun n'est pas un département en tant que tel, il accueille en 2010-2011 près de 800 étudiants. Les effectifs étudiants des six semestres de branches sont de près de 2 500 dont 58 apprentis et 39 étudiants en formation continue. Le tronc commun est transversal à toutes les branches ; tout enseignant est incité à y effectuer des enseignements. Les étudiants sont recrutés post-bac pour l'entrée en tronc commun et à bac+2 pour l'entrée en branche. Ces derniers candidats (54 % du total) sont d'origines diverses : IUT, CPGE, licence. Le complément de 46 % est issu du tronc commun. Le recrutement en S1 est effectué sur dossier et entretien ; parmi les 370 bacheliers recrutés en 2008, 51 % avaient obtenus une mention TB et 49 % une mention B. Le taux d'échec est de 11 % en fin de S2 ; les étudiants sont accompagnés dans leur réorientation par leur conseiller et la DFP, en fonction de leur projet professionnel, vers un IUT pour la plupart. Certains d'entre eux réintègrent l'UTC ultérieurement, en branche. Le taux d'échec en S5 ou S6 (branches) est de 0.5 % environ.

Les caractéristiques remarquables du cursus ingénieur sont les suivantes.

- Un parcours individualisé de chaque étudiant qui construit au cours des cinq années son projet professionnel, grâce à un large choix d'unités de valeur, avec un accompagnement par un conseiller (personnel de l'établissement) et un parrain (étudiant).
- La professionnalisation du cursus : au moins deux semestres en entreprises, enseignements par des professionnels, etc. En 2008, un projet chantier intitulé "Situations de l'Ingénieur contemporain" a été piloté par la DFP, le groupe de travail comprenait 11 ingénieurs de grands groupes (Renault, Total, EDF, General Electric, etc.), mais aussi de PME-PMI. Les objectifs étaient d'identifier les situations exemplaires de l'ingénieur contemporain et les compétences nécessaires dans ces situations pour proposer de nouveaux modes de formation initiale ou continue.
- L'innovation pédagogique : 11 ateliers-projets en 2008-2009, en partenariat avec des industriels, 22 % des UV enseignées de matière non traditionnelle, etc. Une cellule d'appui pédagogique a d'ailleurs été créée.
- Un ENT adapté et riche qui offre de nouveaux services.
- L'ouverture vers l'homme et la société : l'existence même du département TSH au sein de l'UTC montre l'importance accordée aux disciplines des SHS dans les formations d'ingénieurs. Ces enseignements sont ouverts à l'ensemble des étudiants de l'UTC, ce qui permet un brassage de ces derniers sur l'ensemble des semestres. Les UV offertes par ce département couvrent l'ensemble des domaines : philosophie, économie, communication, langues (un étudiant peut par exemple débiter une langue étrangère à l'UTC : chinois, russe, etc.).

III – Les formations en masters

L'articulation affichée entre master et ingénieur est la suivante : "le diplôme d'ingénieur est assorti d'une coloration disciplinaire mais permet d'embrasser des carrières généralistes ; le master UTC cultive une transversalité disciplinaire vers une cible applicative et sectorielle". Cet affichage conduit à deux politiques en matière d'offre master, celle présentée par le responsable du master, appuyée sur les spécialités de branche et pilotée par la recherche et celle résultant d'une politique de niches et de transversalité, avec une ouverture forte à l'international, proposée par le CEVU et la DFP.

Il est notable que la mention transformation et valorisation des agro-ressources, adossée au pôle de compétitivité à vocation mondiale Agroressources, en partenariat avec l'UPJV, attire des étudiants et est construite sur un cursus de deux années, en s'appuyant sur le master 1 (M1) d'Amiens.

Les effectifs hors élèves-ingénieurs, sont de 147 en formation initiale et 15 en formation continue en 2010-2011, pour un total de 162 (en 2009-2010 : 191 FI, 16 FC) alors que la cible du précédent contrat quadriennal avait été affichée à 300 en FI (2007). Ces étudiants (M1+M2) représentaient 6 % des effectifs globaux de l'UTC en 2009-2010.

Les difficultés mentionnées en 2007 par l'Aeres sur l'offre de formation master n'ont donc pas été résolues durant les dernières années.

IV – La formation tout au long de la vie (FTLV) et la VAE

Le service de formation continue a été restructuré en 2008, avec un renforcement des personnels affectés (16,5 ETPT actuellement). Le souhait est de proposer une offre répondant aux besoins des entreprises et s'appuyant sur les compétences de l'ensemble des départements de l'UTC, tant en recherche qu'en formation. Chaque projet est discuté avec le directeur de département et les enseignants-chercheurs pressentis (15 à 20 % des enseignants-chercheurs sont impliqués en FTLV).

Ce service propose des formations longues, des stages courts et la VAE. L'ensemble des formations de l'UTC est accessible par les voies de la formation continue et de la VAE (en 2009, 270 stages courts, 264 formations diplômantes dont 39 Ingénieurs en filière Fontanet, 65 mastères spécialisés, 26 licences professionnelles et 134 DES-DU). La formation continue bénéficie des formations initiales en termes de flexibilité (modularité du fait du système d'unités de valeur) et d'innovation pédagogique (cellule d'appui pédagogique).

L'indicateur cible du précédent contrat quadriennal (2008) en termes de chiffres d'affaires de la FTLV était très élevé (1 850 k€ hors apprentissage). Cependant le chiffre d'affaires en 2011 (1 000 k€) permet l'autofinancement du service en coûts consolidés, ce qui répond à la stratégie affichée de l'établissement. Il faut noter qu'une étude de marché a conduit à une diminution des tarifs, le nombre de stages courts ayant augmenté depuis. Le retour financier de la FTLV sur la formation initiale peut être direct ou indirect (achat de matériels pédagogiques par exemple).

Le service n'a pas de relation privilégiée avec des partenaires académiques régionaux. La formation préparatoire Fontanet est réalisée avec l'UTT et l'UTBM et le mastère spécialisé dans le domaine des transports ferroviaires est monté dans le cadre d'un consortium, et ainsi que le mastère spécialisé équipements biomédicaux en collaboration avec l'EHESP.

Le service FTLV comprend une cellule VAE ; le nombre de dossiers déposés est en augmentation (26 en 2009, 34 en 2010), 7 à 8 jurys sont tenus par an.

Les référentiels de compétences des diplômes d'ingénieur ont été réalisés dès 2003. Les jurys sont paritaires.

V – La politique documentaire

La politique documentaire est pilotée par un service commun, la bibliothèque de l'université de technologie de Compiègne (BUTC) qui compte 26 personnes. La BUTC assure l'ensemble des achats quelle que soit la source de financement (96 %) ; 95 % de ces achats émanent de demandes des enseignants-chercheurs. L'évolution de la politique documentaire est discutée au sein de la commission scientifique qui rassemble en particulier des usagers. Située sur deux sites, quatre salles de lecture constituent des espaces de travail pour les étudiants. (56 h d'ouverture par semaine et 61 h en période d'examen).

Un nouveau portail, mis en ligne en juin 2011, interopérable avec les systèmes nationaux, rassemble l'ensemble des productions. La BUTC soutient la recherche en fournissant la bibliométrie et en proposant la mise en place d'indicateurs locaux pour la politique de recherche. La valorisation des photocopiés dans la mission indexation de ressources est coordonnée avec la cellule d'appui pédagogique.

La formation à la documentation (recherche d'information) est assurée par la BUTC, à destination des nouveaux arrivants, mais aussi des étudiants dans le cadre des UV sciences et techniques (1 à 2 jours d'intervention). Cette formation est comptabilisée comme une demi-UV depuis le semestre de printemps 2011.

Les partenaires privilégiés de la BUTC sont les services documentaires du réseau des UT, avec notamment la négociation commune d'abonnement à des ressources électroniques.

VI – La démarche qualité pédagogique

La DFP, très structurée en la matière, est chargée de la qualité pédagogique des formations ; elle utilise pour cela divers outils bien rodés.

Les filières d'origine des entrants sont bien prises en compte tant au niveau des programmes, que de l'accompagnement des élèves. Chaque enseignement est évalué au travers d'une fiche d'évaluation. Une synthèse et une restitution sont ensuite opérés auprès des diverses parties et commissions prenantes. La DFP veille à la mise en œuvre des actions correctives éventuelles.

L'établissement aura avantage à généraliser ses concepts en la matière, éprouvés pour la formation d'ingénieur, à l'ensemble de son offre.

Stratégie en matière de vie étudiante



I – L'étudiant est impliqué dans la vie de l'établissement

Les étudiants de l'UTC sont représentés au CEVU et au CA par leurs pairs. Une commission s'occupe exclusivement de cette question. Sur les conseils de l'Aeres en 2007, l'UTC s'est d'ailleurs doté d'un vice-président étudiant (VPE). Par ailleurs tous les élèves élus dans les divers conseils statutaires bénéficient d'une réelle formation à leurs responsabilités. Les élus étudiants au CEVU ont pour projet de mettre en place un wiki qui regrouperait toutes les informations nécessaires à un mandat pour assurer la passation.

Le foisonnement des actions étudiantes (81 entités réunies dans 4 pôles), dont 17 sont sous statut d'association avec des gouvernances propres, réduit le rôle du bureau des élèves (BDE) à celui de fédérateur et son bureau est très restreint. Par contre, point étonnant, aucune plaquette alpha à destination des candidats ne regroupe la présentation exhaustive des actions étudiantes.

Depuis 2010, par proposition des élus étudiants en CEVU, une UV de gestion associative a été créée pour les étudiants engagés le souhaitant. Celle-ci est gérée par un ancien étudiant (promo 82) ayant eu beaucoup de responsabilités associatives. Le BDE se réunit avec la direction une fois par mois pour faire un point sur les actions en cours. Les interlocuteurs varient aisément en fonction des besoins du moment. Cependant, certains étudiants expriment le souhait de ne pas rester entre étudiants, mais de se fondre davantage dans le tissu compiégnois, notamment en participant aux associations de la ville.

Le fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) est géré par une commission du CEVU, qui se réunit quatre fois par an. Il finance les projets étudiants à hauteur de 40 k€ pour environ 80 projets par an. Les autres financements des associations étudiantes viennent de l'université (40 k€), des cotisations (45 k€), du foyer (CA de 200 k€), de la junior entreprise (CA de 80 k€), du mécénat et de la revente de places aux événements (théâtre, concerts, comédie musicale, etc.) pour un budget total d'environ 1 M€ par an.

Les actions étudiantes se fédèrent au sein d'une maison des étudiants (MDE). Malheureusement, celle-ci n'a pas évolué depuis 1995 alors que le nombre d'étudiants a doublé. Le foyer de la MDE possède une licence II, sa proximité avec des lieux d'habitation et une maison de retraite incitent la direction et la mairie à fermer ce dernier. Point névralgique de la mouvance étudiante, les étudiants s'inquiètent des conséquences de cette fermeture alors même que la future MDE en projet, faisant l'objet d'un groupe de travail au sein du département génie des systèmes urbains, n'est même pas encore finançable.

II – Les dispositifs et pratiques permettant aux étudiants de bénéficier d'une réelle qualité de vie

Depuis 2007, le nombre d'étudiants présents en permanence sur le campus est d'environ 4 000. Dans ce contexte, l'UTC a su préserver la qualité de l'accueil, de l'accès à l'information et la facilité des démarches administratives. De plus, en collaboration avec le Crous et l'université numérique en région, l'UTC a mis en place une carte à puces multi-services, véritable sésame de l'étudiant à l'UTC mais, également, de l'UPJV.

Les étudiants étrangers sont très bien accueillis et une politique d'intégration a été mise en place : en plus des associations étudiantes spécifiques, la DFP impose à chaque étudiant étranger d'avoir pour binôme de TP un étudiant français. Ceci est très bien accueilli par les étudiants. Cependant, avec la forte mobilité étudiante, une interface entre les structures et les collectivités locales s'avère nécessaire ; un responsable SUAC sera mis en place pour la rentrée 2011 avec pour rôle de fédérer les initiatives.

Enfin, l'UTC est pionnière en termes de culture technologique et scientifique avec la création de la Fête de la science qui perdure (4 jours/an) et l'organisation du Prix Roberval qui récompense les meilleurs ouvrages scientifiques et technologiques. De plus, des animations de sensibilisation à la science vers un jeune public sont organisées depuis 2001.

Pour répondre à la forte croissance du nombre d'étudiants, le Crous a construit très rapidement deux nouvelles résidences, ce qui porte leur nombre à cinq. Les relations entre l'UTC et le Crous sont exemplaires. Malgré cela, le stock de chambres étant insuffisant (1 500 relevant du parc Crous), l'UTC a fondé une association d'aide au logement, actuellement présidée par le directeur des systèmes d'information (DSI) de l'UTC, qui s'occupe de trouver des logements en ville avec une cotisation modique. Avec deux résidences en propre dès la rentrée 2011, en plus des logements en ville, le parc de l'ALESC s'élève à 1 500 places.

Les relations entre l'administration de l'UTC et la ville de Compiègne semblent très bonnes. Par contre, les relations entre les étudiants et la ville sont plus difficiles. Malgré un effort de la collectivité pour mettre gracieusement des locaux à disposition des étudiants pour l'organisation de leurs événements et leurs pratiques sportives, Compiègne est perçue par beaucoup d'étudiants comme peu accueillante, voire morte. Afin de mieux intégrer les élèves dans la cité, une réflexion sur l'augmentation du parc sportif, ainsi qu'une plus grande synergie entre associations étudiantes et citoyennes serait profitable à toutes les parties.

Stratégie en matière de partenariats



I – Des relations avec le monde académique ambivalentes

L'UTC a joué un rôle moteur dans la création et la vie des pôles de compétitivité notamment I-Trans et IAR. Ce dernier est porteur de gros espoirs, tant en Picardie qu'en Champagne-Ardenne. Mais sa réussite est conditionnée par la capacité des acteurs à promouvoir des stratégies convergentes, sinon communes. Quatre établissements principaux sont impliqués dans cette opération : les deux UT de Compiègne et Troyes, et les deux universités d'Amiens et de Reims. Un projet de master commun sur les matériaux innovants, porté par ces quatre établissements, est un signe encourageant sur la nécessité de collaborations inter-établissements et inter-régions, comme la participation de leurs six écoles doctorales à des "doctoriales" communes. Le rattachement de l'ESCOM en 2008 et le rapprochement avec l'Institut polytechnique LaSalle Beauvais devraient renforcer la dynamique autour de la chimie verte.

Malgré ces collaborations, l'UTC cherche à préserver son indépendance et son originalité, sa spécificité, et refuse de participer au Pres régional. Par contre, elle est membre associée du Pres Sorbonne Université et du *collegium* avec le CNRS.

Aucune animation du groupe des trois UT n'est à l'ordre du jour au sens du renforcement identitaire, des valeurs partagées, des échanges de bonnes pratiques dans les divers domaines pour des mutualisations et des effets d'échelle ; aucune approche de groupe n'est envisagée en matière de recherche et de valorisation. Il faut noter que le groupe UT vient de perdre sa labellisation Carnot.

L'UTC est un établissement peu ouvert sur son environnement académique, en particulier régional, les relations étant essentiellement ciblées et opportunistes. L'UTC semble adopter, sans convaincre, une logique de coopération fondée sur les relations en réseau plutôt que sur la constitution d'un regroupement de partenaires.

L'UTC est à un carrefour. Elle devra clarifier rapidement ses alliances et ses participations avec les établissements partenaires et voisins, notamment dans le cadre d'une politique de site et d'une politique internationale.

II – De nombreuses relations avec le monde économique

L'UTC affirme une volonté très forte de se situer au cœur d'un réseau très maillé avec le monde socio-économique, comme moyen indispensable pour assurer simultanément sa mission de recherche technologique avancée et sa mission de formation d'ingénieurs de haut niveau.

L'UTC a donc le souci de créer, maintenir et développer un tel réseau en cohérence avec sa stratégie de développement de recherche et de formation. La responsabilité en ce domaine est non seulement centralisée au niveau de l'équipe dirigeante, mais aussi décentralisée au niveau des différentes directions et entités fonctionnelles, ce qui permet à chacun de contribuer à l'entretien de ce réseau dans le contexte des opérations qui lui sont propres.

- Les relations avec les partenaires socio-économiques au travers du Conseil d'Administration

Seulement trois administrateurs sur 28 représentent les partenaires socio-économiques industriels.

Il serait opportun que le CA accueille un plus grand nombre de personnalités du monde socio-économique pour lui permettre de structurer sa réflexion stratégique, dans la mesure où il n'existe pas de structure spécifiquement dédiée à ce type de mission dans l'organisation.

III – Des relations opportunistes avec les partenaires socio-économiques dans le cadre de la recherche

Il ne semble pas exister d'organe spécifique dans l'organisation de l'UTC en charge de l'animation du réseau établi au fil des temps avec des partenaires socio-économiques grâce aux programmes de recherche et de son expansion.

La stagnation de la fondation UTC pour l'innovation après son lancement réussi est une illustration de ce fait. L'UTC n'a pas su créer un club de partenaires pérennes autour de ses activités assurant une stabilité dans ses flux de ressources et de soutiens. UTeam est dans l'incapacité de remplir ce rôle. Les relations sont établies de manière opportuniste : par exemple, dans le cas des réponses auxancements de programmes de recherche, la consolidation des réseaux personnels est pratiquée aux dépens d'une stratégie globale.

Au travers de ces participations, l'UTC s'est créé un bon observatoire des besoins du monde socio-économique connexe à ses domaines d'activité et peut accéder à un vivier dans lequel activer des relations économiques.

IV – Des relations intéressées avec les collectivités territoriales

L'UTC représente sans conteste un atout pour les collectivités territoriales. Celles-ci soutiennent l'UTC par différentes actions : financement du nouveau centre d'innovation, aide à l'entretien et à l'extension du patrimoine immobilier, aide financière au développement de programmes de recherche, soutien aux activités d'expansion à l'international.

La communauté urbaine veille à octroyer des conditions et un environnement favorables à tous les diplômés qui souhaitent créer leur propre entreprise sur la base de projets personnels. Le parc technologique des Rives de l'Oise, à Venette, est spécialement dédié à ce type d'entreprises.

Les responsables régionaux du CNRS accordent un solide soutien à l'UTC, d'autant que l'ensemble de la recherche de l'UTC fait partie du *collegium* CNRS/UTC. Les diverses collectivités sont attentives au processus d'élaboration de la stratégie d'alliance de l'UTC pour favoriser son développement futur, aussi bien sur le plan national qu'international. Soucieuse de préserver l'ancrage régional de l'UTC, la région Picardie est vigilante quant au développement de l'alliance de l'UTC avec l'université Pierre et Marie Curie (UPMC), de façon à préserver l'originalité et les domaines d'excellence de l'UTC, et aussi à favoriser les développements communs dans la région Picardie. A cette fin, la région a déjà mis en place des plans prévisionnels de support, notamment dans le domaine de la réservation d'espaces dans les plans d'aménagement du territoire pour accueillir de nouvelles infrastructures.

Stratégie en matière de relations internationales



I – Des orientations stratégiques mal définies et un pilotage à affirmer

Les relations internationales sont pilotées par le comité de direction. Un directeur aux relations internationales assure la mise en œuvre de la politique de l'établissement. Il existe des compétences en international au niveau de chaque département, notamment en termes de formation, de valorisation et de partenariats. En matière de mobilité étudiante, un coordinateur international est nommé dans chacun des départements. En matière de formation, la direction des relations internationales (DRI) interagit avec la DFP, notamment afin de mener à bien l'implantation des antennes de l'UTC à l'étranger, mais aussi pour formaliser des accords de doubles diplômes.

Le nombre de collaborations internationales au regard de la taille de l'établissement est important. L'UTC est donc confronté à des choix en la matière et à la nécessité d'institutionnaliser ses collaborations, sur la base de critères bien définis. Force est de constater que l'UTC est absente de réseaux d'établissements technologiques internationaux ; elle est également absente en Europe.

1 • En matière de recherche

Le pilotage de la recherche à l'international n'est pas clairement défini et les liens entre la DRI et le conseil scientifique sont confus. La dynamique en la matière reste trop souvent le fait d'initiatives individuelles. La DRI s'est cependant dotée depuis 2008 d'un pôle en recherche internationale et réseaux qui est en interaction avec la direction de la recherche, les laboratoires et les chercheurs, pour la veille en matière de projets internationaux et européens. Il faut souligner la qualité de certaines équipes de recherche dont la visibilité internationale est indéniable. Environ 30 % des articles publiés sont cosignés avec des partenaires internationaux. La direction reconnaît la nécessité d'un effort de structuration des collaborations internationales d'une part, et du développement des partenariats européens en matière de recherche d'autre part.

2 • En matière de formation

La politique de l'établissement se veut prudente en matière de délocalisation. Il y a une dizaine de conventions d'octroi de doubles diplômes avec des institutions à travers le monde. Le cas particulier de l'UTSEUS (université de technologie sino-européenne de Shanghai) mérite d'être souligné.

L'UTC annonçait 23 doctorants en cotutelle avec des institutions situées sur les cinq continents, au cours de l'année 2009-2010.

II – Actions menées en faveur de la mobilité

La mobilité entrante des enseignants-chercheurs est régie selon un dispositif d'accueil annuel pour EC étrangers. L'attribution des séjours de trois à six mois se fait sur base d'un appel à projets interne. Les chiffres annoncés sont de deux à trois EC reçus par an, qui se déclarent satisfaits de l'accueil de l'UTC.

Le dispositif de mobilité sortante permet en outre deux déplacements pour des *Erasmus Staff exchanges* ainsi qu'en moyenne quatre missions d'enseignement dans les établissements partenaires. Les enseignants qui vont à l'UTSEUS assurent une charge d'enseignement qui est prise en compte dans leur service. Cependant il n'existe pas de procédures pour favoriser la mobilité sortante des EC. Ceux-ci peuvent recourir à des financements extérieurs comme l'agence universitaire de la francophonie (Liban, Tunisie, etc.) ou le conseil régional de Picardie.

La mobilité étudiante est gérée par la DRI en relation avec les responsables de branches et filières. La mobilité sortante est organisée via des actions diversifiées : un site web complet lui est dédié (www.utc.fr/outgoing). Il existe un grand choix d'institutions partenaires à travers le monde ; les conventions précisent chaque fois les domaines de formation concernés. Un éventail large d'aides financières est proposé aux étudiants.

Des mécanismes sont également prévus pour favoriser la mobilité entrante, comme la mise en place d'un site web en anglais, la prise en charge des formalités administratives, l'organisation des stages de langue, le parrainage des étudiants étrangers par des français, la facilitation de l'accès au logement, etc. Les étudiants étrangers de l'UTSEUS en particulier, (environ 50 par an), apprécient leurs conditions d'accueil et le fait que l'UTC leur organise un accès facile aux stages industriels en France. Le conseil régional offre quelques bourses d'accueil.

Statistiquement la mobilité étudiante aussi bien entrante que sortante a enregistré une évolution positive significative depuis la dernière évaluation par l'Aeres (+70 % pour les entrants et +60 % pour les sortants).

La gouvernance



I – Une gouvernance forte

La gouvernance de l'UTC est fortement marquée par la dualité de l'établissement, à la fois université et école d'ingénieurs. Ses instances sont souvent doublées par des directions opérationnelles. La multiplication de réunions et groupes de travail peut nuire à son efficacité. Certains postes importants ne sont toujours pas pourvus, ce qui handicape le fonctionnement de l'établissement ; de plus, le positionnement de la direction générale des services (DGS) dans l'organigramme de l'établissement ne correspond pas à ce qui est attendu dans une université ou une grande école. La séparation des rôles politique et opérationnel, entre conseils et directions doit être préservée.

Néanmoins force est de constater la présence d'un esprit d'appartenance, fort et partagé à tous niveaux. Les instances de concertation, de dialogue et décisionnaires fonctionnent correctement et sans heurt particulier dans un esprit démocratique, universitaire et légitimiste à la fois.

L'établissement est passé aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Après une période difficile d'analyse, de bilan, de clarification de choix, l'établissement a été en mesure de rétablir une situation financière et administrative dégradée. Il a su prendre la dimension de ces enjeux et de la tâche avec un certain pragmatisme.

II – Une gouvernance du SI au service de l'établissement

La direction des systèmes d'information (DSI) est organisée en quatre pôles très perméables (ingénierie des applications, infocentre, assistance, systèmes et réseaux). La DSI a mis en œuvre des outils de pilotage, de suivi, de concertation et de contrôle performants, accompagnés de procédures claires.

La gestion administrative de l'UTC s'appuie sur trois applicatifs : Demeter pour la scolarité, Harpège pour la GRH, Sifac pour la gestion financière et comptable mis en place au 1^{er} janvier 2011. La mise en place de Sifac ainsi que celle de l'ENT a constitué le dernier chantier de la DSI.

Les services de la DSI se donnent comme objectif à court terme de développer des interfaces conviviales, notamment de Sifac avec l'application Demeter. Cette dernière est un produit développé en interne pour répondre aux problématiques spécifiques de l'UTC et qui a vocation à devenir un véritable entrepôt de données et la base d'un système d'information qui reste à construire, sans toutefois que ces évolutions n'aient été programmées.

Les chantiers à venir pour la DSI, dont les priorités sont décidées en comité de direction, sont encore très nombreux dans divers domaines (mise en place d'un entrepôt de données, de la comptabilité analytique, remplacement d'Harpège par SIHAM, fiabilisation des données). On ne peut qu'encourager l'établissement à persévérer en ce sens.

III – Une politique de gestion des ressources humaines (GRH) rationnelle et en construction

La direction des ressources a dû affronter le passage aux RCE au 1^{er} janvier 2010, même si son implication dans la mise en place du logiciel Sifac a été limitée. Les changements ne se sont pas faits sans difficultés, mais ont été opérés avec succès. Cependant le contrôle de gestion dédié aux RH a connu du retard dans sa mise en place.

Le service a élaboré de nombreuses procédures afin de garantir un bon niveau de fiabilité de son activité. L'enjeu de l'établissement sera de se doter d'une politique spécifique en matière de rémunération et de modulation des obligations de service de ces personnels de la DSI.

1 • Organisation du suivi des emplois et de masse salariale

Le plafond d'emplois État, notifié par le ministère en 2011, était de 612 emplois (412 emplois de titulaires, 48 contrats doctoraux et 152 autres emplois dont 72 emplois d'enseignants-chercheurs contractuels).

Le budget 2011 de l'établissement prévoyait l'utilisation de 538 emplois sur plafond État (192 EC et enseignants, 202 Biatos, 144 emplois de contractuels sur plafond État). De plus, était inscrite dans ce même budget l'utilisation de 272 emplois sur ressources de l'établissement (109 EC et 163 Biatos).

On constate une sous-consommation du plafond d'emploi (déjà observable en 2010) : en effet, des contractuels imputables sur le plafond État ont été, dès le départ, décomptés sur le plafond d'établissement, de sorte que plus d'un tiers des emplois semble financé par des ressources autres que celles provenant de l'État. Ce ratio pourrait constituer un élément de fragilité financière, compte tenu du caractère aléatoire des autres ressources. Cependant, l'écart moyen prévisionnel de sous-emploi devrait se réduire avec les recrutements de la prochaine rentrée. Pour les emplois sur ressources propres, on observe une sous-utilisation du plafond des non permanents compensée par une sur-utilisation du plafond des emplois permanents. Cette tendance semble se confirmer et même s'accroître, au vu de l'observation faite par le contrôle de gestion à la fin du premier trimestre 2011.

Par ailleurs, plus d'un tiers des emplois est financé par des ressources autres que celles provenant de l'État ; ce ratio pourrait constituer un élément de fragilité financière, compte tenu du fait que ces autres ressources ont un caractère plus aléatoire.

Malgré quelques tâtonnements, il apparaît clairement que le dispositif de suivi de la masse salariale et des plafonds d'emplois est à présent plutôt maîtrisé, même si, dans le domaine prévisionnel, les marges de progression sont évidentes.

2 • Politique salariale – modulation des services

La mise en place des RCE est encore trop récente pour que l'établissement ait pu vraiment réfléchir à une véritable politique salariale, en particulier dans le domaine des régimes indemnitaires des personnels. La direction mène une politique très prudente en la matière, poursuivant, pour les Biatos, une logique d'alignement, à catégorie égale, en fonction des crédits disponibles. Concernant les enseignants-chercheurs, aucune réflexion n'a été menée à propos des éventuelles modulations de service et, sauf pour la prime d'excellence scientifique (PES), il n'y a pas de politique explicite d'individualisation des régimes indemnitaires.

On remarque que le suivi financier des vacances et des heures complémentaires, pour un montant de 1,7 M€, n'est pas assuré par la DRH, qui pourtant en assure le paiement. L'articulation entre le domaine budgétaire et le domaine pédagogique, gérée par la direction de la formation et de la pédagogie, ne semble pas être parfaitement maîtrisée.

3 • Politique vis à vis des contractuels

En dépit du nombre relativement important de personnels contractuels, l'établissement n'a formalisé sa politique de rémunération qu'au CTP du 16 novembre 2010. Un dispositif est explicité ou mis en place à cette date, dans le respect de l'avis du Conseil d'État du 30 janvier 1997, c'est à dire, en excluant toute assimilation stricte aux corps correspondants de la fonction publique. Ce dispositif distingue d'une part, les personnels de catégorie A non indicés, mais avec renégociation salariale possible, recrutés au forfait et, d'autre part, les personnels de catégorie B et C qui sont indicés. Cette nécessaire clarification ne devra pas néanmoins se transformer en un dispositif contraignant.

4 • GPEC

Pour les personnels Biatos, de nombreux départs sont prévisibles dans les catégories A et B ; l'UTC a donc mis en place une politique spécifique de formation et de promotion des personnels de catégorie C.

En ce qui concerne les enseignants-chercheurs, de nombreux départs sont prévisibles, notamment dans la 62^e section qui recouvre un domaine disciplinaire en plein essor au sein de l'UTC. La direction envisage de procéder à une étude prospective afin d'organiser un redéploiement des spécialités. On doit noter pour les enseignants chercheurs, une certaine difficulté dans le domaine des recrutements, qui se traduit par un nombre moyen de candidatures par poste de l'ordre de quatre ou cinq, concernant des juniors ou des seniors, mais avec un net déficit d'enseignants chercheurs en milieu de carrière. Cette situation explique sans doute une politique clairement affichée et assumée de promotion interne des EC de l'établissement : en 2008, 44 % de lauréats internes et 43 % en 2009 ; on notera toutefois que ces pourcentages ne sont pas forcément significatifs, le nombre de postes mis au concours étant inférieur à 10.

5 • Formation du personnel

Le plan de formation du personnel passe de 80 k€ en 2010 à 105 k€ en 2011. Cette forte augmentation doit être toutefois rapportée au ratio masse salariale/crédits formation du personnel, qui est de 0,4 % en 2010 et de 0,5 % en 2011. Les besoins en formation remontent à la DRH à travers les relevés des entretiens professionnels, on remarque la mise en place de formations correspondant aux préoccupations de la direction de l'établissement. Les représentants des salariés semblent être globalement satisfaits des formations proposées.

IV – Budget – Finances – Contrôle de gestion en restructuration

La Direction des affaires financières (DAF) est composée de deux pôles : finances et marchés publics et gestion de projets et contrats de recherche. Cette direction d'appui a la particularité d'être la seule à être placée, à titre provisoire, sous l'autorité de la DGS.

Le passage aux RCE, puis le changement de logiciel comptable, ainsi que les séquelles de certains dysfonctionnements dénoncés par tous les corps d'inspection avant 2006, ont eu un impact fort sur ce service, un des plus concernés par ces opérations, avec la DRH et l'agence comptable. Sous l'impulsion de la DGS, la DAF s'est engagée, après 2007, dans une politique de démarche qualité, mais limitée, à ce jour, à la mise en place de procédures formalisées et conformes aux cadres juridiques qui leur sont applicables. La levée des observations de la Cour des Comptes (2001-2006) fait l'objet d'un suivi spécifique et de comptes rendus réguliers au CA.

1 • Organisation du budget

L'organisation budgétaire adoptée a mis les laboratoires en niveau 2, soit le même niveau que les départements. Ainsi, la direction générale, appuyée par son CA, a pris comme option de ne pas créer une unité budgétaire (UB) recherche unique. L'établissement dispose de 25 UB de niveau 2 et de 89 centres de responsabilité alors qu'avant le changement de logiciel comptable, ce nombre était de 500 ; la gestion des reliquats qui sont réinjectés uniquement sur appel à projets est dès lors rendue plus aisée. Cette nouvelle démarche, plus propice à dégager une véritable politique scientifique d'établissement, semble être bien acceptée.

2 • Compte financier

Compte-tenu des problèmes financiers rencontrés par l'établissement au moins jusqu'en 2006-2007 et du passage aux RCE au 1^{er} janvier 2010, l'interprétation de l'évolution des indicateurs financiers de l'Aeres sur la période 2006-2010 est peu aisée, puisque de nombreux correctifs comptables sont venus modifier les équilibres et les périmètres antérieurs.

Les dépenses nettes de personnel en 2010 ont été de 42,8 M€, pour des crédits ouverts de 48,5 M€, soit une surestimation prévisionnelle de la masse salariale de près de 12 %. Le résultat de l'exercice 2010 (UTC) est de 179 k€, montant auquel s'ajoute une somme de 344 k€ (dettes pour charges de personnel) ; le résultat ainsi corrigé représente 0,9 % des charges décaissables qui s'élèvent à 53 M€. Ce résultat pose question dans un établissement où, désormais, les charges de personnel représentent 78 % des dépenses de fonctionnement décaissables et dans lequel, en outre, la rémunération de près du tiers des personnels reste à sa charge. Les engagements pris ou à prendre dans le cadre des initiatives d'excellence ou d'autres projets à fort impact structurel, vont également peser à terme sur la masse salariale. Enfin, il y a lieu aussi de tenir compte à l'horizon 2014 d'une augmentation de 15 % des surfaces à entretenir et à viabiliser.

3 • Ressources nouvelles

La capacité de l'établissement à diversifier et à augmenter ses recettes devient un enjeu fondamental. On observe, depuis 2006, une augmentation constante du chiffre d'affaires, qui passe, sous réserve que le périmètre soit identique, de 3,9 M€ en 2006 à 9,9 M€ en 2009 ; l'exercice 2010 se solde aussi par une augmentation du chiffre d'affaires, lequel s'élève à cette date à 10,6 M€. Cette évolution favorable peut être rassurante quant à la future solidité financière de l'établissement, à la condition qu'il soit démontré que certaines composantes du chiffre d'affaires (prestations de recherche, formation continue, etc.) soient réellement bénéficiaires. Or l'établissement ne s'est pas doté d'un outil comptable lui permettant de connaître avec une bonne précision le coût réel de ses prestations. La création d'une fondation universitaire, qui dispose au 31 décembre 2010 de 3,9 M€ d'actifs immobilisés, pour un budget de fonctionnement 2010 de l'ordre de 350 k€ ne saurait être l'unique réponse au problème du financement futur de l'établissement. La direction de l'établissement est consciente de la nouvelle situation engendrée par le passage aux RCE, et de la nécessité des investissements qu'elle doit consentir pour améliorer son patrimoine immobilier ; d'une part, elle a procédé, sur son budget 2011, à un gel des recrutements de personnels Biatos, de même qu'elle mène une politique restrictive pour les autres catégories de personnel, en dépit des réactions négatives d'une partie des représentants du personnel. Elle se propose d'autre part de mieux solliciter des financements au niveau d'institutions supra-nationales, ainsi que des partenariats industriels. Toutefois, selon une formule de l'établissement, "[...] cette démarche restant encore véritablement à organiser et à structurer".

4 • Agence comptable

L'agence comptable a été concernée au premier chef par les évolutions engendrées par le passage aux RCE et par le changement de logiciel comptable. Suite à ces évolutions, l'actualisation de toutes ses procédures n'est pas encore achevée et sera finalisée avec l'aide des commissaires aux comptes, même si la multiplication des commissaires aux comptes due à la présence de filiales, ne facilite pas la tâche. Nouvellement nommée, l'agent comptable souhaite améliorer la fluidité et la cohérence des échanges avec les services financiers en établissant éventuellement une convention de contrôle partenarial et également faire évoluer les relations de son service avec les autres structures de l'établissement. Le nombre de rejets, qui s'élevait en 2009 à 384, chiffre assez important, est passé en 2010 à 300. Le fonds de roulement net global de l'établissement s'élève à 7 M€, les inquiétudes de l'agence comptable, comme de la DAF, venant d'éventuels décalages de versements dans le cadre des opérations liées au contrat de projet État-région.

5 • Contrôle de gestion

Le pôle assistance au pilotage, qualité, contrôle de gestion directement rattaché à la DGS est de création très récente (2009), même si une activité de contrôle de gestion avait été mise en place fin 2007. Composé actuellement de deux personnes, le pôle produit, en dehors d'études spécifiques, des études sur le suivi mensuel de la masse salariale et de la trésorerie par rapport au prévisionnel, ainsi que sur l'analyse des résultats produits par le modèle Sympa. Les documents présentés montrent un degré de précision suffisant pour disposer, chaque mois, d'une vision claire de la situation en ce qui concerne la masse salariale, la consommation des emplois et la trésorerie. Ce service, encore jeune, doit, dans le cadre des RCE, capitaliser de l'expérience et les données propres à l'établissement, afin de fiabiliser sa production, en particulier dans le domaine prospectif.

Deux très intéressantes études thématiques ont été effectuées, l'une concernant les dépenses de fonctionnement par UB de 2006 à 2009, l'autre portant sur la gestion des ressources affectées et, en particulier sur leur impact en matière de besoins en fonds de roulement.

A la suite au changement de logiciel comptable, la synthèse du suivi mensuel des dépenses engagées n'est plus assurée. Ce service envisage de fournir à nouveau des synthèses à brève échéance.

V – Un patrimoine à consolider

La direction du patrimoine et de la logistique est structurée autour de trois pôles. Le choix de créer un service fortement structuré, de regrouper patrimoine et logistique, semble judicieux compte-tenu de l'enjeu que représente la gestion de l'immobilier de l'UTC.

Le parc immobilier de l'UTC compte 90 500 m² SHON (juillet 2010) répartis sur deux sites distants de 3 km. Il est aux deux tiers constitué de bâtiments qui datent de la création de l'établissement. Ces bâtiments n'avaient jamais fait l'objet de travaux de maintenance lourde. Toutefois, des chantiers de réhabilitation ont été achevés récemment ou sont en cours ou programmés.

L'établissement a mis au point un schéma directeur immobilier en 2008, qui a été décliné ultérieurement en programmes de réhabilitation et d'extension. Ces documents ont alimenté la réflexion menée avec le concours de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), réflexion qui a abouti en juillet 2010 à la mise au point d'un schéma pluriannuel de stratégie immobilière.

L'UTC n'a pas obtenu de financement du plan Campus. Toutefois, elle est bénéficiaire d'un CPER, ainsi que de crédits du plan gouvernemental de relance dont le total prévisionnel s'élève à 52,5 M€.

Ces très importants financements obtenus sont en phase avec les objectifs régulièrement mis en avant par la direction de l'établissement : réhabilitation de l'existant, développement de la recherche, appui à l'innovation, même si, dans le domaine de la réhabilitation, ces dotations sont insuffisantes pour épuiser le sujet.

VI – Hygiène et sécurité : vigilance

L'équipe hygiène et sécurité de l'UTC, placée sous la responsabilité directe de la DGS, est composée de deux personnes à temps plein et une personne à mi-temps. Les principales activités du service sont le suivi des prescriptions réglementaires, la gestion des déchets dangereux, l'animation du CHS et la participation à la formation et à la sensibilisation du personnel aux problématiques de l'hygiène et de la sécurité. Les équipes d'agents chargés de la mise

en œuvre de la sécurité (ACMO) et serre-files semblent fonctionner dans des conditions satisfaisantes. Il faut noter toutefois que les fonctions relatives à l'inspection hygiène et sécurité sont assurées par un ingénieur de recherche (IGR) exerçant des fonctions d'encadrement au sein de l'établissement, cas de figure extrêmement rare, pour ne pas dire singulier, dans l'enseignement supérieur ; cette option prise par l'établissement, juridiquement valable, est peu conforme aux pratiques qui régissent les inspections en matière d'hygiène et de sécurité, lesquelles préconisent le regard extérieur, plutôt que l'auto-inspection, en particulier dans les établissements de taille petite ou moyenne.

L'établissement rencontre à l'évidence, un réel problème de sensibilisation de l'ensemble des usagers, ce dont l'équipe hygiène et sécurité est parfaitement consciente.

Concernant les ouvrages, le centre B. Franklin, classé établissement recevant du public (ERP) de 1^{ère} catégorie, présente plusieurs faiblesses en particulier quant à l'accessibilité pompier, alors que la déclaration d'occupation des locaux (1 300 personnes en simultanéité) paraît peu réaliste, compte tenu des effectifs de l'établissement. La prochaine réhabilitation de ce site devrait apporter des réponses aux observations faites par la commission. Il n'existe pas de suivi formalisé et publié de levée des prescriptions des différentes commissions de sécurité.

Le comité hygiène et sécurité se réunit trois fois par an ; les procès-verbaux, assez exhaustifs, sont publiés rapidement, à la satisfaction des représentants du personnel. Le stockage des produits chimiques, comme c'est souvent le cas, pose problème, ainsi que l'évacuation des poussières de bois dans certains ateliers. Le service assure un suivi régulier des tableaux récapitulatifs des accidents et incidents.

Enfin, en ce qui concerne le "document unique", il n'est que partiellement renseigné et pas actualisé. Le service n'envisage pas d'achever totalement cet outil, dans la meilleure des hypothèses, avant la fin 2012. En cas d'accident grave et en l'absence de document unique à jour, la responsabilité de l'établissement pourrait être engagée.

VII – Le développement de la capacité d'auto-évaluation/ management de la qualité

L'UTC initie depuis peu plusieurs démarches qualité qui sont développées en parallèle. Elles concernent la formation, la recherche, et les services centraux (fonctions supports).

A ce jour, la dynamique interne prend progressivement forme avec une certaine visibilité. Cependant, l'implication de la gouvernance générale de l'établissement doit encore être renforcée afin de structurer la démarche de manière globale et décloisonner l'ensemble. Les axes d'évolution à court et moyen termes portent sur :

- l'adaptation de la réponse aux besoins internes en termes de qualité,
- l'association de toutes les parties prenantes au projet global,
- l'intégration de l'ensemble des exigences émanant des différents référentiels,
- la nécessité de dégager des ressources dédiées au projet.

L'approche retenue est descendante dans la mesure où l'établissement s'équipe d'abord des outils et méthodes permettant d'élaborer sa propre politique d'établissement. Plutôt que d'attendre que les unités et départements fassent une démarche qualité qui risque d'être isolée et de s'épuiser rapidement, l'option prise est d'enclencher une dynamique où l'établissement entreprend de s'améliorer lui-même avant de mobiliser ses composantes, ce qui semble rationnel.

Le management de la qualité de la gouvernance est pour le moment axé essentiellement sur le montage des outils et tableaux de bord nécessaires aux fonctions de pilotage budgétaire et financier. Cet aspect est lié directement à l'exercice des responsabilités et compétences élargies acquises au 1^{er} janvier 2010.

En ce qui concerne la mise en place et la description des processus, le domaine financier est relativement avancé. En ce qui concerne la recherche, l'UTC s'est dotée d'un référentiel définissant ses structures et leurs fonctions. Elle vise à l'améliorer de manière continue pour apporter, à tous les acteurs, les éléments qualitatifs d'une politique scientifique explicite, assumée, et partagée. Par ailleurs, l'UTC dispose d'indicateurs de la recherche depuis quelques années qui lui permettent de déterminer, mesurer et estimer les différentes facettes de l'activité de recherche. Etablis chaque année, ces indicateurs permettent une vue diachronique de l'établissement et de dégager les tendances.

En termes de formation, sous l'impulsion de la CTI, des processus qualité sont établis, des tableaux d'indicateurs existent, ce qui permet de réfléchir à des évolutions et à des innovations pédagogiques ou métiers. L'évaluation de l'enseignement est partagée par la communauté. Le système étant rodé sur la formation d'ingénieur, l'établissement pourrait faire bénéficier l'ensemble de l'offre de formation de ces avancées.

Le projet d'établissement a été décliné en grandes orientations stratégiques, elles-mêmes déclinées en actions. La qualité optimale du système d'information est un objectif majeur que se donne l'établissement à court terme. Un pôle Infocentre a été créé à cette fin au sein de la direction des systèmes d'information afin de générer un entrepôt de données et améliorer sa batterie d'indicateurs de gestion et de pilotage.

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



I – Une communication au service de la notoriété de l'établissement

Il existe un service Communication identifié dans l'organisation centrale de l'UTC depuis cinq ans. Ce service est totalement centralisé et constitué de cinq personnes. Son budget annuel est d'environ 450 k€, hors salaires des personnels qui sont financés par les collectivités territoriales.

La mission de ce service concerne spécifiquement la communication extérieure à l'UTC ; il agit aussi dans le domaine de la communication interne pour palier l'absence d'un service dédié. La communication interne est, de ce fait, très réduite, ce qui constitue un handicap pour le fonctionnement de l'UTC.

Il n'y a pas de correspondants dédiés dans les différentes entités organisationnelles de l'UTC, notamment les départements de recherche, ce qui rend la tâche difficile aux membres du service pour détecter de façon pertinente la matière de base sur laquelle fonder la communication.

Dans ce contexte, il n'y a pas vraiment de plan de communication établi de façon structurée, mais plutôt une série d'actions menées de façon périodique et récurrente, qui sont complétées par des actions spécifiques à l'occasion d'événements particuliers.

La stratégie de communication externe, ainsi que les principales actions de communication, sont décidées sous la supervision directe du président de l'UTC, qui considère la communication comme l'élément clé dans le maintien et le développement de la notoriété de l'UTC. Il est, cependant, prévu que le service soit rattaché au directeur délégué quand celui-ci sera en place (recrutement en cours).

II – La communication au service des futurs étudiants

Le service communication est parvenu à donner un très fort niveau de notoriété à l'UTC, en publiant et diffusant un ensemble bien architecturé de dossiers qui présentent de façon très explicite la proposition de formation de l'UTC dans ses diverses composantes et domaines de recherche et d'activités.

Le service communication prend un soin particulier pour s'adresser aux lycéens à la recherche d'une formation d'ingénieur et leur montrer à la fois les avantages offerts par les cursus de l'UTC et la valeur attachée au diplôme. Les dossiers dédiés aux processus d'inscription et de sélection des étudiants, selon les différentes filières (post bac ou après formation initiale de deux ans), sont particulièrement bien organisés.

Conclusion et recommandations



L'université de technologie de Compiègne est une particularité dans le paysage de l'enseignement supérieur français, seul établissement de ce type pendant plusieurs années. L'ambivalence de son statut dérogatoire, à la fois université et école d'ingénieur, le caractère volontariste d'innovation dans le domaine technologique, et un esprit UTC partagé mettant l'établissement en perpétuel mouvement d'action et de différenciation, en sont ses caractéristiques essentielles jamais estompées depuis sa création.

En matière de recherche, l'école fait preuve d'une grande adaptabilité, face aux diverses sollicitations, appels à projets divers ou opportunités. L'efficacité de ses structures de gouvernance de la recherche engendre un taux de succès important, et ainsi une quantité et une qualité de production scientifique en constante amélioration, reconnues par les agences d'évaluation nationales, mais insuffisamment perceptibles de l'étranger. Une vigilance accrue au niveau de la prospective scientifique et vis-à-vis de la diversité des partenariats serait propice à davantage consolider les acquis.

L'absence d'un directeur de la valorisation handicape la politique en la matière qui mériterait un nouvel élan. Le centre d'innovation tarde trop à voir le jour, alors que l'IEED, les équipements et laboratoires d'excellence, la SATT, etc. se mettent en place, les IRT et autres pôles de compétitivité fonctionnent. Il permettrait à l'établissement de jouer un rôle, de s'assurer de partenariats tangibles avec la sphère socio-économique, et de consolider et amplifier les divers volets de la valorisation scientifique.

L'UTC a bâti sa réputation sur sa formation d'ingénieur, robuste par la réelle professionnalisation du cursus, les innovations et les réflexions pédagogiques et métiers, ainsi que sur ses relations avec l'industrie pour une insertion professionnelle remarquée. L'ENT mis en place répond aux diverses attentes. L'établissement doit veiller à la cohérence de son offre de formation et appliquer à l'ensemble de son dispositif l'ingénierie pédagogique développée dans le cursus ingénieur. En tant qu'université, qui plus est technologique, elle se doit d'amplifier la place du doctorat dans son dispositif, alors qu'elle possède les structures de formation adaptées.

La vie étudiante est de qualité au sein de l'établissement. Les élèves sont bien encadrés et disposent de bonnes conditions matérielles leur permettant d'étudier correctement, de s'épanouir. Cependant le manque de disponibilité de logements étudiants et d'infrastructures sportive est notoire.

L'UTC est clairement convaincue de l'importance du positionnement international. Elle clarifie sa politique, pour la rendre plus cohérente, mieux lisible et plus efficace, en la rendant, sous certains aspects, davantage institutionnelle. Cette politique devrait englober la formation, la recherche et le développement des personnels. Cela devrait passer par des choix encore mieux ciblés et l'insertion dans des réseaux d'établissements de même niveau et partageant les mêmes valeurs.

Malgré son appartenance à divers réseaux, et diverses collaborations, l'école cultive sa différence. Pour marquer son indépendance, elle n'apparaît qu'en tant qu'associée au Pres Sorbonne Université. Par ailleurs, le réseau des UT est à la peine par manque d'amplification, de collaborations et d'échanges de bonnes pratiques. L'école aura à clarifier son réseau d'alliance au risque de se marginaliser. Seul le collégium constitué avec le CNRS et le partenariat avec Paris 6 semblent structurants et apparaissent prioritaires.

En termes de gouvernance, on peut regretter un certain doublement des instances, et un foisonnement des concertations malgré certaines clarifications, et déplorer que des fonctions stratégiques tardent à être pourvues. Dans le cadre d'une démarche qualité globale, l'UTC a structuré ses process dans les divers champs des métiers, l'établissement d'indicateurs de performance et de suivi. L'aboutissement des structures est loin d'être achevé, mais les directions et services s'y attellent avec méthode, avant que les départements et laboratoires ne soient directement impliqués. Concernant le patrimoine, l'établissement, avec le soutien notamment des collectivités territoriales, engage un plan ambitieux pluriannuel de réhabilitation, qui s'avère indispensable, et de constructions nouvelles pour répondre aux besoins de croissance.

I – Les points forts

- Une équipe de direction traditionnellement réactive et mettant en œuvre une politique partagée sur l’avenir de l’établissement ;
- Une recherche académique et technologique importante et reconnue ;
- Une capacité d’anticipation qui aboutit à des initiatives innovantes et à de bons résultats ;
- Une formation d’ingénieur qui se caractérise par son originalité et ses innovations pédagogiques ;
- Une mobilité étudiante internationale entrante et sortante ; l’implication de l’UTC à Shanghai permet l’accueil d’un nombre important d’étudiants chinois.

II – Les points faibles

- La politique de la formation en master ;
- Un manque d’attractivité du doctorat pour les élèves ingénieur ;
- Des postes stratégiques non pourvus et/ou mal positionnés, ce qui fragilise le pilotage de l’établissement ;
- Une stratégie de valorisation qui mériterait d’être précisée, avec une structure de maturation (centre d’innovation) des projets de recherche vers le transfert de technologie étant non réalisée à ce jour ;
- Des structures budgétaires qui ne pourront être pérennisées sans une réflexion sur le long terme.

III – Les recommandations

- Clarifier et rationaliser les choix stratégiques en matière d’alliance, notamment dans le cadre d’une politique de développement réfléchi, d’une politique de site et d’une politique internationale
- Veiller à développer une prospective scientifique plus soutenue en matière d’axes scientifiques à développer
- Prendre garde à la réduction des marges financières de l’établissement et structurer la démarche de recherche de ressources nouvelles
- Poursuivre la clarification des rôles respectifs des instances statutaires, des directions et des commissions diverses
- Consolider l’offre de formation en master, en renforçant sa cohérence globale et notamment en articulant mieux la formation d’ingénieur avec les autres formations
- Renforcer la démarche qualité et finaliser les RCE.

Liste des sigles



A

ACMO	Agents chargés de la mise en oeuvre des règlements d'hygiène et de sécurité
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ALESC	Association pour le logement des étudiants et stagiaires de Compiègne
ANR	Agence nationale de la recherche
ATOS	(Personnels) Administratifs, techniciens, ouvriers et de service
AUF	Agence universitaire de la francophonie

B

BDE	Bureau des élèves
Biatos	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, et ouvriers de service
Biatoss	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BMBI	Biomécanique et bioingénierie
BUTC	Bibliothèque de l'université de technologie de Compiègne

C

CA	Conseil d'administration
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CETIM	Centre technique des industries mécaniques
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CPER	Contrat de projets État-région
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTI	Commission des titres d'ingénieur
CTP	Comité technique paritaire

D

DAF	Direction des affaires financières
DES	Diplôme d'études spécialisées
DFP	Directeur de la formation et de la pédagogie
DGS	Direction générale des services
DRH	Direction des ressources humaines
DRI	Direction des relations internationales
DSI	Directeur des systèmes d'information
DU	Diplôme d'université

E

EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant chercheur
ED	École doctorale
ENT	Environnement numérique de travail
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
Erasmus	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ERP	Etablissement recevant du public
ESCOM	École supérieure de chimie organique et minérale
ETPT	Équivalent temps plein annuel travaillé

F

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

G

GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GSU	Génie des systèmes urbains

H

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

I

IAR	Institut d'aménagement régional
IATOS	(Personnels) Ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
IEED	Instituts d'excellence énergies décarbonées
IGR	Ingénieur de recherche
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
IRT	Instituts de recherche technologique
ITA	(Personnels) Ingénieurs, techniciens, administratifs
IUT	Institut universitaire de technologie

J

JE	Jeune équipe
JE	Junior entreprise

L

LABEX	Laboratoires d'excellence
LP	Licence professionnelle

M

MDE	Maison des étudiants
-----	----------------------

P

PAST	Professeur associé à temps partiel
PES	Prime d'excellence scientifique
PIVERT	Picardie innovations végétales, enseignements et recherches technologiques
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
Pres	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines

S

SATT	Sociétés d'accélération du transfert de technologie
SHON	Surface hors oeuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales
SI	Système d'information
Sifac	Système d'information financier analytique et comptable (logiciel)
SIHAM	Système d'information des ressources humaines dans une approche mutualisée (logiciel)
SUAC	Service universitaire d'action culturelle

T

TB	(Mention) Très bien
TC	Techniques de commercialisation
TP	Travaux pratiques
TSH	Technologie et sciences de l'homme

U

UB	Unité budgétaire
UMR	Unité mixte de recherche
UNR	Université numérique en région
UPJV	Université de Picardie Jules Verne
UPMC	Université Pierre et Marie Curie
UPR	Unité propre de recherche
UT	Université de technologie
UTBM	Université de technologie de Belfort-Montbéliard
UTC	Université de technologie de Compiègne
UTSEUS	Université de technologie sino-européenne de Shanghai
UTT	Université de technologie de Troyes
UV	Unité de valeur

V

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

Observations du directeur de l'établissement



Observations du directeur de l'établissement sur le rapport d'évaluation de l'AERES de septembre 2011

Au nom de l'ensemble de l'établissement et de ses personnels, nous remercions les experts du comité d'évaluation pour la qualité du diagnostic qu'ils ont réalisé à partir des conclusions de leur visite à l'UTC et pour les recommandations qui l'accompagnent. Nous souscrivons globalement à l'analyse effectuée du positionnement de l'UTC et de sa stratégie de développement et nombre de recommandations reflètent nos propres éléments d'autocritique. Le comité a bien perçu et compris les grandes orientations d'un établissement complexe et original dans le paysage universitaire français, fort de sept départements et neuf unités de recherche, conjuguant les caractéristiques d'une université et d'une école d'ingénieur tout à la fois et revendiquant la technologie comme socle de l'établissement tant sur le plan de la formation que celui de la recherche.

Le dynamisme de l'UTC et ses points forts reconnus en matière d'initiatives innovantes, de recherche académique et technologique, de formation d'ingénieur et de mobilité étudiante internationale sont à l'origine des nombreux succès obtenus récemment dans les divers programmes des Investissements d'avenir (IEED Pivert, IRT Railenium, Labex MS2T, Equipex, SATT Lutec...) ; ainsi que le souligne le comité, ces succès sont cependant porteurs de germes de déstabilisation, d'une part en matière de ressources humaines dont les sollicitations par les programmes IA sont accrues et d'autre part en matière de nouvelles alliances et de partenariats associés qui devront reposer sur des choix stratégiques clairs afin d'éviter les phénomènes de dilution, de pertes de visibilité et de maîtrise par l'établissement de sa politique. La direction actuelle de l'UTC a bien pris la mesure de ces risques et a créé récemment un comité de mise en place et de suivi des PIA afin de coordonner de manière cohérente l'engagement de l'UTC dans ces développements en maîtrisant toutes les dimensions scientifiques, financières, patrimoniales et humaines. Ces nouveaux outils mettent en jeu pour la plupart des partenariats avec des milieux économiques et des entreprises, dont le comité souligne la reconfiguration structurelle des dernières années (la mise en place de l'ANR modifiant le positionnement de la recherche partenariale) ainsi que la faiblesse conjoncturelle des mécanismes et des opérations de valorisation de l'UTC. De ce point de vue, la direction actuelle de l'UTC considère qu'il y a lieu de revoir globalement l'ensemble des maillons de la chaîne des partenariats et des entités de l'UTC en charge des relations avec les milieux économiques (Uteam, Fondation, Centre d'innovation, association Tremplin, services taxe, stages...) afin de doter la maison d'une véritable politique de partenariat, le transfert et la valorisation n'étant qu'un des éléments de cette politique.

La réduction des marges financières de l'UTC mentionnée par le comité d'évaluation constitue une préoccupation majeure de l'établissement et une grande source d'inquiétude actuelle, notamment depuis l'accès aux RCE en janvier 2010, sachant que l'originalité de l'UTC en matière d'emplois contractuels n'est pas reconnue à ce stade dans les critères d'affectation du modèle Sympa. La recherche de ressources nouvelles est l'un des objectifs en cours de réalisation mais il ne peut être l'unique levier d'action.

Stratégie en matière de recherche :

Le rapport souligne avec pertinence que les singularités de l'UTC (technologie, pluridisciplinarité, intégration des SHS, présence d'ECC, partenariat industriel...) lui confèrent une forte spécificité ainsi qu'une reconnaissance importante attestée par les dernières évaluations des unités de recherche et de l'école doctorale par l'AERES. Les deux unités de recherche action, qui constituent une autre originalité du dispositif, ne sont effectivement pas évaluées par l'AERES qui n'en a pas pour le moment la capacité. L'UTC a cependant défini un référentiel d'évaluation pour ces unités et se fonde pour le moment sur une auto-évaluation contradictoire avec la direction. Une évaluation avec un comité de visite externe est à l'étude. L'AERES a été et sera sollicitée pour se prononcer sur l'évaluation de ce type de positionnement original de la recherche action en technologie.

Université de Technologie
de Compiègne

Centre Pierre Guillaumat
BP 60319
Rue du Dr Schweitzer
60203 Compiègne cedex

Tél. 03 44 23 44 23
www.utc.fr

... / ...



La vigilance recommandée dans le rapport au niveau de la stratégie internationale est effectivement un sujet de préoccupation et d'actualité pour l'UTC qui compte agir sur ce point en redéfinissant à court terme l'organisation globale de la DRI couvrant dans son périmètre de responsabilité l'ensemble des dimensions des relations internationales (formation, recherche, partenariats avec les milieux économiques, antennes à l'étranger...). Sur ce point, la nécessaire recherche d'une meilleure adéquation globale des moyens aux objectifs, mentionnée dans le rapport, concerne notamment les plateformes à l'international (Chine, Chili), dont l'évaluation des coûts en matière de ressources humaines mobilisées, de mobilités... est difficile.

Le renouvellement des générations dans le potentiel de recherche, du fait du départ à la retraite de nombreux enseignants chercheurs / chercheurs, est effectivement un enjeu pour les prochaines années, en particulier pour renouveler la présence de seniors possédant le leadership nécessaire sur les axes d'excellence de l'UTC.

Comme souligné dans le préambule de ce rapport d'observations, la question des partenariats, des alliances et des labellisations mérite une attention toute particulière et notamment dans le champ de la recherche largement au cœur des projets des Investissements d'Avenir. L'UTC adhère à cette recommandation de clarifier et rationaliser les choix stratégiques en matière d'alliances (PRES Sorbonne Universités, UPMC, projets IA, Collégium, réseau des UT) et son fil conducteur réside dans la préservation de la marque UTC sans dilution, ni renoncement à ses valeurs et spécificités.

En matière de formation doctorale, la montée en puissance du nombre de doctorants reste, malgré les difficultés soulignées par le rapport, un enjeu stratégique d'avenir, tant pour la visibilité internationale que pour le développement des laboratoires. L'attractivité du doctorat auprès des élèves ingénieurs présents sur notre campus, qui sont par ailleurs très prisés tant dans le monde socio-économique qu'académique, est un levier et un atout à privilégier. Si 30% des doctorants de l'UTC sont ingénieurs, le nombre (et donc le flux) d'ingénieurs UTC ayant poursuivi en thèse reste faible (l'observatoire des métiers fait ressortir un taux de 5% de nos ingénieurs diplômés en 2010 poursuivant en thèse). Conscient de cette situation, et fort d'une évaluation très favorable de son école doctorale, l'établissement a mis en place depuis deux ans un "parcours recherche" visant à mieux sensibiliser les ingénieurs aux métiers de la recherche et à les aider, en s'appuyant notamment sur le dispositif national "AvanThèse", à identifier leurs compétences éventuelles de chercheur. Ce dispositif semble porter ses fruits puisque à la mi-octobre 2011, sur les 29 doctorants inscrits en première année, 7 d'entre eux sont ingénieur UTC soit près du quart des entrants.

Stratégie en matière de valorisation :

Le rapport mentionne la faiblesse actuelle des partenariats directs avec le monde socioéconomique, une recherche insuffisamment en prise avec le monde industriel ainsi que peu de retombées directes des programmes de recherche au niveau d'applications industrielles. Un tel constat, s'il possède très certainement un important fond de vérité, doit cependant être relativisé compte tenu de l'engagement de l'établissement dans les programmes PIA d'une part, et de l'importance notable de la recherche partenariale et collaborative d'autre part. En effet, le budget consolidé de la recherche (au sens de la LOLF) met en évidence que l'UTC finance pour 40% sa recherche via les contrats avec l'industrie, contrats collaboratifs subventionnés ou contrats partenariaux directs. Mais le point important qu'il faut souligner est le constat selon lequel le contexte économique entraîne nécessairement un changement de modèle. En effet, il est nécessaire de ne plus raisonner seulement en termes de contrats signés et en termes budgétaires ou gestionnaires, point de vue entraînant une cécité stratégique et un court termisme délétère, mais de construire une stratégie par secteur économique et filière industrielle, comme l'illustrent notamment les PIA, identifiant des partenaires de référence qui recherchent désormais de plus en plus des stratégies dans la durée avec des universités de pointe. L'UTC a déjà commencé cette transition et signé des accords cadres en ce sens. Enfin, il est vrai, comme le souligne le rapport du comité, que l'absence de DVP, l'existence de structures pas encore totalement stabilisées (UTeam, Fondation UTC, Centre d'Innovation qui n'est pas un incubateur et n'a pas vocation à l'être !) et insuffisamment coordonnées dans le cadre d'une politique partenariale globale pénalisent la mise en œuvre effective d'une telle stratégie, facteur dont l'UTC a bien pris la mesure et apportera des solutions concrètes dans les prochains mois.

Stratégie en matière de formation et de vie étudiante :

Les experts du comité d'évaluation ont souligné l'originalité des six branches de formation d'ingénieurs en termes de parcours individualisé, de professionnalisation du cursus, d'innovations pédagogiques (ateliers projets, concours projets innovants), d'ouverture vers l'homme et la société et d'adéquation avec les milieux industriels. Il est vrai cependant que l'offre de formation ingénieur ne repose qu'à la marge sur des collaborations avec les universités régionales ou nationales (à l'exception du master TVRN avec l'Université de Picardie Jules Verne), mais l'arrivée récente de l'ESCOM, le montage en puissance de la



convention de partenariat avec l'UPMC ou encore les dimensions formation de certains PIA, tels que Pivert, fourniront des opportunités de développement d'opérations pédagogiques communes, voire de filières tant en termes de formation initiale que continue.

Le rapport a rappelé que les difficultés mentionnées en 2007 sur l'offre de formation master n'ont pas été totalement résolues : la cible en termes d'augmentation des effectifs n'a pas été atteinte, mais, comme souligné plus haut, la situation financière actuelle de la maison est très peu propice à cette évolution. Une réflexion est actuellement en cours pour faire évoluer l'offre de formation master par une meilleure intégration dans le dispositif global de formation et l'élaboration de mentions attractives à contenu pédagogique cohérent évitant les ambiguïtés et les redondances. Une attention particulière sera portée pour proposer aux étudiants du cursus ingénieur la possibilité de suivre l'une des quatre mentions en parallèle, de façon à leur donner une véritable compétence supplémentaire dans une spécialité orientée vers une cible applicative et sectorielle, qui viendra enrichir leur formation d'ingénieur généraliste.

La démarche Qualité pédagogique est reconnue comme très originale et selon l'une des recommandations du rapport, elle fait l'objet d'une généralisation à l'ensemble des processus et missions de l'UTC.

S'agissant de la vie étudiante, le rapport pointe plusieurs éléments pour lesquels des marges de progrès sont à rechercher, tout en soulignant sa richesse en termes de possibilités d'implication de l'étudiant et de qualité de vie : l'absence d'une plaquette de présentation des actions étudiantes, la question de la MDE (taille et nuisance sur le voisinage) et l'offre insuffisante de résidences. Des mesures correctives sont en cours et la problématique de la MDE a trouvé récemment (validation par le conseil d'administration du 6 octobre) une solution globale qui permet de doubler la surface disponible aux associations étudiantes et de minimiser les éventuelles nuisances par rapport au voisinage immédiat, tout en renforçant l'engagement citoyen des étudiants.

Stratégie en matière de partenariats :

Les recommandations et le diagnostic de l'AERES sur ce point sont légitimes et pertinentes et soulignent l'urgence de « clarifier et rationaliser les choix stratégiques en matière d'alliances », qu'il s'agisse des relations avec le monde académique, avec les partenaires socioéconomiques ou les collectivités territoriales. Il faut reconnaître cependant que les évolutions majeures du paysage universitaire durant les quatre dernières années à un rythme accéléré (PRES, PIA et notamment IDEX, accès aux RCE...) ainsi que les changements de direction à la tête de l'UTC (trois en trois ans !) n'ont pas constitué des facteurs favorables à l'élaboration sereine de choix stratégiques cohérents en la matière. La nouvelle direction de l'UTC a engagé sur cette question une réflexion qui repose sur un certain nombre de principes : pas de remise en cause de la marque UTC, préconisation d'une logique préférentielle de projets par rapport à des visions purement administratives du développement, maintien d'un ancrage territorial de l'UTC, développement de partenariats gagnant/gagnant évitant les phénomènes d'uniformisation et de dilution (au profit de mécanismes d'harmonisation)... L'application de tels principes permet d'ores et déjà la prise de positions très claires par rapport au réseau des UT et à l'IDEX 2 Sorbonne Universités. En ce qui concerne le partenariat avec le monde économique, le travail en cours de construction d'un Ecosystème local d'innovation centré sur l'UTC permettra d'apporter des solutions très concrètes pour la mise en place d'une politique globale de partenariat.

Stratégie en matière de relations internationales :

La mobilité étudiante internationale entrante et sortante, l'accueil d'un nombre important d'étudiants chinois, notamment dans le cadre d'UTSEUS ainsi que la visibilité internationale de certaines équipes de recherche, sont considérés comme des points forts de la politique de l'établissement à l'international, dont la reconnaissance et l'attractivité internationales avec près de 20% d'étudiants étrangers ne sont plus à démontrer. L'UTC prend bonne note des recommandations du comité d'experts en termes de choix stratégiques, de participation à des réseaux d'établissements technologiques (l'établissement est cependant partenaire d'ECIU, European Consortium of Innovative Universities) et de présence en Europe. La question de la mobilité des EC est un sujet plus difficile, dont la solution ne repose pas uniquement sur la mise en place de procédures adaptées.

La Gouvernance :

Sur ce point, le rapport de l'AERES est parfaitement détaillé et souligne que le passage aux RCE a fourni à l'établissement l'opportunité de rétablir une situation financière plus saine et une situation administrative moins dégradée en prenant, avec pragmatisme, la dimension et la mesure de l'ensemble des enjeux. Au-delà de l'évolution de la gouvernance actuellement en cours, L'un des points faibles figurant dans la liste à la fin du rapport mentionne « des structures budgétaires qui ne pourront être pérennisées sans une réflexion sur le long terme » : Il s'agit en



effet d'un maillon faible de notre dispositif budgétaire qui est aujourd'hui calqué sur l'organisation fonctionnelle de l'établissement au sein de laquelle la frontière entre un certain nombre d'acteurs et responsables budgétaires est parfois mal définie et génère des redondances en termes d'expressions de besoins (missions) et de soutenabilité de la dépense (départements-unités de recherche-actions transverses). Mais il nous semble que la question de la structuration budgétaire, même si elle est importante car elle traduit la distribution des responsabilités, ne doit pas masquer les vraies questions : d'une part celle de la redéfinition du rôle des départements et du lien département-laboratoire (notamment dans le contexte de la mise en œuvre des PIA) que la nouvelle structuration budgétaire a concrétisée, question déjà très ancienne dans la maison et bien antérieure à la nouvelle construction 2011 et d'autre part celle des capacités de pilotage budgétaires et financières, qui seules permettent réellement de maîtriser les délégations données par l'ordonnateur dans ce domaine. Dans la même rubrique, la recommandation de « *Prendre garde à la réduction des marges financières de l'établissement et structurer la démarche de ressources nouvelles* » est essentielle et en tout point conforme avec le constat actuel de la cartographie budgétaire. Il est en effet impératif que l'établissement parvienne à très court terme à augmenter le socle budgétaire des ressources ordinaires par une diversification de ses ressources ; le développement de nouvelles synergies pour la collecte de la taxe d'apprentissage, la valorisation d'une partie de la ressource fléchée et affectée par des transferts de charges, les retours de la fondation UTC, l'augmentation du préciput, actions sur les heures complémentaires, une véritable politique d'économie notamment d'énergie... constituent des leviers intéressants. Mais il est sûr que le contexte économique actuel nécessitera aussi de revisiter notre modèle de développement plus en profondeur. Au niveau de la gouvernance, il faut également souligner l'impact du changement de système d'information financier (passage à SIFAC en janvier 2011). Celui-ci a provoqué des restructurations fonctionnelles peu propices à une opérationnalité maximale, de même qu'au niveau pilotage financier, il a occasionné une inertie importante qui devrait se résorber progressivement dans le temps.

En termes de patrimoine immobilier, nous voudrions rappeler que l'UTC a été l'un des premiers établissements universitaires français à avoir mis au point son schéma directeur immobilier avec le soutien actif de la Caisse des Dépôts et des Consignations, le vocable « assez tardivement » étant de ce point de vue inadapté ; il est par contre très juste d'affirmer que les très importants financements obtenus de 52,5 M€ sont très insuffisants pour effacer totalement le déficit fonctionnel accumulé depuis près de 35 ans.

L'UTC est en plein accord avec les observations formulées par le comité d'experts pour le champ de l'hygiène et de la sécurité. Au-delà du problème de sensibilisation, l'UTC a été longtemps desservie par l'état dégradé du bâti immobilier ayant eu des effets notamment sur l'état des systèmes de sécurité incendie. La situation soit s'améliorer radicalement avec la rénovation importante des sites en cours. L'actualisation du Document Unique est en effet prévue pour 2012 et sera donc accélérée par le service HS à la tête duquel a été très récemment nommé l'ingénieur HS actuellement en fonction.

Conclusions :

L'ambition et les principales orientations du projet de l'UTC ont bien été appréhendées par les experts de l'AERES dans toutes ses dimensions en soulignant un certain nombre de faiblesses, notamment au niveau de la politique partenariale à clarifier ou à renforcer, en particulier avec les entreprises. Les objectifs d'une part d'augmentation et de diversification de nos ressources financières et d'autre part d'amélioration de la performance et la réactivité d'une gouvernance moderne au service de la stratégie de l'établissement dans un environnement devenu très complexe et concurrentiel constituent des priorités qu'il s'agira de mettre en œuvre en recherchant l'adhésion de l'ensemble des personnels de l'UTC. De ce point de vue, et comme le souligne le rapport, la communication interne devra être renforcée au travers d'une politique de communication plus affirmée.

Compiègne, le 2 décembre 2011

Alain STORCK
Administrateur provisoire

Chiffres-clés de l'Université de technologie de Compiègne

Les données reproduites dans le tableau ci-après constituent une sélection d'indicateurs issus du portail PapESR du MESR et contribuant à établir un diagnostic de l'établissement en complément du rapport d'évaluation.

I – Effectifs d'étudiants et emplois par année universitaire

Les inscriptions	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	3 224	3 334	3 493	3 722	3 799

Les cursus de formation	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Effectifs d'étudiants inscrits en 1 ^{er} cycle	0	0	18	39	23
Effectifs d'étudiants inscrits en 2 ^{ème} cycle	2 954	3 069	3 266	3 429	3 505
Effectifs d'étudiants inscrits en 3 ^{ème} cycle	270	265	209	254	271
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations d'IUT	0	0	0	0	0
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations d'ingénieurs	2 109	2 241	2 405	2 431	2 511
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations de santé	0	0	0	0	0
Effectifs d'étudiants inscrits en doctorat	264	253	200	249	267

Les emplois	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	451	459	465	460	460
Nombre d'emplois d'enseignants	221	227	231	228	229
Nombre d'emplois de non enseignants	230	232	234	232	231

Les emplois des personnels enseignants	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Les emplois d'enseignants-chercheurs	171	177	180	178	179
Les emplois d'enseignants du 2 nd degré	22	22	22	21	21
Les emplois d'enseignants non permanents	28	28	29	29	29

Les emplois des personnels de soutien	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Les emplois des personnels de soutien de catégorie A	63	65	70	73	77
Les emplois des personnels de soutien de catégorie B	75	77	78	77	75
Les emplois des personnels de soutien de catégorie C	92	90	86	82	79

II – Comptes financiers – Extrait (en €)

Recettes	2006	2007	2008	2009
Total des recettes	26 641 673	33 546 940	110 397 703	68 315 908
Recettes de fonctionnement	23 832 279	28 324 223	94 006 422	64 428 155
Recettes d'investissement	2 809 394	5 222 717	16 391 281	3 887 753

Dépenses	2006	2007	2008	2009
Total des dépenses	27 521 793	34 545 409	85 637 311	73 910 833
Dépenses de fonctionnement	23 171 775	26 279 106	77 279 351	64 646 429
Dépenses d'investissement	4 350 018	8 266 303	8 357 960	9 264 404

Soldes intermédiaires de gestion / Valeur ajoutée corrigée des subventions	2006	2007	2008	2009
Subventions d'exploitation	15 967 099	17 737 871	20 891 826	44 173 366
Subventions d'exploitation Etat	13 565 402	14 584 168	15 502 252	41 223 086
Subventions d'exploitation Collectivités Publiques et Organismes Internationaux	455 372	1 200 940	3 399 387	1 039 318
Ventes et prestations de services	5 153 994	6 931 456	9 956 858	10 822 697

Fonds de roulement net global	2006	2007	2008	2009
Fonds de roulement net global	nd	5 710 609	17 794 860	7 914 641

Trésorerie	2006	2007	2008	2009
Trésorerie	nd	6 474 060	12 034 673	5 810 762

Source MESR-PapESR - nd : non disponible

Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'université de technologie de Compiègne a eu lieu du 7 au 9 juin 2011. Le comité d'évaluation était présidé par Jean-Michel **Siwak**, directeur adjoint de l'école des mines de Nantes.

Ont participé à l'évaluation :

Alain-Michel **Boudet**, professeur émérite à l'université Paul Sabatier de Toulouse ;

Henri-Noël **Busquet**, ancien secrétaire général de Montpellier SupAgro et de l'université de Provence ;

Bernard **Depouilly**, *senior vice président business development, Alcatel Network Group* ;

Julien **Rittener**, ingénieur Télécom Bretagne ;

Christine **Roizard**, professeur des universités, institut national polytechnique de Lorraine ;

Jean-Pierre **Tshibangu**, professeur des universités, faculté polytechnique de Mons (Belgique).

Jimmy **Elhadad**, délégué scientifique, et Dora **Chertier**, 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.