



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

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'Université d'Évry-Val-d'Essonne



décembre 2009



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

Rapport d'évaluation de l'Université d'Évry-Val-d'Essonne



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

décembre 2009

Sommaire



Présentation	5
La stratégie en matière de recherche	7
I – Un potentiel de recherche connu et une organisation en pôles transversaux interdisciplinaires	7
II – une démarche d'autoévaluation en construction	7
1 • Dans le secteur SDV	8
2 • Les équipes du pôle finance	8
3 • Les équipes des domaines SHS, DEG et ALL	8
III – Une politique d'allocation de moyens en accord avec le projet de l'établissement	9
IV – Une orientation soumise à plusieurs contraintes	9
1 • Le rôle du Génopôle	10
2 • L'adaptation de la stratégie	10
3 • Une nécessaire adaptation de l'offre de formation	10
La stratégie en matière de valorisation	11
La stratégie en matière d'offre de formation	13
I – Orientation de l'offre de formation	13
II – Une politique de formation par l'apprentissage et de formation continue performante	14
1 • Structuration du service	14
2 • Des bilans des formations en alternance et continue positifs	14
3 • Validation des acquis par l'expérience (VAE) et validation des acquis personnels et professionnels (VAPP)	15
4 • Développement de la VAE/VAPP	15
5 • Analyse du service commun de formation continue	15
III – De nouveaux dispositifs d'accompagnement	15
IV – Des ressources humaines déséquilibrées face aux besoins pédagogiques	16
La stratégie en matière de vie étudiante	17
I – La vie étudiante et la vie associative	17
II – Les étudiants et la gouvernance de l'établissement	17
III – Les dispositifs et pratiques	18
Le service commun de documentation	19
La stratégie en matière de relations extérieures	21
I – Les partenariats institutionnels	21
II – Implication des collectivités et milieux socio-économiques	21

La stratégie en matière de relations internationales	23
La gouvernance	25
I – Le système d'organisation et de pilotage	25
1 ● Les organes de direction et de pilotage	25
2 ● Les composantes	25
3 ● Les circuits de décision ; la communication interne	26
II – La gestion	26
1 ● La scolarité administrative et pédagogique	26
2 ● Le système d'information	26
3 ● La gestion des ressources humaines	27
4 ● La politique budgétaire et financière	28
5 ● Le patrimoine immobilier	29
6 ● La politique de communication institutionnelle	30
Conclusion et recommandations	31
I – Points forts	31
II – Points faibles	31
III – Recommandations	31
Liste des sigles	33
Observations du président	37
Organisation de l'évaluation	41

Présentation



L'Université d'Évry-Val-d'Essonne (UEVE) de typologie "pluridisciplinaire hors santé" est une des quatre universités nouvelles créées en 1991 dans le cadre du développement de l'enseignement supérieur dans la région Ile-de-France et de la déconcentration des universités parisiennes. Située dans une agglomération en expansion, l'université, dès sa création, s'est tournée vers des enseignements professionnalisants pour répondre aux besoins de son environnement socio-économique.

Elle accueille 9 935 étudiants¹ répartis sur 3 sites universitaires : Athis-Mons : 211, Brétigny-sur-Orge : 438 et Évry : 9 286. Son patrimoine immobilier est de l'ordre de 110 000 m² et elle exécute un budget sensiblement égal à 26 millions d'euros.

Elle comporte 4 UFR : Sciences économiques et juridiques, Sciences fondamentales et appliquées, Sciences sociales et de gestion, Sciences et technologies, 1 IUT, ainsi qu'un pôle Langues et un département Arts et musique. L'école nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise lui est rattachée au titre du décret 2006-805 du 5 juillet 2006. L'UEVE dispose de 299 emplois d'enseignants-chercheurs : 90 PR et 209 MCF, de 121 emplois PRAG et PRCE ainsi que de 53 supports de type PAST. Les emplois BIATOS sont au nombre de 320, s'y ajoutent 39 contractuels.

Le projet scientifique de cet établissement a fortement évolué depuis sa création en 1991. Orienté au départ vers les matériaux, il fut dès 1998 fortement réorienté vers les sciences génomiques qui donnent aujourd'hui une personnalité à l'UEVE. L'UEVE est membre fondateur du GIP Génopôle.

L'UEVE structure sa politique scientifique autour d'une stratégie globale Formation-Recherche s'appuyant sur quatre pôles transversaux :

- le pôle central et fédérateur : sciences génomiques et post-génomiques ;
- un pôle secondaire : sciences et ingénierie ;
- un pôle émergent : finance ;
- un pôle en construction dans le champ des sciences de l'homme et de la société.

Les thématiques de recherche se développent au sein de 27 laboratoires et/ou programmes. Les organismes de recherche : CNRS, INRA, INSERM et CEA étant impliqués dans 10 des laboratoires portés par l'UEVE.

L'établissement très engagé antérieurement dans des formations de type IUP a restructuré son offre de formation selon le schéma LMD à partir de septembre 2005. Celle-ci se répartit en quatre domaines : droit, sciences économiques et de gestion, sciences humaines et sociales, sciences et ingénierie qui accueillent 10 % des effectifs étudiants pour le droit, 34 % pour les sciences et l'ingénierie et 56 % pour l'ensemble sciences économiques et de gestion-sciences humaines et sociales. L'université est très présente en matière d'apprentissage : près de 1 000 apprentis sont inscrits dans plus de 40 formations.

Les étudiants se répartissent dans ce dispositif LMD de la façon suivante L (74 %), M (24 %), D (2 %) il est à noter la forte proportion au niveau du L qui intègre 1 856 étudiants inscrits à l'IUT. Ceci témoigne d'une place relativement importante de l'IUT dans cette université (18,30 % des étudiants sont dans l'IUT). Trois écoles doctorales : "des génomes aux organismes", "sciences et ingénierie", et "économie, gestion et espace" ont accueilli les doctorants ; à cette dernière école doit se substituer l'école doctorale " sciences de la société" portée avec Telecom Management Sud Paris.

L'intégration dans les logiques territoriales est une position stratégique de l'UEVE, avec une attention particulière portée au GIP Génopôle dont elle est un des membres fondateurs, une action d'impulsion du pôle scientifique d'Évry Val de Seine et plus récemment (2008) une participation comme membre fondateur du PRES UniverSud Paris, tout ceci avec l'objectif de "participer au développement économique, social et culturel" de l'arc sud francilien.

¹ Indicateurs de l'enseignement supérieur - mars 2008 - DEPP

La stratégie en matière de recherche



La stratégie recherche de l'université s'établit en fonction de plusieurs objectifs, mais essentiellement avec l'ambition de faire rayonner le campus évryen en s'appuyant sur le pôle sciences génomiques et post-génomiques et en développant trois autres pôles. Cette stratégie pour pouvoir être mise en œuvre s'appuie très clairement sur des partenariats tant au niveau du site d'Évry que dans le contexte du PRES UniverSud Paris, et bien évidemment sur les organismes de recherche ainsi que sur le Génopôle qui est sur ce plan un acteur majeur.

L'équipe présidentielle semble privilégier une mise en œuvre centralisée de sa stratégie : si toutes les décisions sont prises en CA, peu de projets ou d'orientations émanent des unités et de leurs directeurs ; les avis du conseil scientifique sont parfois oubliés. C'est peut-être le prix à payer pour imposer une stratégie cohérente et combler le lourd handicap du passé accumulé par l'UEVE mais il n'en demeure pas moins que les modes d'animation et de coordination ne semblent pas optimisés pour permettre une bonne circulation de l'information, une responsabilisation de tous les acteurs et une adhésion aux objectifs de l'établissement.

I – Un potentiel de recherche connu et une organisation en pôles transversaux interdisciplinaires

L'UEVE dispose d'une cartographie précise de la répartition de ses personnels et de ceux des autres établissements (316 personnels) dans ses entités de recherche.

Quelques données sont à relever : une répartition des enseignants chercheurs caractérisée par la présence de plus de 50 % de ceux-ci en sciences, technologie, santé; un taux d'enseignants-chercheurs actifs en recherche identifiés dans les laboratoires de l'UEVE à 64,3 % ; une présence parfois minoritaire par rapport aux personnels relevant d'établissements extérieurs dans plusieurs laboratoires du secteur biologie (génomique métabolique, génomique végétale).

Les laboratoires et autres activités de recherche selon la terminologie de l'UEVE (antennes de laboratoire extérieur, programme scientifique interne ou externe...) sont associés aux différents pôles, en pouvant appartenir à plusieurs d'entre eux. C'est ainsi que l'on peut attacher 16 laboratoires et 2 "autres activités" au pôle sciences génomiques et post-génomiques, 5 laboratoires et 3 "autres activités" au pôle sciences et ingénierie, 2 laboratoires et 1 programme au pôle finance et 4 laboratoires ainsi que 3 "autres activités" au pôle travail, entreprises, emploi et politique publique. Cette présentation très complexe a le mérite de l'exhaustivité, elle traduit la volonté de stimuler l'interdisciplinarité, toutefois l'établissement devrait prendre en compte la nécessité pour les laboratoires de conserver une homogénéité et s'assurer qu'aucun effet négatif – isolement d'équipe par exemple – n'est induit. Ce point qui ne semble pas avoir été abordé devrait être un élément à prendre en considération par la politique scientifique.

L'UEVE présente également ses laboratoires et autres activités en les rattachant aux grands secteurs scientifiques, on en retrouve 11 en SDV, 7 en SHS, 5 en sciences fondamentales et ingénierie, et 2 en STIC.

II – une démarche d'autoévaluation en construction

L'UEVE dispose d'outils intéressants dans ce domaine, les données de la Mission d'évaluation et de pilotage du système d'information (MEPSI) d'une part et d'autre part la mise en place en 2009 d'un conseil d'orientation stratégique chargé de garantir la qualité de l'expertise scientifique. L'UEVE affiche la volonté pertinente de suivre et d'évaluer en permanence l'efficacité des activités de recherche au-delà de l'expertise de l'AERES.

L'évaluation des laboratoires portés par l'UEVE conduit à la situation suivante : dans le secteur SDV 7 laboratoires sont évalués A ou A+, 2 B ; dans le secteur SHS on relève une évaluation A, 3 B, 1 C ; dans le secteur SFI 2 A et 1 B ; dans le secteur STIC 1 A, 1 C. Globalement un peu moins de 60 % des laboratoires sont donc évalués A ou A+. Au-delà de cette évaluation une analyse de quelques grands secteurs apporte un certain nombre d'informations que les structures de l'UEVE pourraient reprendre.

1 • Dans le secteur SDV

Le point commun de toutes ces recherches est leur relation avec le GIP Génopôle. Riche de ses 17 plateaux technologiques et techniques c'est l'élément structurant majeur et historique de la recherche universitaire à Évry en sciences du vivant. L'image de l'UEVE, pour les collectivités est souvent superposée à celle de ce GIP.

Le Génopôle permet le recrutement régulier de chercheurs statutaires de haut niveau pour 3 ans grâce aux actions thématiques incitatives (ATIGE). Il permet également des financements très conséquents puisqu'ils peuvent représenter des crédits supérieurs aux dotations annuelles du contrat quadriennal pour les laboratoires d'accueil. Le même Génopôle a également la possibilité d'offrir à de jeunes chercheurs en séjour post-doctoral à l'étranger de revenir sur le territoire grâce à des allocations de recherche de 1 à 2 ans. Le concept de pôle prend tout son sens dans ces conditions puisqu'il permet d'associer l'UEVE et ses partenaires.

Le pôle sciences génomiques et post-génomiques regroupe 77 enseignants-chercheurs et 11 IATOS de l'UEVE et compte 184 personnels de l'INSERM, du CNRS, du CEA et de l'INRA (pour les 2 laboratoires appartenant à plusieurs pôles les personnels des EPST et des EPIC ont été comptés à 100 %). Le soutien de ces organismes est donc également déterminant

Trois laboratoires ont une véritable masse critique et une stature internationale :

- laboratoire de génomique métabolique (rattachement CNRS et CEA) : 53 personnes dont seulement 3 enseignants-chercheurs ; c'est un laboratoire de réputation internationale ;
- unité de recherche en génomique végétale (INRA/CNRS) : 66 personnes dont seulement 2 enseignants-chercheurs ; c'est un pôle de référence européen en génétique des plantes ;
- institut des cellules souches pour le traitement et l'étude des maladies monogéniques, de création récente (INSERM) : 33 personnes (8 chercheurs et EC). C'est un laboratoire pionnier dans le domaine très novateur et hyper compétitif de la médecine régénérative.

Il faut remarquer que les recherches sur les cellules souches embryonnaires humaines posent des problèmes majeurs de société (bioéthique, statut juridique de l'embryon humain, brevetabilité du génome humain...). L'UEVE et le Génopôle devraient développer une réflexion approfondie sur ces thématiques.

2 • Les équipes du pôle finance

Ce pôle repose en effet sur un potentiel remarquable, mais trop limité en nombre, en probabilités et mathématiques financières, une politique de recrutement est ici indispensable pour assurer sa pérennité. L'établissement propose de renforcer ce pôle par un rapprochement avec des économistes du laboratoire EPEE. Cette opération est tout à fait démonstrative des efforts faits par l'établissement et appelle une vigilance particulière car la répartition des économistes entre trois pôles ne doit pas induire de problèmes de lisibilité et de cohérence entre les secteurs disciplinaires.

3 • Les équipes des domaines SHS, DEG et ALL

La fédération de recherche TEPP, labellisée par le CNRS, qui rassemble des laboratoires de l'UEVE, de Paris 2, de Paris 12, de Marne-la-Vallée, du Maine, et le centre d'études de l'emploi ainsi que l'école doctorale "économie, gestion et espace" s'inscrivaient très bien dans le contexte régional ; cette logique est remise en cause par la construction du PRES Paris Est.

Les évaluations des laboratoires de l'UEVE dans ces domaines (1 A, 3 B, 1 C) confirment la valeur des travaux des historiens mais montrent également la nécessité d'un effort de construction à inscrire dans la durée et sans doute dans le contexte du PRES UniverSud Paris.

Le quatrième pôle dans le champ des sciences de l'homme et de la société soulève des questions en termes d'organisation interne : les sciences juridiques qui bénéficient d'un flux relativement important d'étudiants (10% de l'effectif total) sont aujourd'hui en position de faiblesse alors que des synergies entre droit, économie et gestion pourraient être une véritable valeur ajoutée. De même, certaines disciplines originales et de très grande qualité ont peiné à s'intégrer dans ce pôle. Il serait souhaitable que la recherche liée à "musique et arts du spectacle", puisse s'y intégrer pleinement. Les langues vivantes enfin sont totalement exclues de toute recherche sur site et exclusivement employées pour la formation transversale (aucun PR, aucun HDR). Enfin, il a été remarqué que de nombreux enseignants-chercheurs étaient rattachés à des structures extérieures à l'UEVE, ce qui la prive d'un potentiel important et fragilise certaines filières.

III – Une politique d'allocation de moyens en accord avec le projet de l'établissement

Les moyens mobilisés pour soutenir la politique de l'établissement sont importants :

- création de la "division de la recherche et des relations internationales" (DRRI), chargée d'assurer un lien entre le conseil scientifique et les structures de recherche ;
- politique du redéploiement des postes d'enseignants-chercheurs et de techniciens, complétée par des dispositions spécifiques (CRCT, ATER, allocations, invités, ...).

La gestion des emplois des campagnes 2006, 2007 a été conduite avec pour seul souci le renforcement du potentiel recherche du pôle "génomique et post génomique". En 2008, sous l'impulsion du CA, l'université a mis en place une stratégie globale : rehaussement de postes et réaffectation des emplois vacants ainsi que redéploiement de postes dont la biologie a été bénéficiaire. CA et équipe de direction semblent avoir été les organes de décision dans les choix de publication des postes d'enseignants-chercheurs. Bien que cette démarche puisse donner satisfaction, on peut regretter l'absence d'un cadrage établi sur des critères clairs et actualisés chaque année.

Les objectifs affichés, concernant la GRH (recrutements de haut niveau et redéploiements ...) sont trop généraux pour identifier les priorités entre pôles et au sein des pôles ; des précisions pourraient être apportées concernant :

- le recrutement des personnels : prise en compte de l'aspect formation et recherche dans la définition des profils, publicité des postes vacants, fléchage et affichage des emplois d'EC dans les pôles en création, coordination avec les EPST et autres partenaires etc.
- la politique d'accueil de chercheurs étrangers et de post-doctorants de haut niveau, rendue possible grâce à des dispositifs attractifs ou sur des chaires d'excellence ; l'absence de stratégie claire dans ce secteur, explique probablement le faible recrutement d'E/C étrangers par l'établissement.
- Affectation de moyens financiers et d'équipements lourds aux laboratoires.

Le total des dotations financières allouées aux équipes, dans le cadre du contrat 2006-2009 s'élève par an à 1,35 M€, (52 % MESR et 48 % EPST, EPIC). À ces dotations fléchées sur les équipes s'ajoute la dotation du MESR aux infrastructures de recherche 513 k€.

L'établissement prélève un BQR de 15 % sur les dotations recherche des équipes contractualisées et un pourcentage sur l'ensemble des contrats. En principe, cette "recette" est répartie en fonction du "capital recherche" des pôles. Il est à noter que le pôle génomique bénéficie de plus de 54 % des crédits. Cette répartition obéit à la stratégie générale du pilotage de la recherche ; on peut cependant regretter qu'elle ne bénéficie pas d'un encadrement mieux identifié et plus précis.

La connaissance qu'a l'université des contrats financés par l'ANR ou le PCRD est probablement incomplète ; en effet, pour la période 2006-2009 seuls 11 contrats ANR et 2 contrats PCRD sont comptabilisés. Les enseignants chercheurs de l'université peuvent par ailleurs trouver des structures d'appui opérationnelles. De plus, les financements apportés par les collectivités et le GIP Génopôle n'incitent pas les équipes à rechercher des financements extérieurs. La mise en place de la Division de la recherche et des relations internationales (octobre 2008) devrait lever ce handicap.

- Le GIP Génopôle co-finance des équipements lourds mutualisés, des actions thématiques incitatives (ATIGE) et des allocations post-doctorales.
- Le CPER 2007-2013 prévoit la construction d'équipements structurants : l'institut de biologie pour le compte de l'université, la création d'un centre de bioproduction de molécules à activité thérapeutique porté par Genethon et d'un centre de recherche clinique et translationnelle porté par Génopôle. Ces deux derniers projets contribueront indéniablement au projet scientifique de l'UEVE.

IV – Une orientation soumise à plusieurs contraintes

L'université d'Évry a placé au cœur de son projet d'établissement un pôle central et fédérateur : "Les sciences génomiques et post-génomiques appliquées à la santé et à l'environnement" et le considère comme un gage de la survie de l'établissement. Trois questions se posent alors : (i) comment organiser l'université autour de cet axe ?, (ii) quelle stratégie adopter ?, (iii) quelle offre de formation proposer ?

1 • Le rôle du Génopôle

Son implantation, il y a plus de 10 ans, a été une bouffée d'oxygène pour la ville d'Évry qui a vu s'installer sur son territoire un incubateur et une pépinière d'entreprises spécialisées dans les biotechnologies. Génopôle est un biocluster de référence en France. Il est, par ailleurs, très bien intégré dans des réseaux européens et internationaux. Il rassemble, à ce jour, une soixantaine d'entreprises. Sa capacité à mobiliser l'ensemble des acteurs du monde économique du bassin évryen et à attirer des équipes en facilitant leur implantation est un atout majeur pour l'UEVE.

Le PRES UniverSud Paris valide la qualité de cette implantation.

Plusieurs laboratoires associés à l'université d'Évry sont dans ce secteur de renommée internationale. Presque toutes les unités de recherche de biologie sont labellisées et soutenues par le CNRS, l'INSERM, le CEA, l'INRA, l'AFM et le généthon. Un pôle "sciences de la vie" s'impose donc à Évry. Il y a d'ailleurs unanimité des acteurs pour adhérer à ce projet qui doit intégrer une coopération entre formation-recherche et industrie afin que l'UEVE et le PRES soient dans la course à l'innovation biotechnologique.

2 • L'adaptation de la stratégie

Dans son projet stratégique (2010-2013) l'UEVE bénéficie d'opérations structurantes majeures liées au pôle : construction d'un institut de biologie et d'un centre de recherche clinique translationnelle adossé au futur hôpital sud francilien d'Évry-Corbeil.

L'institut de biologie (15 000 m²) représente un effort majeur de regroupement de laboratoires dispersés sur le site et devant s'acquitter de loyers conséquents et improductifs. La construction de la structure hospitalière relève davantage du domaine de la prospective.

Les politiques scientifiques proposées font apparaître :

- une véritable interdisciplinarité entre les mathématiques, la physique, la chimie et la biologie dont les travaux convergent sur un objectif commun : les biotechnologies ;
- des axes de recherche présents et en émergence réellement novateurs : cellules souches embryonnaires, biologie de synthèse et systémique, biomathématiques, biomatériaux et bioproduction cellulaires ;
- une finalité santé surtout environnementale.

La stratégie scientifique peut s'appuyer pour sa mise en œuvre sur les plateaux techniques du Génopôle. Cette stratégie de recherche paraît bien adaptée pour les années à venir.

3 • Une nécessaire adaptation de l'offre de formation

C'est la seule réserve à émettre au sujet de ce pôle. Les flux étudiants en sciences y compris en biologie sont faibles (licence ou master). Seul le flux des doctorants (environ 50) est significatif et résulte plus d'un recrutement externe que d'une poursuite d'études sur le site d'Évry.

Le déséquilibre entre les pôles de formation et de recherche demande à être géré en mettant bien en évidence le rôle d'entraînement du pôle sciences génomiques et post-génomiques par rapport aux trois autres pôles.

La stratégie en matière de valorisation



La gestion d'activités de valorisation de la recherche est une mission en émergence à l'UEVE. Depuis avril 2008 une cellule de valorisation est intégrée à la Division de la recherche et des relations internationales (DRRI). Cette cellule composée d'un responsable chercheur (élu) et d'une juriste, assure la gestion des conventions de recherche partenariale, répondant ainsi aux besoins croissants des équipes travaillant sur projets, notamment les projets ANR (avec ou sans partenaire industriel) ou les projets européens. Les ressources annuelles sur contrats hors ANR atteignent environ 2,5 M€ selon les comptes financiers.

Une réflexion est en cours avec les services comptables d'une part (calcul du coût réel de la recherche) et avec la DRH d'autre part (recrutement de personnel sur projet), afin de renforcer cette fonction support et la rendre attractive non seulement pour les équipes propres, mais également pour les équipes mixtes.

L'université a confié les activités de protection industrielle et de transfert de technologies aux organismes partenaires des UMR (CEA, CNRS, INRA, INSERM). S'agissant d'une université pluridisciplinaire cette politique est cohérente, elle vise l'efficacité en recherchant l'entité la plus professionnelle pour la détection, la protection, le transfert et la commercialisation des technologies issues de ces UMR. L'UEVE ne s'est toutefois pas dotée de moyens de suivi (comités de valorisation actifs, charte opérationnelle) et d'indicateurs permettant d'évaluer les actions menées. Par exemple, l'UEVE fait état d'un portefeuille de 21 brevets sans toutefois connaître si ces brevets font l'objet de contrats de licence et ont généré des revenus.

La politique de valorisation de l'UEVE est donc de s'appuyer sur les structures de ses partenaires et à terme de mutualiser ses moyens/ressources dans le cadre d'un pilotage de la valorisation par le PRES UniverSud Paris. Cette politique basée sur le principe de subsidiarité s'appuie sur :

- une gestion de proximité permettant de simplifier les processus de valorisation et de les rendre plus efficaces pour les équipes (recherche contractuelle par exemple) ;
- une politique de partenariat institutionnel ouverte, reposant sur la complémentarité d'expertise (PI, accord de transfert, essaimage et création d'entreprises).

L'UEVE n'a pas encore défini de stratégie lui permettant de piloter sa politique de valorisation, de définir ses champs de responsabilités et de mettre en place les articulations et processus permettant une démarche coordonnée des différents acteurs au sein du PRES. Ainsi, l'UEVE affiche une volonté de réappropriation de sa politique scientifique, mais les aspects de valorisation ne semblent pas pris en compte pour renforcer sa visibilité et son attractivité.

Dans le cas des SHS alors que la stratégie de recherche se construit à travers un pôle original TEEPP associant économistes, sociologues et historiens, une stratégie de valorisation adaptée concernant la propriété intellectuelle (PI), le partenariat et la diffusion des connaissances devrait émerger. Dans ces conditions l'UEVE pourrait entreprendre une démarche proactive de relations avec le monde socio-économique et ne pas se cantonner à accompagner les démarches des chercheurs.

Dans le cas du pôle central et fédérateur sciences génomiques et post-génomiques la politique scientifique de l'UEVE fortement accompagnée par les, Génomopôle, EPST, EPIC et collectivités, n'est toutefois pas relayée au niveau de la valorisation alors que l'UEVE bénéficie d'un environnement exceptionnel avec sur un même site un incubateur et une pépinière d'entreprises de biotechnologies, et plus largement des infrastructures et outils mutualisés pour favoriser le développement d'approches innovantes et les traduire en produits et services.

Cette capacité de création de valeur dans la chaîne de l'innovation en santé ne semble donc pas prise en compte dans la structuration du pôle. Le site de l'UEVE est pourtant l'un des rares "biocluster" français intégré dans des réseaux au niveau européen et international. L'UEVE et le PRES UniverSud Paris devraient bénéficier de cet écosystème pour développer une dynamique dans le transfert des technologies avec les entreprises locales mais aussi avec des entreprises européennes et étrangères.

La stratégie en matière d'offre de formation



I – Orientation de l'offre de formation

L'UEVE, qui affiche la volonté de concilier "pluridisciplinarité, excellence et égalité des chances", et souhaite passer d'une logique de programmes à une logique de compétences, se donne des objectifs en conséquence : lutter efficacement contre l'échec, améliorer les flux internes LMD, professionnaliser les savoirs universitaires, accroître les effectifs dans les disciplines scientifiques.

Cependant, l'UEVE est face à une contradiction. Elle présente une offre de formation pluridisciplinaire avec prédominance des domaines "droit", "sciences économiques et gestion" et "sciences humaines et sociales" (66% de l'effectif étudiant) et seulement 34 % en sciences et ingénierie alors qu'elle a misé sur les sciences génomiques et post-génomiques pour être identifiée sur le plan de la recherche et orienter son potentiel en conséquence. Ainsi les priorités recherche axées sur le Génopôle et affichées par l'UEVE ne correspondent pas au flux d'étudiants en interne.

Le positionnement géographique de l'UEVE est à la fois sa force et sa faiblesse. L'éloignement de la capitale, un effectif d'étudiants le plus faible de toutes les universités franciliennes et un contexte social et urbain fragile nuisent à son attractivité. A contrario, le territoire "centre Essonne-Orge" autour d'Évry est considéré comme un territoire stratégique ; il possède en effet un fort potentiel de développement scientifique et technologique porté par l'UEVE et Génopôle, un bassin d'emploi très important et un maillage de lycées particulièrement dense. Ainsi, dans le domaine de la formation, l'UEVE doit prendre en compte la spécificité de son bassin d'influence dans le contexte de l'Île-de-France : un territoire contrasté avec des compétences affirmées (Ariane, Génopôle) et des identités moins valorisantes (Tarterêts, Grande Borne).

À partir de cette situation, l'université est confrontée à une population étudiante potentielle très hétérogène partiellement défavorisée, avec une forte proportion de baccalauréats professionnels et technologiques. À l'issue de ses diverses évolutions l'UEVE voit ses effectifs étudiants bloqués à environ 10 000 alors que les prévisions en 1991 les situaient vers 15 000. Ce déficit ne peut s'expliquer que par de multiples causes : la démographie, le désintérêt des filières scientifiques et la perte d'image provoquée par l'intégration de ses IUP dans le LMD. L'engagement de l'université dans une offre privilégiant les filières professionnalisantes se justifie donc pleinement.

En effet l'UEVE dispose d'un véritable savoir faire acquis lors de la mise en place des IUP qui caractérisaient cette université. L'implication des entreprises dans la conduite des formations s'était fortement développée à cette occasion (participation statutaire au pilotage de formations professionnelles) ; cette culture est encore très présente au sein de l'établissement. Pour la période 2010-2013 l'UEVE se donne pour objectif de transférer dans le cadre du LMD cette "culture de la professionnalisation des savoirs et de l'étendre à l'ensemble de son offre de formation" en privilégiant un partenariat renforcé avec le milieu économique et les collectivités territoriales.

Si l'organisation et la gestion de l'offre de formation ont évolué, la volonté des présidences successives de proposer des formations professionnelles (académiques ou en apprentissage) articulées à la vie économique locale ne s'est jamais démentie. Cependant, malgré la professionnalisation de ses formations l'UEVE a subi une baisse de ses effectifs essentiellement dans les matières scientifiques.

L'offre de formation actuelle est très diversifiée et présente :

- 8 mentions de DUT ;
- en licence : 13 mentions, 44 parcours et 21 licences professionnelles ;
- en master : 17 mentions et 67 spécialités.

L'UEVE propose de diminuer le nombre de mentions en licences académiques (-14 %), d'harmoniser et de coordonner entre elles les mentions des licences et celles des masters, d'augmenter le nombre de licences professionnelles (+ 55 %) et de créer un master supplémentaire tout en réduisant le nombre des spécialités (-26 %).

L'évaluation par l'AERES conduit aux valeurs suivantes : A pour l'ensemble licence en soulignant la qualité du dispositif de professionnalisation, 10 mentions de masters évalués A, 7 B, 1 C et parmi les masters un taux élevé d'évaluations A dans le domaine sciences, technologie, santé et des situations plus contrastées dans les autres domaines, (iii) 3 évaluations B pour les écoles doctorales avec un accent sur des problèmes organisationnels.

Pour les doctorants, l'université s'est appuyée sur 3 écoles doctorales :

- "des génomes aux organismes" (co-accréditée Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines) ;
- "sciences et ingénierie" (co-accréditée Telecom et Management Sud Paris) ;
- "économie, gestion et espace" (co-accréditée université Paris 12).

On peut noter que 67 % des doctorants sont en "sciences et ingénierie". Près de 80 % des nouveaux doctorants ont passé leur bac en dehors de l'Île-de-France, dont près de la moitié à l'étranger. Les informations recueillies sur le terrain, montrent que l'attractivité de l'UEVE pour les diplômés étrangers doit être développée ainsi que la diversification des pays d'origine des étudiants.

L'UEVE propose le remplacement de l'ED EGE par l'ED sciences de la société portée conjointement avec Telecom Management Sud Paris, et une diminution importante des parcours/spécialités (les 111 initiaux sont ramenés à 85).

II – Une politique de formation par l'apprentissage et de formation continue performante

Les formations continues ou en apprentissage font étroitement partie de la genèse de l'UEVE dans son bassin d'influence. Ainsi est-il proposé plus de 50 formations en apprentissage (>10% étudiants inscrits) et l'université a développé une cellule de validation des acquis pour l'ensemble des formations. L'organisation est partagée sur 3 structures gérant chacune leur volet opérationnel, UFR, IUT et ENSIEE, le service commun de formation continue (SCFC) ayant néanmoins la main sur toutes les activités de VAE.

1 • Structuration du service

L'accompagnement en personnel est de 2 IATOSS, 2 contractuels, 1 poste gagé IUT.

Le budget est de l'ordre de 7M€ et les recettes du même ordre de grandeur. Avec plus de 1 000 apprentis, l'UEVE se place presque au niveau de l'université de Marne-la-Vallée (1 400 environ).

Le service se décompose en 4 structures opérationnelles : - ingénierie pédagogique - formation continue et stagiaire avec suivi pédagogique - cellule gestionnaire - VAE/VAPP.

Un CFA EVE (Évry-Val-d'Essonne) certifié ISO 9001 (hors des murs) gère 90 % des apprentis de l'UEVE ; deux autres CFA sont partenaires :

- AFIA (association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage) et une MIAGE.
- AF124 (master 2 chimie des matériaux).

Ce CFA-EVE répond aux besoins du commerce, de la gestion (financière, RH, logistique, ...) et de l'Industrie (bâtiments et productique). De plus des activités transverses (communication, démarche qualité, réseaux informatiques) sont développées ainsi que le secteur droit et "traduction spécialisée" ; il est aussi certifié ISO 9001, et le suivi est accessible par le réseau des acteurs.

2 • Des bilans des formations en alternance et continue positifs

Le taux de réussite en FA est de plus de 90 % et celui en FC est de plus de 70 % (hors DAEU 20-30 %). 80 % des diplômés sont intégrés professionnellement. Les domaines "sciences économiques et gestion, et sciences sociales et humaines" regroupent 75 % des apprentis. La stagnation observée depuis 2-3 ans proviendrait du passage au LMD, ce type de parcours n'étant pas encore familier et aux apprentis et aux entreprises concernées.

3 • Validation des acquis par l'expérience (VAE) et validation des acquis personnels et professionnels (VAPP)

- Le fonctionnement de cette cellule est caractérisé par un accompagnement de chaque candidat VAE (1 accompagnateur et 2 référents du diplôme concerné) pour : (i) le questionnaire sur le projet - avec proposition éventuelle de parcours mixte formation continue/VAE, (ii) l'identification et la formulation des acquis individuels et l'analyse de leur cohérence avec le diplôme, (iii) la démarche de constitution du dossier individuel et enfin, (iv) le passage en jury formé d'enseignants et de professionnels. Les diplômes les plus demandés sont ceux de : (i) commerce et vente, (ii) informatique et ce, surtout en licence professionnelle.
- Enfin une ingénieure d'études contractuelle a été engagée en juin 2007 pour l'accompagnement des candidats.
- Durant chacune des 3 dernières années :
 - sur environ 100 dossiers de VAPP déposés, 95 % ont été acceptés ;
 - sur environ 25 dossiers de VAE passés en jury, 96 % ont obtenu une validation totale.

4 • Développements de la VAE/VAPP

Au travers du PRES UniverSud Paris pour la réalisation d'une plateforme d'information et d'accompagnement à distance dont les objectifs sont : (i) informations des candidats et des entreprises, (ii) accompagnement à distance de personnes éloignées, indisponibles ou à mobilité réduite, (iii) formation de référents VAE/VAPP des diplômes et membres du jury.

5 • Analyse du service commun de formation continue

Indiscutablement ce service fonctionne d'excellente façon avec une démarche qualité déclinée dans le triptyque : diplôme - métier - compétences. Le service est constamment en auto-évaluation mais il lui faudra encore résoudre le problème du taux de réussite en DAEU de 30 %. Il convient de pousser aussi loin que possible la mutualisation dans le cadre du PRES UniverSud Paris. Enfin il lui faudra développer les liens avec la plate-forme d'accès à l'emploi, et surtout, développer une passerelle de formation entre la CCI de l'Essonne et son CFA "faculté des métiers".

III – De nouveaux dispositifs d'accompagnement

Depuis 2007, l'UEVE a mis en place une "plate-forme d'accès à l'emploi" PAE sur un appel à projet, lancé par le ministère, (avec Paris 12 et Marne-la-Vallée). Cette structure a pour mission :

- le pilotage et le suivi de l'insertion professionnelle de tous les diplômés de l'UEVE ;
- l'identification des métiers en émergence en partenariat avec les acteurs économiques ;
- l'animation des dispositifs d'aide à l'emploi et l'accompagnement des publics fragilisés ;
- la coordination, l'évaluation et l'analyse (sur compétences et d'insertion professionnelle) des stages en entreprise ; la PAE abrite un "bureau des stages" prévu par la LRU.

Quelques actions ont été engagées : (i) enquête d'insertion professionnelle (L3, M2 et LP) prise en compte dans les demandes d'habilitation, (ii) création d'un observatoire des métiers en convention avec la CCI de l'Essonne, (iii) structuration des conventions avec le monde socio-économique.

Le développement de la PAE doit être sérieusement envisagé ; en effet il est manifeste que les moyens mis actuellement à sa disposition ne peuvent pas lui permettre de mener à bien les objectifs qui lui ont été assignés ; or, la connaissance du devenir et de l'insertion des diplômés est l'une des nouvelles missions définies par la LRU.

Afin de prendre en compte une nouvelle stratégie de communication envers les lycées et les futurs étudiants (politique d'orientation active, promotion des carrières scientifiques, incitation des jeunes des quartiers défavorisés pour qu'ils rejoignent l'université, intégration complète de la chaîne d'orientation/insertion), l'UEVE a créé, en substitution du SCIUO, un nouvel outil, le PIOLE (pôle d'information et d'orientation des lycéens et des étudiants) qui pilote l'ensemble de la politique d'information/valorisation de l'offre de formation de l'UEVE. De nombreuses actions sont dès à présent conduites: refonte du site internet, diversification des outils de communication, pilotage du plan réussite en licence..., l'articulation des actions du PIOLE et de la plate-forme d'accès à l'emploi explicitée dans le projet de l'établissement est à encourager.

Les efforts déployés par l'université pour promouvoir ses formations auprès des acteurs économiques (ANPE, APEC, CCI de l'Essonne, collectivités territoriales ...) doivent être mentionnés ; ils revêtent différentes formes :

- organisation de la journée annuelle portes ouvertes (JPO), en relation avec le "centre des jeunes dirigeants d'entreprises de l'Essonne" ;
- éditions de plaquettes d'information sur l'adéquation formation/métier ;
- fiches descriptives détaillées de toute l'offre de formation imprimables sur le site Web ;
- fiches RNCP et références au ROME en cours de généralisation.

IV – Des ressources humaines déséquilibrées face aux besoins pédagogiques

Le volume horaire total d'enseignement de l'UEVE (hors IUT) dépasse 130 000 heures ; 59 % de ce volume sont couverts par les enseignants statutaires (PR 10 %, MCF 26 %, PAST 2,5 %, PRAG/PRCE 15 %, ATER, moniteurs 11,5 %) et les 41 % restants par des vacataires. L'encadrement global de l'UEVE correspond sensiblement à celui du groupe disciplinaire auquel il appartient ; cependant, il faut mentionner un déséquilibre interne en faveur du domaine de formation des STS.

Ce déséquilibre risque encore de s'aggraver compte tenu de la désaffection des étudiants pour les filières scientifiques au profit des filières du secteur tertiaire. L'UEVE se doit de prendre en compte ces données dans sa stratégie de pilotage de sa recherche et de ses formations : trouver les bons équilibres entre recherche et formation mais aussi entre les activités de recherche des différents domaines. Un rééquilibrage du potentiel des pôles en construction ou en émergence sera indispensable à terme et les problèmes d'arbitrage entre recherche et formation devront être résolus. De plus, une réflexion devra être engagée sur la répartition des enseignants en fonction de leur statut.

L'UEVE dispose de très nombreuses données : sur la forte attractivité territoriale de ses formations, sur les taux de boursiers (28 %), sur les réussites comparées des différentes catégories d'étudiants, sur les évolutions des flux dans et entre les niveaux L, M, D et au sein de chaque domaine... Elle a pu en tirer les conséquences par exemple en ce qui concerne l'orientation des dispositifs du plan réussite en licence. Quelques situations demeurent difficiles: le taux de réussite trop faible des étudiants étrangers en master 50 % alors que la moyenne nationale se situe à 75 %, la baisse des effectifs en licence en particulier en sciences et ingénierie (-11,7 % en 3 ans), la baisse du flux entrant de ses propres étudiants en M1, la perte d'attractivité sur les nouveaux entrants en L3 (-54,7 % en 3 ans). Tout ceci est abordé dans le projet de l'université et des pistes d'actions définies, il lui reste à les mettre en œuvre avec efficacité.

La stratégie en matière de vie étudiante



I – La vie étudiante et la vie associative

Cette université pluridisciplinaire et multi-site se caractérise par une diversité des conditions d'accueil et de vie des étudiants. Un service central d'accueil et d'accompagnement de la vie étudiante (SAAVE) a été mis en place en décembre 2007. Organe exécutif des décisions du CEVU, il permet d'homogénéiser les politiques de vie étudiante. Ce service est composé de 3 personnes, deux pour le pilotage et une chargée de l'accueil et l'accompagnement du public atteint d'un handicap.

Parmi ses missions, le SAAVE a notamment pour rôle d'être un "guichet unique" pour les associations étudiantes et les projets associatifs. Même si une trentaine d'associations sont recensées, il ne peut malheureusement pas être établi que toutes existent ou fonctionnent. En effet, aucune charte n'existe permettant leur labellisation et leur identification. Le SAAVE met actuellement en place un répertoire des associations étudiantes sur le site Web de l'établissement. En matière d'accueil, le SAAVE a pour mission de favoriser l'intégration des étudiants, de les accompagner dans leurs études afin de faciliter leur réussite.

L'UEVE ne possédant pas de "Commission vie de l'étudiant", il n'existe pas vraiment de lieu où peuvent être réfléchies et inscrites, de manière collégiale, les politiques de vie étudiante. Pour la gestion du FSDIE la commission sociale n'est pas présidée par le vice-président étudiant, comme dans d'autres établissements. L'université devrait réfléchir à une refonte de cette commission si elle souhaite davantage impliquer les étudiants à sa vie institutionnelle. Par ailleurs, les bilans financiers 2007 et 2008 font apparaître des sommes consacrées aux "remboursements des droits d'inscription". Cette situation mériterait une clarification. En effet, ces remboursements par le FSDIE ne semblent pas être permis par la circulaire de 2001, présentant le FSDIE et son fonctionnement. Enfin, sur la trentaine d'associations recensées, seules 12 utilisent régulièrement le FSDIE. L'Université d'Évry-Val-d'Essonne pourrait améliorer le dynamisme des associations étudiantes en poursuivant ses efforts d'accompagnement et de communication en matière de vie associative.

Pour l'instant la maison de l'étudiant se révèle être une simple association étudiante gérant un espace convivial d'environ 60 m². La prochaine "maison de l'université" de l'UEVE sera composée d'un espace d'environ 500m² consacré à la vie étudiante (services, associations, bureaux VPE). Afin que cette maison réponde au mieux aux attentes des étudiants, il semble essentiel que ces derniers participent pleinement à sa définition et à sa conception.

II – Les étudiants et la gouvernance de l'établissement

Depuis février 2008, l'UEVE s'est dotée d'un pilotage politique spécifique en matière de vie étudiante. Le conseil d'administration a désigné en son sein, sur proposition du président de l'université, un vice-président délégué à la vie étudiante. Ce dernier n'est pas étudiant, à la différence de bien des universités, qui ont vu dans cette fonction un moyen de rendre acteur, et donc responsable, un étudiant participant à la gouvernance de l'établissement.

Bien que l'UEVE ait mis en place une UE libre pour la formation des élus et associations étudiantes, créé un second poste de vice-président étudiant, connu une augmentation forte de la participation des étudiants aux élections des conseils centraux... il semble que les étudiants de l'université ne se sentent pas suffisamment associés aux décisions et réflexions. Au vu des entretiens et documents présentés, un certain nombre de remarques peuvent être faites.

Sur la participation des élus étudiants, certaines commissions fonctionnent avec une limitation des participants par collège. De ce fait, un certain nombre d'élus, n'étant présents que dans les conseils, se sentent exclus des commissions. Cette mesure n'incite pas à une participation plus régulière de tous les élus étudiants en conseils, certains n'ayant pas participé à l'élaboration de projets au sein de commissions. Si l'université ne peut pas ouvrir plus largement ses commissions, elle pourrait à minima associer les élus étudiants aux groupes de travail liés à des opérations de TICE, tels que ENT, carte multiservice, MIPE (micro portable étudiant), WIFI, etc.

La présidence de l'Université d'Évry-Val-d'Essonne fait état d'une participation forte des vice-présidents étudiants (VPE) à la gouvernance. Cependant un certain nombre d'éléments laissent à penser que cette participation pourrait être améliorée, ne serait-ce que sur les questions de vie étudiante. En effet s'ils sont présents au bureau de l'université et participent à un certain nombre d'autres réunions (citoyenneté, commissions, etc.), il semble qu'aucun "vrai" dossier ne leur soit confié (vie étudiante, relation avec le CROUS, sport, etc.). Le rôle des VPE peut ainsi être comparable à celui d'un "super" élu étudiant.

L'UEVE a connu une augmentation forte du taux de participation des étudiants aux élections aux conseils centraux en 2007, celui-ci passant de 14% à environ 19%. Cependant, il semble qu'aucune communication institutionnelle n'existe pour inciter l'étudiant à voter pour les élections étudiantes, si ce n'est les informations sur les conseils existantes par voie d'affichage et dans le guide annuel de l'étudiant. Il s'agit là d'un manque, et une meilleure communication pourrait être mise en place par l'établissement pour améliorer encore ce taux.

III – Les dispositifs et pratiques

Pour les inscriptions administratives, l'UEVE a installé un système de guichet unique. De plus une carte multiservices (UEVE et CROUS) est délivrée aux étudiants. Elle leur permet de consulter leur dossier sur des bornes spécifiques compatibles avec la technologie "monéo" elle autorise ainsi le paiement des repas dans les différents restaurants et cafétérias du CROUS.

Pour répondre aux nouvelles responsabilités des universités fixées par la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'UEVE a mis en place, fin 2007 une "mission handicap" dirigée par un chargé de mission ainsi qu'un "service accueil handicap" (SAH). Les missions de soutien logistique, pédagogique, technique et d'information sont assurées par le SAH, les composantes, les comités de gestion de site, l'ingénieur hygiène et sécurité, le service technique et les associations partenaires. Cette politique progresse (en 2005, 30 étudiants étaient recensés comme ayant besoin d'aménagements et d'aides, 40 en 2007), et doit encore monter en puissance en cherchant à toucher la totalité des étudiants concernés.

Par ailleurs une bonne relation existe entre l'Université d'Évry-Val-d'Essonne et le CROUS de l'académie de Versailles. Une convention de partenariat existe et s'applique depuis 2007.

Le service commun de documentation



Le service commun de documentation (SCD) de l'UEVE est situé dans un bâtiment moderne offrant 700 places de lecture, une salle dédiée à la musique, une salle audio visuelle et 7 salles de travail. Cette partie centrale de la bibliothèque universitaire s'accompagne de plusieurs bibliothèques associées dans des composantes éloignées, avec salles de lectures et collections (référéncées au catalogue central) : UFR de sciences sociales et gestion, IUT de Brétigny, GERPISA, CAPES physique chimie, IBISC, laboratoire de mathématiques. L'ÉPÉE a cédé ses collections de périodiques et monographies à la BU qui possède un fonds de plus de 110 000 volumes et un nombre total de collections de 9 445 périodiques électroniques.

Depuis quelques années le SCD s'est engagé de façon volontaire dans une stratégie de développement et d'ouverture. Il s'appuie sur le PRES UniverSud Paris (21 établissements) et une association avec le Génopôle, sous forme de CADIST (centre d'acquisition et diffusion d'informations scientifiques et techniques) sur la génétique et génomique humaine et enfin avec les EPST présentes sur le campus. L'université est à présent membre du réseau COUPERIN et mène la création d'une liste de diffusion REDOCEA, réseaux documentaires rassemblant les ressources d'une vingtaine de centres de documentation des institutions d'Évry, et des collectivités.

Pour accompagner l'offre de formation, le SCD crée un entrepôt de données alimenté par GRAAL et le dépôt de thèses électroniques dans la base SUDOC. La formation documentaire est guidée en L1 par un apprentissage à l'utilisation des ressources documentaires et électroniques et ensuite par des formations intégrées en licence et masters, systématiquement évaluées. Les ressources pédagogiques sont chargées sur la plate-forme DOKEOS et devront à terme atteindre le standard LOM.fr.

Les étudiants ont à la BU, accès à plus de 130 postes informatiques guidés par quatre vacataires, un par grand département de formation. Il est important de constater que le service dispose d'un accueil "handicap". Pour l'exécution des nombreuses tâches, aux 39 personnels permanents (pour l'essentiel du corps des bibliothèques) sont associés des moniteurs étudiants représentant 2 ETP, permettant ainsi des horaires d'ouvertures de 58 heures hebdomadaires.

Avec la collaboration de la cellule TICE, et par le biais de l'ENT, le SCD propose un accès distant sécurisé (type VPN). De plus il existe des formations aux techniques audiovisuelles et visioconférences. Il va de soi que la BU dispose de tout le dispositif de prêts classiques, réservations et moyens de numérisation.

Sur le campus de l'UEVE, la bibliothèque, lieu agréable et convivial, a une place centrale et pallie le manque de "maison de l'étudiant". Ainsi la BU organise différents types de manifestations avec les partenaires étudiants ou institutionnels sous forme de cycles de conférences, pièces de théâtre, concerts. Depuis fin 2007 une trentaine de manifestations ont été programmées.

Au vu de cet ensemble de données décrivant succinctement l'activité du SCD, il convient de relever la très forte volonté d'implanter dans l'UEVE un service de documentation complet, totalement ouvert aux diverses collaborations avec le Génopôle et les partenaires institutionnels via le PRES UniverSud Paris et le réseau COUPERIN, et la grande qualité du service commun de documentation.

La stratégie en matière de relations extérieures



Dans le riche contexte de "l'arc sud francilien", Évry, Orly, Rungis, Saclay, l'UEVE est confrontée aux problématiques de reconnaissance, attractivité, complémentarité et compétitivité.

I – Les partenariats institutionnels

En recherche, les équipes et laboratoires participent à des actions collaboratives dans différentes logiques scientifiques territoriales.

- Le GIP Génopôle fondé par l'UEVE, l'AFM (Association française contre les myopathies), l'État et les collectivités locales (ville d'Évry) et territoriales (conseils, général et régional) dispose en moyenne de 19 M€ de budget. Entre 2005 et 2008 7 millions d'euros ont été alloués à l'UEVE en soutien aux équipements lourds, aux aménagements de laboratoire et aux actions thématiques incitatives.
- Le Pôle scientifique d'Évry Val de Seine (PSEVS) réunit Telecom et Management Sud Paris, l'École des Mines de Paris, l'ENSIEE, le Génopôle, l'antenne hospitalo-universitaire du sud francilien et à court terme, le CNES et le centre de grand séquençage et de génotypage. Mobilisant 1800 enseignants et chercheurs (32% UEVE) il a pour objet d'impulser des collaborations avec les acteurs socio-économiques.
- Le PRES UniverSud Paris constitue l'objectif privilégié de l'UEVE. Elle en est devenue membre fondateur en 2008 rejoignant les universités de Paris Sud XI et Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, l'École normale supérieure de Cachan, l'École Centrale de Paris et l'École supérieure d'électricité ainsi que 15 membres associés. Pour le président du PRES l'UEVE en constitue un dispositif certes limité, mais très utile et apprécié. Il faut souligner que 5 membres fondateurs du PRES hors Évry sont situés sur le campus de Saclay. Il faudra inévitablement que l'UEVE se préoccupe de son positionnement.

L'UEVE participe, via ses laboratoires à divers pôles de compétitivité :

- Medicen, System@tic pour l'aspect sciences génomiques et post génomiques ;
- Pegase, Aerospace Valley et Astech pour les aspects ingénierie aéronautiques.

L'UEVE est également présente dans les DIM (Domaines d'intérêt majeur) de la région Île-de-France, et soutient des projets allant de la recherche amont aux applications.

Depuis sa réorientation thématique et dans le cadre de son projet scientifique et du GIP Génopôle, l'UEVE associe étroitement les EPST et EPIC à sa politique de recherche. On peut en prendre pour preuve le nombre de laboratoires liés aux organismes: 2 CNRS, 4 INSERM, 2 CNRS/INRA et 2 CEA/CNRS, selon la cartographie de l'UEVE. Ces organismes étant liés à la définition et à la mise en œuvre de la politique de recherche de l'université.

Sur les formations, l'UEVE a fait une analyse sérieuse de l'articulation de ses diplômes dans le contexte universitaire territorial. Toutefois il paraît indispensable que l'université et ses partenaires aient une réflexion de mutualisation des formations qui localement présentent actuellement un déficit majeur d'étudiants.

II – Implication des collectivités et milieux socio-économiques

L'UEVE a été dès l'origine voulue et soutenue par les collectivités territoriales et le monde socio économique dont l'implication a été décisive dans l'élaboration des offres de formation conduisant incontestablement à une culture de la professionnalisation. Le CPER 2007-2013 traduit l'engagement des collectivités, plus de 100 millions d'euros vont être consacrés à quatre opérations liées à l'UEVE : les constructions de l'institut de biologie, de la maison de l'université, d'un centre de bioproduction de molécules thérapeutiques et d'un centre de recherche clinique.

Les collectivités locales et territoriales apprécient la sortie des difficultés de gestion de l'UEVE et la construction d'un projet d'établissement. Quelques questions demeurent posées : celle de la coopération entre établissements, celle du positionnement de l'université dans le contexte du Génopôle et celle de l'identification des forces de l'UEVE. Il existe à la fois le souhait de voir cette dernière comme un acteur important du Génopôle, sans qu'elle soit pour autant réduite à un institut de biologie. Par ailleurs, la mise en œuvre d'une université ouverte sur la ville, d'une vie étudiante de qualité améliorée, du développement éventuel d'une articulation avec la recherche clinique développée dans le nouvel hôpital d'Évry Corbeil sont autant de projets soulevés par les collectivités, susceptibles de concrétisations partenariales. Enfin l'université pourrait au-delà de ses partenaires habituels, également associer de façon plus significative la Chambre de commerce et d'industrie qui est un élément fédérateur de l'économie évryenne.

La stratégie en matière de relations internationales



L'UEVE est directement confrontée à la difficulté de définir une politique cohérente et de mener une action efficace dans le cadre d'un établissement pluridisciplinaire marqué par un déséquilibre entre les poids des activités de recherche et d'enseignement de ses différents domaines.

Jusqu'ici les activités étaient presque exclusivement centrées sur la mobilité étudiante en décalage avec la politique globale et avec des résultats relativement modestes. En effet sur le plan de la dimension internationale de la recherche, le bilan de l'UEVE est trop limité : 18 cotutelles de thèses, 47 chercheurs accueillis entre 2006 et 2008, avec une nette prédominance d'activité pour le laboratoire IBISC. Sur un autre plan l'UEVE s'est investie dans la mise à disposition d'expertises en matière de professionnalisation en direction des pays de l'Afrique subsaharienne, l'autoévaluation qu'elle en fait est réaliste : les opérations sont en décalage avec la politique scientifique et l'impact sur la mobilité entrante est faible. Sur le plan de son action centrale, à savoir la mobilité externe de ses étudiants, là encore l'auto-évaluation est réaliste le taux moyen d'étudiants de 3e année de licence et de master ayant validé un séjour à l'étranger est trop faible (4 %) au regard des objectifs et des moyens importants apportés par les collectivités locales en complément de l'État.

Face à cette situation des orientations beaucoup plus précises ont été adoptées :

- rapprocher les politiques de recherche et des relations internationales ;
- développer et structurer l'internationalisation de l'offre de formation ;
- structurer la mobilité internationale sortante ;
- affirmer son expertise en matière de professionnalisation de formation en particulier vers les pays de l'union pour la Méditerranée.

Les actions proposées, dont un certain nombre ont été amorcées, devraient améliorer la situation, si les conditions de progression puis de réussite sont réunies. Un signal fort a été donné en associant la politique des relations internationales avec la politique scientifique de l'établissement.

Du point de vue opérationnel, l'université a regroupé les services de la recherche et des relations internationales au sein d'une même division (DRRI) sous la responsabilité d'un vice-président, assisté d'un chargé des relations avec les pays du Maghreb. Il a été parallèlement créé un service d'accueil aux chercheurs étrangers. Les échanges sur ces sujets ont montré qu'il existe une réelle volonté de mener cette structuration. Toutefois, eu égard à l'ampleur de la tâche et à une spécialisation au moins partielle inévitable de cette DRRI, les personnels affectés apparaissent en nombre un peu réduit. Des délégations (maîtrisées) dans les composantes pourraient apporter une réponse en vue de favoriser la bonne marche des opérations.

Si ces perspectives constituent incontestablement un progrès par rapport à la situation antérieure, l'articulation avec les actions du PRES UniverSud Paris n'est pas suffisamment marquée, elle semble en effet limitée dans le projet de l'établissement au service d'accueil des chercheurs étrangers.

La gouvernance



I – Le système d'organisation et de pilotage

Les recommandations formulées par le CNÉ en 2006 et les exigences posées par l'IGAENR dans son rapport d'audit, ont fondé les bases d'une action volontariste de réorganisation du fonctionnement et du pilotage de l'établissement. Le "chantier du changement" selon l'expression du président est résolument engagé.

La caractéristique essentielle du gouvernement de cet établissement est celle de l'exercice d'un pouvoir très centralisé qui a été renforcé par la mise en place de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) du 10 août 2007. Ce nouveau positionnement, voulu par la loi, convient tout à fait à la présidence actuelle qui assure pleinement ses attributions. Il existe, de façon explicite, un réel projet d'établissement, associant les dimensions politique et stratégique. Mais l'exercice bien compris du pouvoir présidentiel ne doit conduire à négliger ni les organes intermédiaires, ni la communication interne indispensable à la bonne adhésion de la collectivité.

1 • Les organes de direction et de pilotage

Le président s'appuie sur une équipe de direction très soudée, composée de deux vice-présidents (premier et second) par conseil, élus sur sa proposition. Sans attendre la loi LRU, l'UEVE avait prévu d'associer les étudiants à la gouvernance, un étudiant occupant une vice-présidence du CEVU ; un 2ème étudiant désigné par le CA pour siéger au bureau de l'université. Le bureau comprend, outre les 6 vice-présidents évoqués ci-dessus, 2 représentants des personnels IATOS et de bibliothèque, 1 étudiant et 3 enseignants-chercheurs ou assimilés, tous élus sur proposition du président par le conseil d'administration parmi ses membres. Le secrétaire général et l'agent comptable siègent avec voix consultative. Le bureau se réunit quasi-systématiquement en formation élargie aux responsables des composantes qui n'assistent plus au CA.

L'équipe présidentielle comprend également un nombre important de chargés de mission dont les attributions peuvent en première lecture paraître redondantes et/ou complémentaires avec celles de certains vice-présidents ou élus du bureau.

Le conseil d'administration a 27 membres et le conseil scientifique et le conseil des études et de la vie universitaire ont conservé à peu de choses près la même composition qu'avant la loi L.R.U. Les personnalités extérieures, désignées en fonction des partenariats de l'université (collectivités, organismes de recherche et acteurs économiques), offrent – d'autant qu'elles sont assidues aux réunions du CA – une très bonne ouverture sur le monde économique, la recherche et l'emploi.

La lecture des comptes rendus du C A révèle une très bonne assiduité des membres, une fréquence convenable (4 à 5 réunions/an) et une publicité des relevés de décision sur le site internet de l'établissement. Il nous paraît utile de faire observer que ces comptes rendus gagneraient à mieux rendre compte des interventions des uns et des autres, quelques interlocuteurs ayant évoqué une part excessive de "prise de parole" du Président et la difficulté d'exprimer un autre point de vue. Les CA doivent être l'occasion de débats permettant l'expression des opinions de chacun.

2 • Les composantes

C'est davantage l'histoire et l'évolution – souvent imposée de l'extérieur – de ses missions de formation et recherche, qu'une volonté politique, qui expliquent l'organisation actuelle et son déséquilibre apparent. La structuration se fait autour de 4 UFR (regroupant pour la plupart plusieurs départements souvent disciplinaires) un IUT et deux départements "autonomes".

Outre le déséquilibre en nombre d'étudiants, la lisibilité des attributions de chacune des composantes est loin d'être assurée, surtout dans le secteur sciences "dures" ; l'offre de formation présentée dans les supports de communication n'est pas, par le seul intitulé des diplômes rattachable mécaniquement à une composante. La présidence a raison de considérer que le projet est plus important que la structure, mais il n'en reste pas moins qu'un rapprochement voire une fusion entre les UFR SFA et ST devrait faire l'objet d'une réflexion approfondie d'autant qu'il existe déjà une mutualisation. De même, un meilleur positionnement institutionnel (administratif, financier et en recherche) est à rechercher pour les deux départements isolés.

Par ailleurs, compte tenu des attributions étendues, —administratives et financières — des services centraux, et du rôle déterminant des départements d'UFR (formation), ou des laboratoires ou centres de recherche, la place et les attributions des composantes apparaissent très réduites dans la vie de l'établissement. Cette position de "prise en tenaille" entre les services centraux et les départements (sans prendre en compte les nouvelles compétences dévolues au service central de formation continue) devra faire l'objet d'une attention soutenue, sans remettre en cause le nécessaire renforcement en cours du pilotage central. Un meilleur équilibre reste à trouver.

3 • Les circuits de décision ; la communication interne

Cet établissement est caractérisé par l'exercice d'un pouvoir très centralisé. Une plus grande formalisation de la communication interne, des pratiques "personnelles" mieux adaptées et l'appui méthodologique de très grande valeur de la MEPSI, pourraient concourir à inverser le ressenti actuel vis-à-vis du pouvoir exercé de manière centralisée. Ce qui est envisagé et pour partie réalisé avec succès en matière de communication externe doit être possible en termes de communication interne. Une plus grande régularité des réunions (CPE, commissions des moyens, chefs de division et de services) une meilleure culture de l'écrit, du compte rendu diffusé largement, doit se substituer aux échanges restreints et oraux ; les désaccords doivent, pouvoir s'exprimer, les choix arrêtés, les décisions être mieux explicitées.

II – La gestion

Le CNE, en 2006, relevait "la vision négative que l'université a de son fonctionnement administratif ; les personnels expriment un réel malaise venant de la mauvaise circulation de l'information, du manque de clarification des fonctions respectives des uns et des autres, du déficit d'utilisation d'outils de management des ressources humaines". Ses recommandations les plus importantes portaient sur :

- la nécessité de diagnostic préalable des dysfonctionnements et les enjeux de la réorganisation ;
- la nécessité de confier aux cadres de véritables missions de pilotage et d'animation ;
- des redondances inutiles de l'organigramme et sur la clarification de certaines fonctions.

L'audit réalisé par l'IGAENR, charge très lourde pour l'université, est par l'exhaustivité de son analyse et la précision de ses recommandations, une feuille de route très précieuse. C'est en rapprochant ces observations, et les réactions du terrain, que l'on mesure les stratégies mises en œuvre pour le pilotage et le développement ou le renforcement des grands secteurs de gestion. La centralisation de la gestion administrative et financière, déjà forte, est en voie de renforcement ; les mesures sont adaptées à la taille de l'établissement et aux enjeux du passage à l'autonomie dont l'UEVE voudrait bénéficier rapidement. Toutefois beaucoup reste encore à faire.

1 • La scolarité administrative et pédagogique

La scolarité est le secteur où les recommandations du CNÉ ont été parfaitement suivies. Son organisation est très centralisée : un peu plus d'une quarantaine d'ETP est placée sous l'autorité d'un jeune chef d'une division dynamique et organisée, la moitié environ exerçant au service central l'autre moitié dans les composantes, chacune ayant un correspondant "scolarité" faisant le lien entre le service central et le directeur de l'UFR. Les points forts de ce dispositif sont la très bonne coordination de l'ensemble, renforcée par la collaboration avec la MEPSI, des conditions d'accueil d'étudiants favorables et une excellente ingénierie pédagogique. En revanche il subsiste un découpage des scolarités pédagogiques antérieur au LMD, L1 et L2 d'un côté, L3, M1, M2 d'un autre. Par ailleurs, il conviendrait d'accélérer la modélisation sous APOGEE des diplômes.

2 • Le système d'information

Avant même les recommandations de l'IGAENR, l'UEVE avait mesuré la nécessité d'un système d'information répondant aux besoins de la gestion et du pilotage et à ceux des secteurs d'activité. Le portage politique de ce dossier prioritaire est assuré par le comité stratégique du système d'information, présidé par le président, pour faire la liaison maîtrise d'ouvrage—maîtrise d'œuvre et pour suivre l'élaboration du schéma directeur du système d'information (SDSI).

Le portage technique de ce dispositif à plusieurs niveaux (comités stratégiques, de projet et d'utilisateurs) est assuré par la mission d'évaluation et de pilotage du système d'information (MEPSI), dont la création à l'initiative de la présidence, a donné un élan décisif à la fonction de pilotage et d'audit interne. Ce service transversal, pivot entre pilotage politique et opérationnel a démontré un savoir-faire et une méthodologie particulièrement solides. C'est pourquoi il faudra veiller à ce que la MEPSI ne fonctionne pas en vase clos, mais qu'au contraire les services centraux lui soient étroitement associés, sans dérive hiérarchique ou considération de prestige.

Les moyens humains consacrés à la maîtrise d'œuvre (29 agents) sont convenables mais dispersés. La division informatique assure pour l'ensemble de l'université les compétences habituelles (réseau, gestion, pédagogie, assistance) mais l'IUT dispose de son propre service qui, heureusement, travaille en bonne intelligence avec le service central. La qualité de l'organisation du service de l'IUT n'est pas en cause mais ce cloisonnement, renforcé par le fait que les deux services n'utilisent pas toujours les mêmes applications de gestion, peut à terme être préjudiciable.

Un point important mérite que l'université lui accorde attention, celui de la sécurité dont l'IGAENR a souligné les besoins prioritaires : protection contre l'incendie, climatisation, onduleur, groupe électrogène et par ailleurs qualité de la liaison avec le site de Brétigny.

L'existence de deux ENT, qui devraient être prochainement fusionnés, l'un pour les étudiants ouvert dès 2005, l'autre pour les personnels, ouvert en 2007, constituera un point fort de l'université. C'est grâce notamment à sa participation, à la démarche de plusieurs universités franciliennes dans le cadre du CEVIF, que l'université a pu déployer une plate-forme pédagogique DOKEOS, renforcer l'usage des TICE par la délivrance du C2I, en fort accroissement, développer les moyens techniques vidéos et la visioconférence, et généraliser la carte multiservices.

3 • La gestion des ressources humaines

Le bilan du contrat 2006-2009, rappelle sans détour la sévérité des critiques portées dans ce domaine par le CNE. Aujourd'hui la fonction GRH est devenue un instrument prioritaire de pilotage. La réorganisation vers une division de gestion des personnels par rassemblement sous une même autorité de services auparavant dispersés est en cours d'achèvement. L'organisation en pôles bien identifiés (personnels enseignants, personnels BIATOSS, coordination des services d'enseignement, validation et retraite, accompagnement des personnels), la gestion intégrée, ainsi que des moyens confortables (36,3 ETPT affectés à la GRH dont 23,3 à la DGP) sont des points favorables qui restent à compléter par trois mesures structurelles essentielles à une GRH :

- le moment venu, dès les conditions remplies, transférer le bureau de la paye à la DRH ;
- poursuivre le rassemblement des missions de GRH en définissant le rôle des composantes en particulier celui de l'IUT qui assure la gestion de ses personnels sur budget propre ;
- passer de la division de gestion des personnels à la direction des ressources humaines.

La collaboration étroite entre la DRH et la MEPSI devrait permettre la mise en place d'un système d'information sur les ressources humaines (SIRH), et permet de fédérer les trois applications de gestion :

- HARPEGE qui fait l'objet d'une fiabilisation des données et d'une extension d'exploitation ;
- GEISHA permet d'assurer le suivi des services d'enseignement, complétée par l'application ASTRE, partagée avec la DAF, qui permet d'assurer la paye sur budget propre.

L'université a fait la preuve de sa capacité à prendre en charge la paye sur budget propre et à assurer la pré-liquidation de la paye sur budget État. On soulignera le poids élevé des salaires payés sur budget propre : 205 ETPT (22 % des ETPT de l'université) représentant 23 % de la masse salariale consolidée, ratio élevé à surveiller. C'est donc sur de bonnes bases que doit s'engager très rapidement l'organisation future de la paye après le transfert de compétences, ainsi que sur la maîtrise de la gestion de la masse salariale qui serait alors multipliée par cinq, passant de 12 M€ à 59,5 M€ ; c'est dire l'importance de la mise en place de procédures de contrôle rigoureuses qu'il faut renforcer, formaliser et enrichir, notamment à l'aide de tableaux de bord. Dans le même registre d'une meilleure maîtrise budgétaire, il faut s'interroger sur le poids relatif des heures complémentaires. Alors même qu'une critérisation, intéressante mais encore améliorable, est réalisée par la commission des moyens pour évaluer les heures d'enseignement et qu'un suivi de la consommation est assuré par GEISHA, la permanence d'une dépense élevée d'heures complémentaires ne peut seulement s'expliquer par la sous-dotation en personnels titulaires, ou le passage au LMD. La réflexion engagée sur ce point doit être approfondie.

L'université a démontré également, depuis peu, une capacité de pilotage des emplois et a amorcé une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle dispose d'une bonne cartographie de ses emplois, et d'une connaissance des personnels hébergés dans les laboratoires de recherche.

L'UEVE a mis en œuvre, malgré de faibles marges de manœuvre, une politique de redéploiement et de repyramidage, dans l'objectif très clair d'accompagner ses priorités stratégiques (recherche ou renforcement du pilotage). Au-delà des péripéties de la campagne 2009, cette politique démontre un volontarisme parfaitement assumé, qu'il convient cependant d'expliquer – pour pouvoir utiliser la marge de manœuvre offerte par la quarantaine de départs à la retraite d'ici 2014. Par ailleurs, en ce qui concerne les enseignants-chercheurs il n'y a pas de phénomène d'endogamie, le taux de recrutement externe reste élevé (supérieur à 80 % pour les MCF et à 70 % pour les PR).

En ce qui concerne les BIATOSS, la politique de l'établissement vise deux objectifs essentiels :

- le repyramidage qui permet à l'université d'afficher aujourd'hui un taux de catégorie A particulièrement élevé, afin de valoriser l'encadrement intermédiaire et supérieur ;
- le renforcement des services centraux, quantitativement mais surtout qualitativement.

L'université a réalisé un bilan social et doit en publier un nouveau enrichi avec l'appui de la MEPSI. Un service général d'action sociale a été créé récemment ; ces deux outils participants d'une véritable politique de GRH doivent être suivis et soutenus.

L'université s'engage résolument dans l'amélioration de deux dispositifs concourant également à une meilleure prise en compte de la GRH, l'un au service de l'autre :

- la formation pour faire acquérir aux personnels BIATOS des compétences nouvelles à la hauteur du challenge de l'autonomie, par un doublement des moyens (100 K€ en 2012) ;
- la remise à plat et l'harmonisation entre composantes du régime indemnitaire qui devra passer par plusieurs étapes : une modulation liée à la performance associée à une transparence des critères – une augmentation significative des enveloppes financières à partir des ressources propres – l'intégration de dispositifs parallèles (formation continue et apprentissage).

4 • La politique budgétaire et financière

Les nombreuses observations de l'IGAENR constituent une feuille de route précise et détaillée pour améliorer de façon significative le fonctionnement budgétaire, financier et comptable. La description des insuffisances relevées est étayée par deux audits réalisés par la trésorerie générale et par un cabinet privé de commissaire aux comptes. Aussi l'université s'est-elle engagée résolument dans un programme, lourd et difficile, de mise en œuvre des recommandations. Compte tenu de l'engagement de l'équipe présidentielle, en particulier du VP CA, en charge des finances, de l'arrivée d'un agent comptable, expérimenté, décidé à relever le défi avec l'appui méthodologique de la MEPSI et partant d'une situation financière assainie, on peut estimer que les exigences posées seront réunies, mais avec quelques délais. On se contentera ci-après de pointer les actions engagées et de préciser quelques indicateurs de nature budgétaire et comptable.

Le choix d'une séparation du service financier de l'agence comptable, longtemps avancé, est aujourd'hui retardé pour des raisons pertinentes : clarifier et formaliser les procédures, organiser le contrôle interne comptable, assurer au comptable une meilleure sécurité par sa participation à l'engagement des opérations et lourdeur des chantiers (SIFAC, transfert de la paye à la DRH...).

Un plan d'actions, bien concerté, a été formalisé pour répondre aux recommandations, sous la forme de 10 fiches-actions assorties d'un calendrier de réalisation – anticipation du calendrier budgétaire, réalisation de l'inventaire physique et comptable, mise en place de la procédure d'amortissement, provisionnement des créances douteuses... Ce chantier est lourd et complexe, aussi l'université fera appel à des compétences externes pour l'accompagner.

La procédure budgétaire sera revue dans un calendrier plus orthodoxe (vote avant le début de l'exercice) et dans l'objectif d'un resserrement du nombre de centres de responsabilité (déjà bien réalisé en 2009), de la perspective d'un budget global, et surtout de la diminution des reports mécaniques. Cette procédure budgétaire qui, inévitablement, s'accompagnera de choix difficiles (mutualisation des "réserves", limitation inévitable des dépenses de personnel,...) devra s'appuyer sur un véritable dialogue de gestion avec les composantes. La lettre de cadrage, particulièrement enrichie pour la préparation du budget 2009, en est un très bon support.

L'analyse des comptes financiers sur la période 2004-2007 montre que les produits augmentent de 20 % uniquement par croissance des subventions qui pèsent 63 % en 2007, contre 54 % en 2004.

Les produits nés de l'activité sont en diminution sur la même période : 30 % en 2007 contre 46 % en 2005. Toutefois les ressources de la formation continue et de l'apprentissage, même en diminution, représentent un poids important respectivement 4,8 % et 11 % du total des recettes.

S'agissant des charges, celles-ci ont régulièrement augmenté, même en l'absence de dotation aux amortissements, passant de 20 M€ en 2004 à 25 M€ en 2007 (soit +25 % sur la période).

Même en tenant compte du transfert, en 2006, des salaires des contractuels État et des charges patronales sur les heures complémentaires, l'université doit rester très attentive à cette dérive qui fait qu'aujourd'hui les dépenses de personnel représentent plus de la moitié des produits.

Au total même s'il est avéré que l'université a redressé ses comptes et présente apparemment un fonds de roulement confortable de 11,3 M€ au 31 décembre 2007, dont un fonds mobilisable de 3,79 M€ (40 jours de fonctionnement), les doutes entretenus par les erreurs d'imputation relevées par la trésorerie générale, la non prise en compte de créances douteuses et l'absence d'amortissement, incitent à une grande prudence, sur la réalité du résultat comptable, notamment la capacité d'autofinancement.

5 • Le patrimoine immobilier

Le rapport de l'IGAENR insiste sur "la confusion de l'université quant à l'appréhension de son patrimoine immobilier" et sur l'absence d'outils de gestion : "il n'existe ni inventaire physique, ni inventaire juridique", au point de conclure sur le paradoxe "d'un enjeu immobilier fondamental pour la restructuration de l'université alors même que les éléments les plus simples et les plus essentiels d'une simple gestion patrimoniale font presque totalement défaut".

La question immobilière est une préoccupation majeure de l'équipe dirigeante. Aujourd'hui elle entend créer les conditions et les moyens de rattraper les errements passés.

- Un service central - la division de la gestion immobilière et logistique (DGIL) a été créée à l'automne 2007 avec recrutement d'un nouveau responsable.
- Des efforts de "motivation", nécessaires, et de formation (outils de gestion, habilitation électrique, secourisme ...) sont conduits pour mieux impliquer les personnels en nombre suffisant (36 ETP au service central et 9,25 à l'IUT) d'autant que des fonctions sont externalisées. C'est sans doute la faiblesse de l'encadrement et l'absence d'outils de gestion qui expliquent une gestion pas ou peu maîtrisée. Toutefois, les locaux que nous avons visités présentaient des situations d'entretien convenables.
- Un service hygiène et sécurité (3 personnes) exerce ses attributions sous l'autorité directe du secrétaire général, sans que sa collaboration indispensable avec la DGIL soit formalisée.
- Enfin, si le secrétaire général est spécifiquement chargé de suivre la politique immobilière par le président, l'arrivée toute récente d'une chargée de mission pour le suivi des constructions immobilières et les liaisons avec les collectivités territoriales qui les financent n'est pas de nature à clarifier le pilotage de l'ensemble.

Des éléments de structuration d'une politique immobilière sont en place et préfigurent, peut-être, un futur schéma directeur du patrimoine immobilier dont l'université doit impérativement se doter.

- Il s'agit du plan stratégique de rationalisation des espaces (PSRE). L'UEVE disposant déjà de 110 000 m² répartis dans 15 bâtiments, d'état inégal mais sans risque majeur sur 13 sites, va bénéficier de 20 000 m² supplémentaires (institut de biologie en 2014 et maison de l'université en 2012) d'où la nécessité de rationalisation et de redistribution des locaux.
- Le PSRE est complété par un plan de remise aux normes des bâtiments (RNB) pour lequel l'UEVE attend un soutien lors du prochain quadriennal et mobilisera des crédits propres.
- Un intéressant projet de travaux d'amélioration des performances énergétiques (TAPE) a permis d'évaluer à 20 M€ le coût des investissements nécessaires. L'université envisage de lancer une première tranche d'opérations sur deux bâtiments grâce à un emprunt de 4 M€ remboursé pour une grande part par les économies de fonctionnement qui en découleraient.

La gestion informatisée des surfaces et de leur maintenance démarre et mériterait d'être conduite en interaction avec l'inventaire physique et la politique d'amortissement sur lesquels s'engage la DAF. L'application CELCAT pilotée par la scolarité est utilisée pour gérer le planning d'utilisation des salles et doit faire l'objet d'extensions techniques propres à mieux satisfaire les composantes.

Enfin, outre la rénovation et une meilleure utilisation des locaux et au-delà de la livraison, très attendue, de l'institut de biologie, l'université d'Évry est très concernée par son environnement et la qualité du "campus évryen" ; aussi soutient-elle les projets de construction du site de l'IUFM (en substitution d'un site excentré), d'un grand restaurant universitaire, d'une maison Internationale et d'une maison de l'innovation des sciences et de la société.

6 • La politique de communication institutionnelle

C'est à partir de 2006 que l'université s'est dotée d'un véritable service de communication. Directement rattaché au cabinet de la présidence et composé de trois personnes "de métier", il a reçu mission de :

- construire une notoriété de l'université sur ses points forts : recherche en génomique, professionnalisation, apprentissage, formation continue... ;
- promouvoir l'offre de formation, notamment des filières scientifiques ;
- impulser, en activant les circuits de communication interne, une "culture d'entreprise" tant parmi les usagers que parmi les personnels.

Sur chacun de ces objectifs, des actions se sont développées avec des résultats concrets (site Web, lettre d'information mensuelle, plaquette institutionnelle, guide de l'étudiant, relations presse...). L'université entend poursuivre les mêmes objectifs en amplifiant les actions, notamment en direction des acteurs économiques et de l'emploi, des collectivités et plus particulièrement pour renforcer le sentiment d'appartenance des étudiants à ce lieu de vie que représente l'université.

Conclusion et recommandations



L'UEVE a surmonté 2 événements majeurs : sa réorientation thématique et le passage d'un dispositif de formation marqué par les IUP au LMD qu'elle qualifie "d'onde de choc". L'équipe dirigeante soudée porte un vrai projet d'établissement, en assumant des choix difficiles qu'il lui faut faire partager. L'université est fortement soutenue par ses différents partenaires institutionnels et économiques, elle doit poursuivre sa politique de développement à un rythme certes soutenu mais sans précipitation au risque de voir se rompre les équilibres toujours délicats à établir dans une université pluridisciplinaire marquée par une situation contrastée entre la répartition de son potentiel de recherche et celle de ses étudiants au sein des pôles de formation et de recherche.

I – Points forts

- Une véritable politique d'établissement affirmée et assumée ;
- Une stratégie articulant la recherche et la formation autour de 4 pôles, dont le principal constitue la différenciation et l'identité de l'université ;
- Un affichage clair d'un pôle d'excellence sciences génomiques et post génomiques ;
- Une équipe de direction cohérente ;
- La mise en place de la MEPSI, outil majeur d'aide à la décision ;
- Une culture de la professionnalisation des formations (académiques ou en apprentissage).

II – Points faibles

- Un déficit dans l'organisation et le management de la gouvernance ;
- Un manque de lisibilité et d'efficacité de l'organisation des composantes ;
- Une communication interne insuffisante qui rend difficile l'adhésion de la communauté universitaire à la stratégie de l'établissement ;
- Un manque relatif d'attractivité qui peut concourir à fragiliser l'équilibre entre les pôles stratégiques ;
- L'organisation de la valorisation ne permet pas de dégager une politique d'établissement ;
- Une insuffisante prise en compte de l'étudiant comme acteur de l'université.

III – Recommandations

- Conforter le pôle d'excellence que représente le pôle sciences génomiques et post-génomiques, choix de réorientation scientifique, qui s'est avéré une réussite sur le plan de la recherche ;
- Veiller au développement de collaborations entre les pôles en continuant à privilégier la pluridisciplinarité. En effet, la prégnance du pôle principal, indispensable à l'image et à la reconnaissance de l'UEVE, ne doit pas se faire au détriment du potentiel des autres domaines ;
- Porter une attention particulière PRES UniverSud Paris ;
- Rassembler le plus grand nombre d'acteurs autour du projet de l'établissement ;
- Associer de façon plus étroite les étudiants à la vie et au développement de l'établissement ;

L'UEVE est sur le bon chemin. L'équipe dirigeante soudée porte un vrai projet d'établissement. Le président assume des choix difficiles pas unanimement partagés. Fortement soutenue par ses différents partenaires institutionnels et économiques, elle doit poursuivre sa politique de développement à un rythme certes soutenu mais sans précipitation au risque de voir se rompre les équilibres toujours délicats à établir dans une université pluridisciplinaire.

Liste des sigles

A

AAL	Association pour le développement de l'enseignement et de la recherche
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AES	(Filière) Administration économique et sociale
AFIA	Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage
AFM	Association française contre les myopathies
ALL	Arts, lettres, langues
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANR	Agence nationale de la recherche
APEC	Association pour l'emploi des cadres
APOGEE	Application pour la gestion des étudiants et des enseignements
ASTRE	(Logiciel de gestion de la paie des personnels rémunérés sur budget d'établissement)
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATIGE	Actions thématiques incitatives de Génopôle

B

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

C

CA	Conseil d'administration
CADIST	Centre d'acquisition et diffusion de l'informations scientifiques et techniques
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CELCAT	Corbett Engineering Limited Computer Assisted Timetabling
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CEVIF	Consortium pour un espace virtuel inter-universitaires
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CG	Conseil général
CL	Comité de lecture (revues à CL)
CNÉ	Comité national d'évaluation
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COS	Comité d'orientation stratégique
COUPERIN	Consortium universitaire de publications numériques
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPER	Contrat de projets État-région
CQ	Contrat quadriennal
CR	Conseil régional
CRCT	Congés pour recherche et conversion thématique
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

D

D	(LMD) Doctorat
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DAF	Direction des affaires financières
DEG	Droit économie gestion (filière)
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGIL	Division de la gestion immobilière et logistique
DGP	Division de gestion des personnels
DIM	Domaines d'intérêt majeur
DOKEOS	Outils ENT collaboratif (Plus de 400 cours intégrés à la plate-forme)
DRH	Direction des ressources humaines
DRRI	Division de la recherche et des relations internationales
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant chercheur
ENS	École normale supérieure
ENSIEE	École Nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise
ENT	Environnement numérique de travail
EPEE	Centre d'Études des politiques économiques de l'université d'Évry
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EVE	Évry-Val-d'Essonne

F

FA	Formation en apprentissage
FC	Formation continue
FRE	Formation de recherche en évolution
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

G

GEISHA	Gestion des enseignements Informatisée et suivi des heures assurées (application informatique)
GERPISA	Groupe de recherches permanent sur l'industrie et les salariés de l'automobile
GIP	Groupement d'intérêt public
GRAAL Logiciel	Graal est un système d'information de la recherche universitaire, qui vise à présenter de manière cohérente les unités de recherche et leur environnement.
GRH	Gestion des ressources humaines

H

HARPEGE	Harmonisation de la gestion des personnels
HDR	Habilitation à diriger des recherches

I

IATOS	(Personnels) ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
IATOSS	(Personnels) Ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service et de santé
IBISC	Informatique, biologie intégrative et systèmes complexes
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
INRA	Institut national de recherches agronomiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
ISO	Organisation internationale de normalisation
ITA	(Personnels) Ingénieurs, technique et administratif
IUP	Institut universitaire professionnalisé
IUT	Institut universitaire de technologie

J

JPO Journée portes ouvertes

L

L (LMD) Licence
L/L1/L2/L3 (LMD) Licence, licence 1^{ère} année, 2^e année, 3^e année
LMD Licence-master-doctorat
LOM.fr Learning object metadata (Norme AFNOR de description des ressources)
LP Licence professionnelle
LRU Loi relative aux libertés et responsabilités des universités

M

M (LMD) Master
M/M1/M2 (LMD) Master, master 1^{ère} année, 2^e année
MCF Maître de conférences
MEPSI Mission d'Evaluation et de Pilotage des Systèmes d'Information
MESR Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MIAGE Méthodes informatiques appliquées à la gestion
MIPE Micro portable étudiant

P

PAE Plateforme d'accès à l'emploi
PAST Professeur associé à temps partiel
PCRD Programme cadre de recherche et développement (programme européen)
PEDR Prime d'encadrement doctorale et de recherche
PI Propriété intellectuelle
PIOLE Pôle d'information et d'orientation des lycéens et des étudiants
PPF Programme pluriformations
PR Professeur des universités
PRAG Professeur agrégé du second degré
PRCE Professeur certifié du second degré
PRES Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PSEVS Pôle scientifique d'Évry Val de Seine
PSRE Plan stratégique de rationalisation des espaces

R

RCE Responsabilités et compétences élargies
REDOCEA Réseau documentaire du centre Essonne et associés
RH Ressources humaines
RNB Remise aux normes des bâtiments
RNCP Répertoire national des certifications professionnelles
ROME Registre officiel des métiers et emplois

S

SAAVE Service d'accueil et d'accompagnement de la vie étudiante
SAH Service accueil handicap
SCD Service commun de documentation
SCFC Service commun de formation continue
SCUIO Service commun universitaire d'information et d'orientation
SCUIOP Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
SDSI Schéma directeur du système d'information
SEG Sciences économiques et de gestion
SFA Sciences fondamentales appliquées
SFI Sciences fondamentales et ingénierie
SG Secrétariat général

SHON	Surface hors œuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SIRH	Système d'information sur les ressources humaines
ST	Sciences technologiques
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STIC	Sciences et technologies de l'information et de la communication
STS	Sciences technologies santé
SUDOC	Système universitaire de documentation

T

TAPE	Travaux d'amélioration des performances énergétiques
TEEPP	Travail, entreprises, emploi et politiques publiques
TEPP	Travail, emploi et politiques publiques
TICE	Technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement

U

UE	Unité d'enseignement
UEVE	Université d'Évry-Val-d'Essonne
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UVSQY	Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAPP	Validation des acquis personnels professionnels
VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant
VPN	Virtual Private Network

Observations du président



EVRY, le 05 novembre 2009

Réf. : RM/SYA/FC n° 61 - 2009

Observations du Président au rapport d'évaluation de l'AERES

Ce rapport d'évaluation analyse les atouts et les faiblesses de l'UEVE dans sa gestion interne et sa gouvernance ; il fait des préconisations pour que l'établissement trouve pleinement sa place dans la perspective de son autonomie et de la réorganisation, en cours, du paysage universitaire francilien.

La stratégie de développement de l'établissement est clairement explicitée. Membre fondateur du PRES UniverSud Paris, l'UEVE n'en reste pas moins en dehors du territoire géographique de l'OIN (Opération d'Intérêt National) du Plateau de Saclay dont la structuration va s'accélérer. L'UEVE doit donc à la fois inscrire sa stratégie de développement dans le sud de l'Île de France et viser d'autres logiques de développement à partir du «campus évryen» et des partenariats qui se mettent en place, à ce niveau, avec les autres acteurs de la formation et de la recherche. Forte de l'appui des organismes de recherche, (INSERM, CNRS, INRA, CEA), des collectivités territoriales et du GIP Genopole dont elle est membre fondateur avec l'AFM, l'UEVE doit résolument jouer la carte de ses spécificités et de ses atouts et ambitionner de se développer résolument sur l'axe Evry/Orly/Paris.

S'agissant de la recherche, l'AERES rappelle la profonde mutation que l'UEVE a dû opérer pour réorienter sa politique scientifique, axée à l'origine sur l'étude des matériaux et qui s'est structurée, à la demande de l'Etat, dans les années 2000, sur la génomique et ses applications thérapeutiques et environnementales. L'AERES encourage la détermination de l'équipe présidentielle, forte de l'appui des partenaires institutionnels et économiques, à conforter ce pôle d'excellence qui est en mesure d'asseoir la notoriété de l'UEVE et de lui permettre de rayonner en Île de France et au-delà.

L'AERES engage cependant l'établissement à trouver le «juste équilibre» afin que cette stratégie ne soit pas réductrice au développement des autres pôles pluridisciplinaires de formation/recherche que l'UEVE souhaite développer. Dans le contexte très contraignant imposé par l'Etat du plafonnement des emplois scientifiques, il y a là une vraie difficulté qui suppose, à minima, comme le souligne le rapport, des procédures de gestion claires des moyens, notamment s'agissant des ressources humaines. Depuis la rédaction de ce rapport, les procédures de recrutement des personnels enseignants-chercheurs, ATER, et professeurs invités, ont été élaborées en Conseil scientifique et adoptées, à l'unanimité par le Conseil d'Administration, en juin dernier.

En matière de valorisation de la recherche, l'AERES nous incite vivement à définir notre stratégie. Et puisque le développement de l'UEVE est étroitement lié à celui de ses partenaires institutionnels, la stratégie de valorisation devra également se faire dans le cadre d'une action concertée avec ces

mêmes partenaires, au premier rang desquels Genopole et les organismes de recherche s'agissant des secteurs de la santé et des biotechnologies. Au-delà, la création d'une fondation universitaire centrée sur quelques secteurs d'activités ciblés sur nos activités de recherche tels que l'aéronautique, l'aérospatial, l'informatique, la chimie... pourrait être l'occasion de faire émerger une politique de valorisation qui fait aujourd'hui défaut à l'UEVE.

S'agissant de l'offre de formation, l'AERES souligne la forte culture de professionnalisation de l'UEVE, qui constitue le second levier stratégique de son développement qu'il faut résolument conforter.

Le fonctionnement du service de formation en apprentissage, continue et de VAE est notamment cité en exemple d'une démarche qualité déclinée dans le triptyque : « diplômes/métiers/compétences ».

L'AERES recommande de renforcer les moyens alloués aux nouveaux dispositifs d'accompagnement des étudiants pilotés par le PIOLE (Pôle d'Information et d'Orientation des Lycéens et des Etudiants) et la PAE (Plateforme d'Accès à l'Emploi) qui ont été créés par l'UEVE pour favoriser l'orientation, la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants. Elle encourage l'UEVE à intensifier la politique de promotion des filières scientifiques menée par le PIOLE, notamment dans le secteur de la biologie, où les effectifs en Master ne sont pas en adéquation avec l'important potentiel de recherche dont l'UEVE dispose dans le domaine des sciences génomiques.

L'AERES invite par ailleurs l'établissement à s'interroger sur l'étendue de son offre de formation, compte tenu du poids financier très important des heures complémentaires qui ne peuvent pas uniquement s'expliquer par une sous dotation en personnels titulaires. Il y a là, assurément, comme le suggère le rapport, une large concertation à engager, en même temps qu'il faut se pencher sur le contour des UFR et de leur responsabilité. L'élaboration d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens entre l'établissement et les UFR, à l'instar de ce qui va se faire avec l'IUT, pourrait constituer l'élément clef contribuant au renforcement du rôle et de la place des UFR au sein de l'établissement.

S'agissant de la gestion de l'établissement, l'AERES souligne les avancées importantes, bien qu'encore inachevées, qu'a réalisées l'UEVE, suite au rapport très négatif du CNÉ de 2006. Par exemple s'agissant de :

- (i) l'organisation des scalarités administratives et pédagogiques qui ont été centralisées,
- (ii) la mise en place d'une maîtrise d'ouvrage d'un système d'information piloté par la MEPSI (Mission d'Evaluation et de Pilotage du Système d'Information),
- (iii) la création d'une Division de Gestion des Personnels (DGP) qui est devenue un instrument prioritaire de pilotage du projet d'établissement. La DGP a notamment permis d'impulser pour les BIATOS une politique prévisionnelle des emplois, la définition d'un plan de formation et un régime indemnitaire pour encourager les initiatives des agents,
- (iv) l'adoption et le suivi d'un plan d'actions, centré sur 10 objectifs, afin de permettre à l'UEVE d'accéder dans les meilleures conditions possibles aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE),
- (v) l'évolution des pratiques budgétaires avec une limitation des centres de responsabilité, la fin des reports mécaniques de crédits et le renforcement du dialogue budgétaire avec les composantes et les services dans une logique de financement des projets et non pas de simple consommation de crédits,
- (vi) la création d'une Division de la Recherche et des Relations Internationales (DRRI), qu'il faut développer, pour mieux asseoir la notoriété de l'UEVE en articulant le projet scientifique, le rayonnement international et la mobilité étudiante,
- (vii) la séparation, effective aujourd'hui, de l'Agence Comptable (AC) et de la Division des Affaires Financières (DAF),

- (viii) la qualité du fonctionnement du Service Commun de Documentation également pilote de la mise en place de collaborations effectives au niveau local et du Pres Universud.

Comme l'IGAENR, l'AERES souligne la déficience de l'UEVE dans la gestion de son patrimoine immobilier. Elle recommande de mener rapidement à son terme la mise en place d'un logiciel de gestion du patrimoine et de finaliser le schéma directeur d'accessibilité aux handicapés. Ces deux projets sont aujourd'hui en phase d'achèvement ; ils ont été intégrés aux objectifs du schéma directeur immobilier que la Caisse des Dépôts et Consignation, l'UEVE et la communauté d'agglomération d'Evry Centre Essonne vont élaborer et mettre en œuvre à l'échelle du «campus évryen». Parallèlement, l'UEVE est en train de revoir complètement le pilotage interne de sa politique immobilière en articulant les missions, sous la responsabilité du Secrétaire Général, d'une Division de la Prospective Immobilière (DPI) et de l'actuelle Division de Gestion Immobilière et de la Logistique (DGIL) placées chacune d'elles sous la responsabilité d'un cadre de haut niveau.

L'AERES nous recommande de « maintenir le cap » de cette réorganisation en profondeur de l'UEVE, indispensable pour assurer son développement. Elle préconise de mettre en place une politique de communication interne, à l'instar de ce qui a été fait au niveau externe, afin de mieux associer l'ensemble des personnels à cette nécessaire réorganisation. Cet objectif doit s'articuler avec le projet des services, en cours d'élaboration, placé sous la responsabilité du Secrétaire Général.

S'agissant de la vie étudiante, l'AERES demande à l'UEVE de mieux associer les étudiants à la vie de l'établissement, au-delà du fonctionnement de la «Maison de l'étudiant» qui a été initiée et pilotée totalement par les étudiants. Des préconisations sont faites pour accroître la participation des étudiants aux élections dans les différents conseils. L'UEVE est une des rares universités qui, à la demande des étudiants, a étalé sur deux jours la période électorale ce qui a permis d'accroître très sensiblement les taux de participation. Il conviendra d'étudier avec les étudiants les autres dispositions à prendre pour augmenter cette participation. L'idée de créer une commission spécifique de la vie étudiante est à cet égard pertinente : elle permettrait de rendre plus effective l'implication des étudiants dans tout ce qui concerne les problèmes qui les touchent de près. Cette commission, dont les modalités sont à discuter avec les étudiants, pourrait être mise en place en 2010.

L'UEVE, est sur le «bon chemin» souligne l'AERES. Mais le temps nous est compté, car l'UEVE, pour rester compétitive vis-à-vis des autres universités, notamment d'Île de France, ne doit pas s'attarder en chemin et doit finir de rattraper très rapidement les déficits d'organisation et de gestion interne qu'elle a accumulés. Au-delà d'être sur le «bon chemin» il faut que l'UEVE s'attache aujourd'hui à aller rapidement au «bout du chemin».

Elle en a les moyens, les appuis et les talents.

Et parce que tout ne sera pas possible dans l'espace concurrentiel dans lequel nous évoluons, l'UEVE doit aussi apprendre à faire des choix. C'est à sa capacité à prioriser ses objectifs et à les arbitrer démocratiquement que l'UEVE sera en mesure de relever le défi de l'excellence universitaire. Cela signifie que chacun, au-delà de ses convictions, accepte de se ranger à l'avis du plus grand nombre.

Tous, en tout cas, doivent être convaincus que les priorités d'aujourd'hui, loin de constituer un handicap à l'action publique, contribueront aux conditions de la pérennité et du développement futur de l'université d'Evry.



Le Président de l'université

Richard MESSINA

Richard MESSINA

Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'Université d'Évry-Val-d'Essonne a eu lieu du 17 au 19 mars 2009. Le comité d'experts était présidé par Gérard **Noyel**, vice-président de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI).

Ont participé à l'évaluation :

Sylvain **Comparot**, conseiller technique de la présidente de l'Université de Bourgogne ;

André **Ducastaing**, professeur émérite ;

Roland **Graff**, ingénieur de recherche au CNRS, directeur du service de RMN, Université de Strasbourg ;

Elisabeth **Mathieu**, professeur des universités, Université d'Angers ;

Françoise **Moisand**, Chargée de mission pour la valorisation au sein de l'INSERM ;

Alain **Roume**, ancien secrétaire général d'académie ;

Maurice **Porchet**, professeur des universités, Université de Lille 1.

Hervé **Baussart**, délégué scientifique et Valérie **Philomin**, 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.