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

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'université de Nîmes

novembre 2014

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

Section des Établissements

Pour l'AERES, en vertu du décret du 3 novembre 2006[1]*,*

- Didier Houssin, président
- Philippe Tchamitchian, directeur de la section des établissements

Au nom du comité d'experts,

- Francis Godard, président du comité

[1] Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinéa 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).

Sommaire

Sommaire 5

Présentation 7

La stratégie et la gouvernance 9

I – Une stratégie à double détente dans un contexte complexe 9

II – Une politique de partenariat efficace au plan local et loyale au plan régional 9

1 ● Au plan régional. 9

2 ● Au plan local 10

III – Une gouvernance globalement efficiente avec quelques problèmes en suspens 10

1 ● Une gouvernance originale 10

2 ● Des difficultés au niveau d'un département 11

IV – Une politique de communication à mieux définir 11

V – La politique de la qualité : des efforts à encourager 11

La recherche et la formation 13

I – Une politique de recherche construite autour d'un projet phare 13

1 ● Un projet de laboratoire bien avancé : CHROME 13

2 ● Une thématique non encore structurée : Design 13

II – Un effort à poursuivre pour favoriser la visibilité de l'université dans le tissu socioéconomique local 14

III – Une politique de formation bien adaptée à ses missions 14

1 ● Pilotage et pédagogie 14

2 ● Les licences générales 14

3 ● Licences et masters professionnels 14

IV – Une trajectoire encourageante en master mais une incertitude qui demeure pour le doctorat 15

V – Une politique documentaire propre à aider les étudiants 15

La réussite des étudiants 17

I – Parcours étudiants et insertion professionnelle 17

1 ● Une université qui s'efforce de répondre à une situation difficile 17

2 ● L'aide à la réussite 17

II – La vie étudiante 18

1 ● Les conditions de vie étudiante 18

2 ● Une vie étudiante qui reste limitée 18

3 ● Un pilotage de la vie étudiante qui peut encore être amélioré 18

Les relations européennes et internationales.....19
I – L'accompagnement de la recherche.....19
II – La mobilité étudiante.....19
Le pilotage et la gestion.....21
I – Des progrès incontestables en matière de pilotage.....21
II – De fortes spécificités en matière de ressources humaines.....21
III – Une situation financière saine, une comptabilité analytique à développer.....22
IV –Des réorganisations immobilières en cours avec une incertitude sur la seconde tranche du bâtiment Hoche.....23
V – Un système d'information satisfaisant.....24
Conclusion.....25
I – Les points forts.....25
II – Les points faibles.....25
III – Les recommandations.....25
Liste des sigles.....27
Observations du président.....29
Organisation de l'évaluation.....33

Présentation

L'université de Nîmes (UNîmes) est un jeune établissement créé en mai 2007 à partir d'un centre universitaire de formation et de recherche (CUFR) créé lui-même en 2002 sur la base d'un regroupement d'antennes locales des trois universités de Montpellier. Université de plein droit, elle dispose néanmoins de statuts dérogatoires qui ont été validés en Conseil d'État le 30 avril 2012 (décret n°2012-614). Ces statuts stipulent qu'un conseil d'université (CU) exerce l'ensemble des compétences attribuées au conseil d'administration et au conseil académique, et qu'un conseil d'orientation (CO) « propose les grandes orientations relatives aux activités de formation et de recherche dans le cadre des objectifs de professionnalisation ». Le CU comprend 25 membres et le CO 22 (dont 18 extérieurs à l'université). L'université exerce les responsabilités et compétences élargies (RCE) depuis le 1er janvier 2011[2].

L'UNîmes est une université de petite taille avec 3 568 étudiants[3], 59 enseignants permanents dont 46 enseignants-chercheurs (EC) et 13 enseignants du second degré, 22 enseignants non permanents et 96 BIATSS dont 51 titulaires[4]. Bien qu'un effort particulier de création de 29 emplois au cours des deux dernières années ait été consenti par le MENESR (10 emplois en septembre 2013 et 19 emplois en septembre 2014), elle reste sous encadrée[5].

En 2013, l'UNîmes a exécuté un budget de fonctionnement de 15,4 M€ dont 10,9 M€ de masse salariale. En recettes, la part de l'État s'élève à 85,%, celle des collectivités à 5 % et celle des ressources propres à 8 %.

Elle est définie par ses statuts comme une université pluridisciplinaire hors santé de proximité à vocation professionnelle. L'ensemble des personnels de l'établissement ainsi que l'ensemble des partenaires ont bien assimilé cette mission fondatrice. Répondre aux attentes du milieu local aux niveaux licence (L) ou master (M), qu'il s'agisse des familles ou des entreprises, est donc le premier objectif que s'est fixé l'université. Au moment de l'évaluation, l'UNîmes ne délivrait pas le doctorat en son nom propre.

Elle s'organise en trois départements : Droit-Economie-Gestion (31 % des étudiants), Psychologie-Lettres-Langues-Histoire (39 % des étudiants), Sciences et Arts (31 % des étudiants). Ces trois départements sont pilotés chacun par un conseil et un directeur de département.

L'université ne dispose pas d'équipe de recherche. Ses EC exercent, par conséquent, leurs activités de recherche dans des laboratoires relevant des universités de Montpellier, d'une part, et d'Aix-Marseille, d'autre part, localisées de fait dans deux régions différentes : Languedoc-Roussillon (LR) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA).

Les activités de l'UNîmes s'organisent sur 4 sites distincts dans l'agglomération nîmoise : le fort Vauban, implantation principale en centre-ville qui accueille notamment la présidence de l'université ainsi que la bibliothèque, le site Hoche, ensemble de bâtiments en cours de réhabilitation, le bâtiment des Carmes et le laboratoire GIS. Par ailleurs, il existe à Nîmes un IUT et un CHU, le premier composante de l'université de Montpellier 2 et le second conventionné avec l'université de Montpellier 1.

Comme toute université dite « de proximité » et spécifiquement dans le contexte gardois, elle rencontre des difficultés propres aux caractéristiques spécifiques de son public étudiant : en 2012-2013, 95 % des étudiants sont inscrits en licence, 32,3 % sont issus des baccalauréats technologique ou professionnel et 49 % des étudiants sont boursiers sur critères sociaux. La part des étudiants issus des professions et catégories socio-professionnelles « ouvriers et employés » est beaucoup plus forte que celle des autres universités de LR (33,5 % contre 23,3 %) ; qui plus est, elle augmente à l'UNîmes ces dernières années et diminue en région LR. De manière plus générale, elle est plus élevée que dans les universités comparables en France. L'UNîmes, plus peut-être que toute autre université du même type, accueille une forte proportion d'étudiants en difficulté, n'ayant souvent fait le choix de s'y inscrire que par défaut. Ceci explique que le taux de d'étudiants dits décrocheurs au niveau L y soit particulièrement important.

[2] Selon la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU).

[3] Source « l'université en chiffres », octobre 2013.

[4] Source : schéma directeur des emplois.

[5] Source : Audit de l'IGAENR de 2010.

Au sein d'une région à dominante économique tertiaire, le département du Gard se distingue par l'existence d'un tissu industriel de tradition ancienne. En janvier 2008, le Gard comptait officiellement 694 323 habitants (Hérault : environ 1 million d'habitants) ; Nîmes, son chef-lieu, compte, en 2011, 144 940 habitants, et près de de 250 000 à l'échelle de l'aire urbaine (Montpellier 264 538 et près de 550 000 pour l'aire urbaine). La région LR connaît un taux de chômage très élevé et le département du Gard est l'un des départements les plus touchés par l'augmentation du chômage entre 2012 et 2013 : + 8,2 % pour les moins de 25 ans. En décembre 2012, selon l'Insee, près de 24,2 % des actifs de cette classe d'âge étaient sans emploi.

De tout cela, il résulte que l'établissement porte une attention particulière à ses liens avec les partenaires des territoires, à la mise en place d'une démarche qualité en matière d'organisation interne, au développement de la formation aux niveaux M et D et aux mesures propres à la spécificité de sa population étudiante.

La jeune université de Nîmes est amenée à concevoir son développement dans un contexte universitaire régional complexe, marqué par des incertitudes majeures relatives à l'organisation de la politique de site dont le dénouement ne dépend pas de sa propre action. Elle doit donc être ouverte à diverses éventualités et prête à réagir rapidement. Les incertitudes concernent principalement la construction de la Comue, faisant suite à un PRES faiblement intégré, processus difficile marqué principalement par la fusion des universités de Montpellier 1 et de Montpellier 2. En particulier, contrairement aux attentes de l'UNîmes, le projet de Comue ne prévoit pas de déléguer la compétence en formation doctorale au niveau commun. Les incertitudes de la construction de la politique de site concernent également l'évolution des partenariats d'UNîmes dans un contexte de bi polarisation entre les régions LR et PACA. Elles concernent, enfin, le financement public dans un délai rapide de la seconde tranche de son site Hoche dans le cadre du CPER.

Au questionnement et recommandations du rapport d'évaluation externe précédent sur, en particulier, la formalisation des procédures, la structuration de la recherche, la stratégie en matière d'emploi scientifique, la cohérence de l'offre universitaire sur le site nîmois, l'université a répondu par des efforts significatifs.

La stratégie et la gouvernance

I – Une stratégie à double détente dans un contexte complexe

L'enjeu principal de la jeune université de Nîmes est de se faire reconnaître *urbi et orbi* comme université de plein exercice et ainsi d'exister dans le jeu universitaire régional et interrégional. Une telle reconnaissance passe notamment par l'intégration régionale d'une offre de formation spécifique à l'UNîmes, notamment aux niveaux M et D, au sein d'un territoire dominé par de grandes universités, en LR comme en PACA. Cet enjeu est d'autant plus prégnant que les autres universités de LR ne sont apparemment pas parvenues, jusqu'à présent, à s'entendre sur un schéma cohérent d'offre d'enseignement et de recherche.

Dans ces conditions, il apparaît que l'UNîmes a adopté, avec pertinence, une stratégie à double détente. Elle s'efforce d'une part d'avoir une offre d'enseignement au niveau L la plus large possible, compte tenu de ses moyens, et en mettant en œuvre des méthodes pédagogiques appropriées et entend, d'autre part, positionner de manière originale son activité de recherche au regard du contexte local, régional et interrégional. De là, son offre d'enseignement au niveau M est duale, avec une dimension professionnalisante liée à ses objectifs de proximité et des spécialités « de niche » articulées à sa recherche. Cette dualité se reflète dans la mise en œuvre de deux types de pédagogies à mettre en œuvre, aux ressorts très différents.

La conjonction, chez les partenaires locaux, d'une demande de renforcement de la filière AES, qui permet de préparer notamment les concours de la fonction publique territoriale, et de l'encouragement à la mise en place d'un master lié au projet de recherche CHROME, est un bon exemple de la dualité de leurs attentes. Il est clair qu'ils ont été entendus par les responsables de l'établissement.

II – Une politique de partenariat efficace au plan local et loyale au plan régional

1 ● Au plan régional.

L'UNîmes fait face une importante difficulté structurelle : elle est bipolarisée en raison de ses collaborations multiples en recherche comme en formation avec les universités de LR et de PACA, et entretient au moins autant de relations avec les secondes qu'avec les premières. Le redécoupage régional en cours ne pourra que renforcer cette difficulté.

Elle rencontre une seconde difficulté liée aux incertitudes sur la construction de la Comue s'agissant de sa conception générale (plus ou moins intégrée), des fonctions mutualisées et des pôles thématiques à créer, et sa gouvernance (et notamment la fin de la période d'intérim à la présidence).

Il faut noter que l'établissement joue néanmoins loyalement le jeu de la construction de la Comue « Sud de France »[6] (c'est d'ailleurs le président de l'UNîmes qui en rédige le projet de statuts). L'UNîmes est en demande d'une solution qui lui permettrait de délivrer le doctorat, mais pâtit du manque de volonté actuelle des universités de déléguer au niveau de la Comue la compétence doctorale. Toutefois, le projet de création de pôles thématiques de recherche au sein de la Comue (seules la santé et la chimie sont identifiées actuellement) pourrait déboucher sur un pôle « risques » qui ouvrirait de nouvelles perspectives pour l'UNîmes. Ce *scenario,* favorable aux attentes de l'établissement, suppose cependant que beaucoup de conditions soient réunies. Or, le temps presse et il lui faudra attendre la stabilisation de la Comue pour avancer sur ce point.

Si l'on pourrait suggérer à l'UNîmes d'être offensive sur la mutualisation de certaines fonctions comme l'international et les systèmes d'information (SI), il apparaît toutefois que la question du contenu et des modalités des coopérations interuniversitaires reste posée. L'attitude ouverte de la direction de l'université sur les avenirs possibles, en la matière, reste la meilleure possible.

[6] Dont la dénomination finalement retenue est « Languedoc Roussillon Universités ».

2 ● Au plan local

Les établissements académiques gardois (l'École des Mines d'Alès - EMA, l'IUT, l'École des Beaux-arts, le CHU et le CEA), les partenaires économiques (Chambre de Commerce et d'Industrie - CCI, Mutualité) et les acteurs politiques (élus, collectivités locales) sont bien identifiés et ont une vision très positive de l'université et de sa direction. Ils en ont bien compris les objectifs et mentionnent tous des exemples concrets et satisfaisants de coopération (vacations, stages, recherche en commun, utilisation des équipements notamment).

Les 13 licences professionnelles (LPro) de l'UNîmes n'ont pas de recouvrement thématique avec les 13 LPro de l'IUT et constituent donc des offres complémentaires ; il est même envisagé de mutualiser certaines fonctions. Par ailleurs, des accords sont passés avec les lycées gardois concernant les débouchés des BTS vers certaines LPro. L'EMA quant à elle organise 3 masters en commun avec l'UNîmes et se dit très complémentaire en recherche avec le projet CHROME sur le thème du risque. Les points de synergies potentielles avec le CHU sont nombreux : licence d'optique de l'UNîmes, projet de master commun sur le risque et sa prévention, création d'un centre de rééducation sur la basse vision.

Deux sujets, néanmoins, comme le projet de fondation sur la longévité et le vieillissement, d'une part, et le projet « Design », d'autre part, appelleraient de véritables clarifications avec les partenaires.

Le premier sujet est celui de la longévité et le vieillissement. Il répond à une demande sociale croissante associée à la problématique du maintien à domicile. Il pourrait, de plus, s'appuyer sur un diplôme délivré à l'UNîmes (optique) et espérer l'appui du CHU (expertise sur les questions de la vue). Il est pourtant totalement absent des projets de l'université. Cette thématique de la longévité et du vieillissement est présente sur le site nîmois, essentiellement portée par une fondation de coopération scientifique (Institut méditerranéen des métiers de la longévité – I2ML) dont le bilan et le fonctionnement ne sont pas jugés positivement par les acteurs rencontrés par le comité, ce qui obère les perspectives de son développement. On peut comprendre que l'université, rattachée un peu artificiellement à ce projet via cette fondation qui a connu des problèmes budgétaires, ne souhaite pas explorer ce sujet dans les conditions actuelles. Elle ne peut, en revanche, laisser planer une ambiguïté sur son positionnement scientifique: soit elle parvient à mobiliser certains de ses chercheurs autour de ce sujet et doit inventer un nouveau mode de fonctionnement, soit, elle ne le peut pas et elle doit alors le faire savoir clairement ; le *statu quo* porte en germe le risque de se faire reprocher d'avoir négligé cette thématique.

Le second sujet est le projet Design. Il fait l'objet d'acceptions très différentes selon les partenaires. De plus, il apparaît que le master professionnel « Design », cohabilité avec l'EMA, fait l'objet de réserves de la part de l'école même si cette dernière a confirmé sa demande de co-accréditation pour le prochain contrat quinquennal. Enfin, l'université n'a pas encore trouvé ses marques avec l'École des Beaux-Arts de Nîmes sur ce sujet. Si le projet Design relève d'un pari sur l'avenir fondé sur son originalité, ce que l'on peut comprendre, il est important de s'assurer de sa crédibilité, et notamment de la solidité des partenariats qui, à l'exception de celui avec Paris 1 Panthéon Sorbonne, sont loin d'être assurés. La consultation du conseil d'orientation pourrait aider à avancer dans la clarification de ces deux questions.

III – Une gouvernance globalement efficiente avec quelques problèmes en suspens

1 ● Une gouvernance originale

Le maintien d'un statut dérogatoire, en allégeant la structure universitaire classique (un bureau et ses VP et un conseil central, assisté d'un CO), présente de l'intérêt pour une université de petite taille car il permet d'associer le bureau dans ses différentes géométries au travail des conseils, ainsi que des circuits courts de décision. Le dispositif s'appuie sur des commissions prévues dans le règlement intérieur : une commission enseignement, une commission recherche, une commission des finances, une commission des travaux ainsi que des conseils de perfectionnement. Ce mode de gouvernance permet une bonne réactivité, même si le CO pourrait utilement jouer un rôle plus important dans la vie de l'établissement. Il serait également pertinent d'envisager une meilleure participation, sous des formes à définir, du vice-président étudiant.

Toutefois, le fonctionnement de l'établissement apparaît insuffisamment décentralisé, du fait notamment que les départements ont parfois tendance à faire remonter au niveau supérieur des problèmes qu'ils pourraient traiter à leur niveau. De plus, compte tenu du nombre restreint des personnels de l'université, la multiplication des réunions apparaît un peu lourde à certains élus.

Il faut souligner que l'efficacité de la gouvernance doit beaucoup à l'action d'une équipe de direction dynamique et à son investissement considérable ainsi qu'à l'impulsion donnée au sein de la direction générale des services (DGS) pour la mise en ordre et la formalisation des procédures.

L'organisation de la réunion des chefs de services centraux, sous l'autorité et à l'initiative de la seule DGS et non plus comme auparavant dans le cadre du comité de direction, permet un travail plus direct de la DGS avec ses services, libère le comité de direction des problèmes propres à l'organisation des services et constitue une amélioration évidente de la gouvernance.

2 ● Des difficultés au niveau d'un département

Les difficultés internes au département Sciences et Arts pèsent sur la gouvernance de l'université. La stratégie de l'université s'est affichée clairement à propos de ce département. Du côté des « Sciences », la priorité en matière d'allocation des moyens a été donnée logiquement aux disciplines impliquées dans le projet CHROME, projet de recherche phare de l'université. Du côté des « Arts », le projet « Design » a tenté sans succès de fédérer l'ensemble des EC concernés du département. Des arbitrages ont été opérés par la direction de l'université. Tous ces efforts de structuration sont à mettre au crédit de l'université.

On perçoit que les difficultés proviennent essentiellement d'une partie des EC qui ne sont pas inscrits dans les thèmes prioritaires. Ces derniers ne représentant que 2/5 des effectifs[7], les perspectives offertes aux 3/5 des EC et enseignants qui ne sont pas concernés par les thèmes prioritaires gagnerait alors à être rapidement éclaircies. L'université est pleinement consciente de ce problème et va poursuivre son nécessaire effort de clarification des conventions individuelles qui lient les EC de l'UNîmes aux équipes de recherche d'autres universités.

Le comité technique (CT) semble être le lieu d'expression d'une contestation localisée sur le département Sciences et Arts, portée par les EC, à propos de l'allocation des moyens lors de la dernière campagne d'emplois. Mais le dépassement de ce blocage lors d'un récent CT, par un aller et retour entre CT et départements, montre que l'université a une bonne capacité à traiter ce type de problème.

IV – Une politique de communication à mieux définir

La politique de communication mise en place reste encore trop modeste pour pouvoir répondre efficacement aux nouveaux enjeux de l'université. En effet, le budget du service de la communication s'élève à seulement 50 k€ en 2014, même s'il faut noter l'effort de structuration de ce service opéré depuis un an avec la création, au 1er septembre 2013, d'un poste de responsable chargé de la communication externe et des relations avec la presse[8] et celle prévue, en septembre 2014, d'un webmaster pour renouveler et enrichir le site de l'université. Ces recrutements devraient permettre à l'université de mieux communiquer afin de renforcer sa visibilité et son image, à condition toutefois que la direction définisse une stratégie globale en la matière.

Ainsi, la communication externe se doit de cibler davantage les publics tels que les lycées et les familles puisqu'ils ont un rôle de « prescripteurs » auprès des populations lycéennes et étudiantes. La communication interne n'est quant à elle pas suffisamment l'outil d'information au service des différentes instances de l'université pour sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux nouveaux enjeux régionaux. Ceux-ci lui semblent encore très lointains alors même que l'avenir de l'UNîmes en dépend fortement. Il est important que l'université, dans son ensemble, soit réactive sur ce sujet dans la période qui s'ouvre.

V – La politique de la qualité : des efforts à encourager

Il n'existe pas de mise en place « systématique » d'une démarche qualité pour toute l'université mais les progrès réalisés dans le fonctionnement des services ressources humaines, finances et recherche constituent un bon début.

Pour faciliter son accession aux RCE, l'université a recruté un contrôleur de gestion qui a eu pour mission d'établir des procédures de contrôle et de suivi des activités dans le domaine financier et comptable et dans la gestion des ressources humaines (RH).

---

[7] A noter que cette proportion est plus proche de la moitié si l'on tient compte des recrutements effectués par l'établissement à la rentrée 2014.

[8] Le service communication est rattaché directement au DGS mais les deux chargées de communication participent régulièrement au comité de direction et sont associées à tous les événements organisés par l'établissement.

Par ailleurs, en quatre ans, l'université a coordonné et généralisé l'évaluation des enseignements par les étudiants même si quelques formations refusent encore ce dispositif[9].

La qualité fait ainsi clairement partie des axes de progrès identifiés par l'UNîmes. Le rapport d'autoévaluation lui-même s'inscrit dans cette démarche puisqu'il a été construit autour de 186 indicateurs destinés à mesurer la performance de l'établissement. La qualité de ce rapport atteste d'une réelle capacité, de la part de l'UNîmes, à prendre de la distance par rapport à son fonctionnement quotidien et à produire une vision critique et argumentée de ses propres forces et faiblesses, en distinguant des axes de progrès et des freins éventuels. Afin de poursuivre dans cette même direction, trois axes d'amélioration semblent pouvoir être menés avec :

- la généralisation de cette politique à tous les services de l'université ;
- la mise en place d'une démarche « qualité » ;
- l'affinement des indicateurs qui sont pour l'instant relativement disparates. Il serait intéressant d'en réduire le nombre et surtout de s'assurer que chacun d'eux soit simple, mesurable, atteignable, révisable et inscrit dans une échelle de temps (démarche SMART).

Tout ceci permettrait de mesurer le résultat des actions menées au moyen d'indicateurs pertinents et fiables.

Le développement durable est pris en compte et fait partie des missions confiées à un chargé de mission pour les affaires culturelles et le développement durable, assisté par l'adjoint à la responsable administrative du site Hoche[10]. Des actions concrètes ont été menées en la matière : un bilan de la consommation énergétique a été établi en 2012[11], une nouvelle version du Plan Vert UNîmes a été rédigée avec son autoévaluation[12], la création d'un jardin partagé issue des tables rondes organisées lors de la semaine du développement durable a été menée à bien.

Ces différentes actions marquent la volonté de la direction d'engager une politique de la qualité. Pour pouvoir l'appliquer à l'ensemble des activités y compris celles relevant de la politique de développement durable, elle devra la formaliser, fixer des objectifs clairs et impliquer l'ensemble des personnels. Pour l'accompagner dans cette démarche, l'université pourrait mobiliser des compétences externes.

[9] Source : RAE.

[10] Source : organigramme des services et bilan des actions

[11] Source : dossier consommation énergétique UNîmes 2012

[12] Source : synthèse plan vert UNîmes de septembre 2013

La recherche et la formation

Au cours de ces sept dernières années, l'UNîmes a surtout développé des enseignements de premier cycle, licences générales et licences professionnelles (95 % des effectifs) et quelques enseignements en masters co-habilités avec des établissements voisins, pour construire une offre de formation qui réponde aux besoins de son territoire et à ses missions. Pour les années à venir, la stratégie de l'UNîmes consiste à développer des formations, en master notamment, structurées autour des thématiques de recherche qu'elle a su progressivement construire.

Pendant cette période, l'université ne disposant pas en propre de laboratoire reconnu, les EC ont effectué leurs activités de recherches en étant rattachés à des laboratoires situés principalement dans les universités voisines de Montpellier ou d'Aix-Marseille. L'UNîmes est rarement citée dans les publications scientifiques car les publications de ses EC détachés n'apparaissent que sous la signature de leur laboratoire d'appartenance, ce qui pénalise la visibilité de l'établissement. On ne peut donc qu'approuver toutes les mesures prises par l'université dans ce domaine pour valoriser ses activités de recherche.

A ce jour, l'UNîmes accueille dans ses locaux une quarantaine de doctorants qui sont inscrits dans les écoles doctorales de Montpellier ou d'Aix-Marseille.

I – Une politique de recherche construite autour d'un projet phare

1 ● Un projet de laboratoire bien avancé : CHROME

L'UNîmes a demandé, en 2013-2104, la labellisation d'une équipe d'accueil (EA) autour d'un groupe de recherche transdisciplinaire sur la détection, l'évaluation et la gestion de risques CHROniques et éMErgents, baptisé CHROME[13]. Il associe 12 EC et 3 ingénieurs ou techniciens issus des sciences et technologies, des sciences du vivant et de l'environnement et des sciences humaines et sociales, ainsi que 21 doctorants et post doctorants tous inscrits dans d'autres universités de PACA ou de LR. Ce laboratoire se positionne de manière originale dans son environnement. La thématique retenue s'articule autour du risque technologique et environnemental et s'est développée en intégrant une réflexion transdisciplinaire autour des sciences dures (géologie, chimie, environnement, biologie, biochimie) et des sciences humaines et sociales, sur des axes de recherche en droit, économie, gestion, aménagement du territoire ou encore en psychologie. Ce projet est visible également depuis la SATT ce qui est un bon indicateur de son positionnement sur la scène régionale.

2 ● Une thématique non encore structurée : Design

Le second axe de réflexion s'articule autour des arts appliqués et du design, avec l'objectif d'aboutir à la création d'un « Institut du Design ». A cet effet, un chargé de mission "Structuration du Design" a été nommé en décembre 2012 pour fédérer l'enseignement et la recherche dans ce domaine à l'UNîmes. A ce jour, ce projet est bien loin d'être abouti et donne lieu à d'importantes divergences de points de vue. En interne, les conflits de personnes ou les oppositions sur le contenu du projet, voire sur la stratégie qui le sous-tend, provoquent des divisions qui en affaiblissent le potentiel humain mobilisable. Les partenaires externes en ont des visions très floues et les collaborations sont loin d'être assurées, à l'exception de la convention qui lie l'UNîmes à Paris 1 et qui assure un socle institutionnel à cette recherche. Or, un tel projet n'a de sens que s'il est articulé à un réseau solide : il conviendra d'attendre les résultats de l'évaluation du projet d'EA, annoncé pour 2016, pour que l'université en tire des conclusions définitives. En attendant, on ne peut que lui recommander une certaine prudence.

Bien que l'université ne dispose pas, de par ses statuts, de conseil scientifique, son organigramme fait apparaître un vice-président en charge de la recherche, manifestant ainsi la volonté d'un développement des activités de recherche pour les années à venir. A ce titre, il faut noter la cohérence de la politique de recrutement engagée par l'université dans le cadre des nombreuses créations de postes dont elle a bénéficié ces deux dernières années.

[13] L'évaluation de l'unité CHROME par la section des unités de recherche de l'Aeres a été réalisée en 2014. Le rapport est disponible sur le site de l'Aeres http://www/aeres-evaluation.fr

II – Un effort à poursuivre pour favoriser la visibilité de l'université dans le tissu socioéconomique local

Il faut noter la volonté de l'université d'affirmer sa visibilité, notamment par la nomination depuis janvier 2013 d'une chargée de mission dédiée à la valorisation de la recherche. Plusieurs actions visant à insérer l'établissement dans le monde socio-économique local ont été engagées. La participation à la Fête de la science par la mise en place, en partenariat avec Areva, d'un « Village des Sciences », ainsi que les actions destinées à valoriser les équipements de pointe récemment acquis (RMN) sont ainsi à souligner. Par ailleurs, la mission « relation avec les entreprises » développe des actions afin de renforcer les liens avec les acteurs du monde socio-économique local, qui se montrent très intéressés à coopérer avec l'université et impliqués dans cette démarche. Afin de poursuivre dans cette direction et de construire l'image de l'établissement, il semble indispensable d'assurer une meilleure coordination entre la valorisation de la recherche, les relations avec les entreprises et la communication. En effet, actuellement le manque de vision d'ensemble et le cloisonnement des actions nuisent à l'efficacité des projets engagés.

III – Une politique de formation bien adaptée à ses missions

La grande majorité des formations de l'UNîmes est centrée sur le niveau licence. Organisée en 3 départements de dimensions comparables, elle propose ainsi 11 licences générales (3 en Sciences, Technologies, Santé - STS, 2 en Sciences humaines et sociales - SHS, 2 en Droit, Economie, Gestion – DEG, 4 en Arts, Lettres et Langues – ALL), 13 licences professionnelles (4 portées par le département Droit – Economie – Gestion - DEG, 1 proposée par le département Psychologie, Lettres, Langues, Histoire - PLLH et 8 par le département Sciences et Arts – S&A) et 7 masters (3 portés par le département DEG, 1 proposé par le département PLLH, 3 par le département S&A).

1 ● Pilotage et pédagogie

Le pilotage de l'offre de formation relève du conseil d'université qui s'appuie sur les propositions et avis d'une commission enseignement, instance interne de 37 membres qui joue le rôle de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) dans les autres universités. Toutes les questions de formation sont traitées au niveau de cette commission, sans que l'on distingue très bien le rôle joué par les différents conseils de perfectionnement, notamment en ce qui concerne les LPro.

Il faut souligner que toutes les formations ont fait l'objet d'une autoévaluation réalisée de manière professionnelle et approfondie, qui permet à chacune d'entre elles de bénéficier d'une analyse fine de ses forces et faiblesses. L'évaluation des enseignements, si elle a commencé à être mise en œuvre, reste encore perfectible. Il est regrettable que certaines formations ne se soient pas encore engagées dans cette démarche, en raison de l'hostilité persistante d'une partie du corps enseignant.

2 ● Les licences générales

La définition du contenu des formations est laissée à la responsabilité des porteurs de diplôme et des départements. Cependant, chaque formation doit s'inscrire dans un cadre homogène et pour les licences le nombre d'UE par semestre doit être identique. Chaque licence doit comporter pour chaque semestre des deux premières années une UE de méthodologie et d'aide à la construction du projet professionnel et à l'insertion, une UE à choix libre orientée vers l'ouverture culturelle ou la valorisation d'un engagement associatif ou artistique. En troisième année de licence, le cursus prévoit un stage obligatoire d'un mois ou de deux fois quinze jours. Cette décision répond à la nature professionnalisante de l'université et sa mise en œuvre s'appuie sur le BA2IP (bureau d'aide à l'information et l'insertion professionnelle).

Tout au long de leur cursus, les étudiants bénéficient d'outils numériques auxquels ils sont formés dans le cadre de la préparation au certificat informatique et internet (C2i), obligatoire pour tous les étudiants en 1ère année de licence.

3 ● Licences et masters professionnels

En licence professionnelle et master, les formations bénéficient de plus de souplesse, dans le respect des réglementations nationales. Chacun de ces diplômes doit comporter des modules d'aide à l'insertion et à la construction du projet professionnel et des stages obligatoires.

L'UNîmes s'est engagée depuis plusieurs années dans l'ouverture de formations en alternance. Depuis 2010, il est fortement recommandé aux enseignants souhaitant ouvrir une licence professionnelle de la proposer en alternance, ceci afin de répondre au plus près aux besoins en recrutement des entreprises. Le recrutement d'un

chargé de mission « apprentissage » permet d'aider tous les porteurs de diplômes à satisfaire à cette exigence et les recrutements annoncés dans le cadre du futur CFA interuniversitaire sont des éléments positifs dans cette perspective.

IV – Une trajectoire encourageante en master mais une incertitude qui demeure pour le doctorat

Les masters de l'UNîmes sont cohabilités avec les universités de Montpellier ou d'Aix-Marseille.

La mise en place d'une politique de recherche à l'université est récente. Les projets CHROME et Design ont conduit l'université à porter deux masters: « risques nucléaires » et « design-innovation société ». La création de ces masters constitue donc un pas dans le développement de niches de formations adossées à l'activité de recherche propre à l'établissement. Dans un avenir assez proche, l'université prévoit également de devenir autonome pour les masters « droit privé et des affaires » et « psychologie sociale de l'environnement » qui seraient adossés au laboratoire CHROME.

L'université ne dispose pas en propre d'école doctorale, à ce jour. Selon les disciplines, ses EC sont rattachés aux écoles doctorales de Montpellier ou d'Aix-Marseille. Son projet de développement suppose dans le futur de pouvoir délivrer le doctorat mais, en l'état actuel de la mise en place de la Comue, il n'est pas prévu que les compétences en matière d'écoles doctorales y soient transférées. À ce jour, l'établissement semble être dans une position attentiste, ce qui peut s'expliquer par l'environnement mouvant dans lequel il évolue, que ce soit au niveau de la Comue ou de la réforme régionale en cours. Cependant, il convient que l'université se détermine rapidement pour sortir de cette impasse. Plusieurs possibilités s'offrent à elle, non nécessairement exclusives. La première serait de demander des co-habilitations avec les écoles doctorales environnantes : cette démarche présenterait l'inconvénient d'une dispersion importante de ses EC en fonction de leurs thématiques respectives. La deuxième solution consisterait à militer pour la structuration d'une école doctorale au sein d'un pôle thématique de recherche « risques » qui serait à créer au sein de la Comue. Enfin, une troisième solution serait de demander la création d'une école doctorale propre au sein de l'université.

V – Une politique documentaire propre à aider les étudiants

L'université met à la disposition des étudiants une bibliothèque de 3 000 m² située sur le site Vauban. Elle met à disposition près de 80 000 volumes (et plus de 225 titres de périodiques) et d'importantes collections numériques (le budget d'acquisition de ces dernières s'élevant à près de 80 k €). Afin de faciliter son accès, la bibliothèque a vu ses horaires d'ouverture étendus pour atteindre 58h30 et sa fréquentation augmente régulièrement. La gestion se fait au travers du SIGB (système intégré de gestion des bibliothèques) avec la bibliothèque universitaire de Montpellier 2.

L'université incite ses EC à utiliser les TICE afin d'apporter un support de cours numérique aux étudiants. Cette démarche est d'autant plus souhaitable compte tenu de la dispersion des lieux de résidence de la population étudiante sur le territoire gardois.

Les étudiants ont accès à cette documentation grâce à l'ENT et 95 % d'entre eux l'utilisent.

Dans le cadre de la création du laboratoire CHROME, il est prévu que des EC dont le laboratoire d'exercice est actuellement situé à Aix-Marseille soient localisés à Nîmes. Cela ne manquerait pas d'engendrer un surcoût en matière de documentation, estimé à 60 k€ par an.

Il faut espérer que la bibliothèque interuniversitaire qui réunit déjà les services de documentation des trois universités de Montpellier intègrera à l'avenir l'UNîmes dans le cadre de la future Comue.

La réussite des étudiants

I – Parcours étudiants et insertion professionnelle

1 ● Une université qui s'efforce de répondre à une situation difficile

Il existe un dispositif d'accueil des néo-bacheliers avec notamment des tests de positionnement permettant aux étudiants de se situer et de bénéficier de cours de soutien. Le tutorat est pratiqué, mettant à contribution des étudiants de L3 et de master pour soutenir les étudiants en faisant la demande. De plus, des formations en informatique et en recherche documentaire sont systématisées au cours des semaines de rentrée.

Le décrochage est plus ou moins important selon les filières. Une majorité des étudiants décrocheurs ne se présente plus en cours dès les premières semaines, en particulier en L1. Les mêmes ne se présentent qu'aux examens afin de faire acte de présence pour bénéficier de leur bourse, de sorte que toutes les mesures de lutte contre l'échec ne touchent que ceux qui sont réellement présents à l'université. Cette difficulté n'est pas propre à l'UNîmes. Toutes les autres universités de même type la connaissent et elle ne se résoudra pas facilement en l'état actuel des choses où, à Nîmes comme ailleurs, l'université accueille trop souvent encore des étudiants qui se retrouvent à l'université par défaut, sans réel projet d'études. Il faut noter ici qu'à l'UNîmes la part des bacheliers en retard scolaire est de 23,8 %, en augmentation constante depuis 2004 où elle était de 9,4 % ; la part du bac professionnel est une des plus élevées de France (12,1 % contre 5,3 % pour les universités de même type). Il est à noter que si la proportion de bacheliers technologiques inscrits est dans la moyenne des universités de même type (20,2 % contre 19,5 %)[14], l'UNîmes a la particularité, au sein de sa typologie, de ne pas comprendre d'IUT qui traditionnellement accueillent une grande partie de ces populations. Le poids des bacheliers technologiques dans des « cursus hors IUT »peut donc être considéré comme important.

On peut penser néanmoins qu'un travail plus méthodique en amont, auprès des terminales des lycées et en collaboration avec leurs enseignants, pourrait aider à mieux faire comprendre aux lycéens la réalité du monde universitaire et les possibilités qu'il offre.

On peut mentionner certaines initiatives comme : la mise à disposition en ligne de cours par certains enseignants, de leur propre chef mais accompagnés par les services de l'université ; la mise en place d'un dispositif d'accompagnement pour garantir de meilleures conditions d'étude aux étudiants en situation de handicap.

2 ● L'aide à la réussite

L'aide à la réussite s'appuie principalement sur les unités d'enseignement (UE) méthodologiques. Un chargé de mission « aide à la réussite » mutualise et harmonise les solutions élaborées dans chaque filière. Le projet IDEFI UM3D, dans lequel l'UNîmes est en partenariat avec les universités de Montpellier 2 et 3, s'est traduit à Nîmes par la mise en place, dès septembre 2012, de tutorats assurés par des étudiants de L3 ou de master à destination des étudiants de L1. Cependant, si ce dispositif fonctionne, il ne parvient pas à toucher une partie de la population des étudiants décrocheurs, difficilement accessible.

L'insertion professionnelle est suivie grâce à l'observatoire de la vie et de l'insertion étudiantes (OVIE) qui fournit les taux de réussite et les taux d'insertion et de poursuite d'études pour chaque diplôme. L'enquête menée à 30 mois, qui bénéficie d'un taux de réponse de 65 % pour les LPro et les masters, permet d'avoir une connaissance précise de l'insertion professionnelle. Les taux d'insertion professionnelle des LPro sont souvent excellents.

En matière de réussite, il faut noter une certaine dégradation. Ainsi, le taux de réussite en licence en 3 ans pour les étudiants inscrits à l'UNîmes passe-t-il de 30,8 % pour l'année 2006-2007 à 23,8 % pour l'année 2010-2011[15], résultat nettement inférieur à celui des universités comparables. La diminution de la proportion de bacheliers généraux parmi les inscrits ces cinq dernières années est compensée par l'augmentation du nombre de bacheliers professionnels. Les défis que devra relever l'université en matière de réussite n'en seront que plus importants.

[14] Source : PAPESR.

[15] Source : PAPESR.

II – La vie étudiante

1 ● Les conditions de vie étudiante

La population étudiante de l'UNîmes est en grande majorité gardoise, une grande partie des étudiants bénéficie donc du logement familial. Pour les autres, plusieurs résidences Crous à proximité des différents campus sont disponibles avec une bonne accessibilité. Par ailleurs, le parc locatif nîmois reste d'un coût raisonnable, comparable aux tarifs des logements du Crous.

Les deux campus principaux (Carmes et Vauban) bénéficient d'une cafétéria gérée par le Crous, qui a également ouvert un point de vente au moment de la mise en service du site Hoche.. Sur le campus Vauban, la cafétéria est présente au sein même de l'université : bénéficiant d'un accès plus aisé, les étudiants et le personnel se sont progressivement détachés du restaurant universitaire situé à proximité au profit de cette cafétéria ainsi que de l'offre de restauration du centre-ville de Nîmes, entraînant une chute de sa fréquentation puis sa fermeture.

Nombre d'étudiants se rendent à l'université en voiture mais le nombre de places de parking est assez limité. De plus, la plupart des transports en commun de la ville s'arrêtent avant 21h, ce qui est très contraignant pour de nombreuses activités et pour permettre aux étudiants de profiter des locaux plus longtemps.

On notera enfin que le service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé SIUMPPS est en difficulté pour suivre les problèmes de santé des étudiants, ne bénéficiant pas d'un service suffisant pour faire passer les visites médicales et répondre aux besoins des étudiants.

2 ● Une vie étudiante qui reste limitée

L'UNîmes compte une quinzaine d'associations. Ce nombre est stable au fil des années. Les activités sont variées mais encore trop peu connues ; l'université gagnerait à associer plus étroitement les associations à sa politique de communication institutionnelle.

L'UNîmes ne bénéficiant pas de ses propres infrastructures sportives, la ville met à disposition les siennes, mais compte tenu des contraintes d'utilisation, toutes les compétitions sportives universitaires ont lieu à Montpellier.

Un système d'UE libres pour les responsables associatifs et les sportifs de haut niveau a été mis en place. Il permet ainsi de valoriser leur activité par le biais de crédit ECTS. Depuis septembre, l'UE a été étendue aux « artistes de haut niveau », témoignage du succès du fonctionnement déjà établi.

3 ● Un pilotage de la vie étudiante qui peut encore être amélioré

Le bureau de la vie étudiante (BVE) est institutionnalisé dans le règlement intérieur de l'université. Le vice-président étudiant en charge de son animation dispose de locaux et de moyens de communication pour échanger avec les étudiants. Il participe aux différentes instances de l'université à l'exception du CO. Pourtant, la participation étudiante aux activités de l'université reste faible.

Le BVE manque de visibilité auprès des étudiants et du corps enseignant et le soutien de l'université aux associations étudiantes mériterait d'être renforcé.

Le Crous est un interlocuteur lointain, localisé principalement à Montpellier, et dont les services sont peu connus des étudiants et du personnel de l'université alors que les besoins sont importants (action sociale, équilibre alimentaire…).

Le comité recommande la création d'une commission vie étudiante. Réunissant les acteurs concernés, elle pourrait permettre de définir une stratégie en la matière (vie culturelle, associative et sportive). Elle permettrait également de mieux faire connaître l'action de l'université auprès des étudiants comme de la population nîmoise. Enfin, elle pourrait dans un premier temps mettre en place un Schéma directeur de la vie étudiante.

Les relations européennes et internationales

L'action en matière internationale est actuellement embryonnaire comme le fait apparaître le rapport d'autoévaluation. La mobilité internationale a peu évolué ces quatre dernières années. Elle se décline à deux niveaux.

I – L'accompagnement de la recherche

Les partenariats structurels avec l'étranger mériteraient d'être développés à partir de l'axe de recherche CHROME qui constitue une niche assurant une valeur ajoutée à l'UNîmes, donc une attractivité externe. L'idée d'une co-diplomation avec des universités étrangères au niveau master, intéressante dans son principe, semble encore très prématurée. Le développement de niches d'excellence pourrait permettre d'attirer des EC et des étudiants étrangers à l'UNîmes. L'appui au développement des axes de recherche prioritaires et innovants, par voie de conventionnement, avec des universités étrangères, favoriserait ce processus. Le programme européen Horizon 2020 pourrait offrir des opportunités de mise en réseau, donc les partenariats au sein de l'Europe.

L'accueil d'EC étrangers ainsi que la mobilité du personnel enseignant de l'UNîmes relèvent de l'initiative des chercheurs. Cette mobilité-ci pourrait se développer grâce à la cellule d'aide à l'élaboration de projets de recherche, récemment mise en place à l'initiative du service de développement et de valorisation de la recherche.

II – La mobilité étudiante

La mobilité des étudiants, qu'elle soit entrante ou sortante, n'est pas encore significative.

Concernant la mobilité étudiante sortante, divers projets sont envisagés, comme l'amélioration de l'organisation et la diffusion des informations à l'adresse des étudiants, actuellement lacunaires.

Quant à la mobilité entrante, diverses actions sont évoquées, comme des cours de français langue étrangère (FLE) avec la création d'un centre de langues ou un soutien pour l'hébergement des étudiants. Autant d'initiatives qui, à l'évidence, relèveraient d'une action mutualisée au niveau de la Comue ou d'une intervention du Crous. La proposition d'un accueil et d'un encadrement des étudiants à partir d'un tutorat étudiant est ici encore louable sur le principe mais difficile à mettre en œuvre, compte tenu des moyens de l'université.

En conclusion, la bonne volonté évidente de l'université en ce domaine, pour être reconnue, appelle également et surtout un travail au niveau de la Comue au risque, sinon, d'engager des moyens disproportionnés compte tenu des effectifs concernés.

Le pilotage et la gestion

I – Des progrès incontestables en matière de pilotage

Pour accompagner son accession aux RCE le 1er janvier 2011, l'UNîmes a renforcé et structuré ses deux principales fonctions support (les finances et les ressources humaines). Elle a mis en place une cellule pilotage avec le recrutement d'un ingénieur en contrôle de gestion, et la nomination d'un vice-président chargé de l'administration et des finances.

Cette réorganisation lui a permis de mettre en place des instances de dialogue ainsi que des procédures et outils de gestion. On pense, par exemple à la commission des finances, à l'élaboration d'un schéma directeur des emplois sur trois ans[16], à l'amorce d'une cartographie des procédures. Elle a également permis d'instaurer un dialogue de gestion entre la direction, les départements de formation et les différents services.

Une réorganisation des services a été opérée qui clarifie les circuits administratifs et leurs procédures. L'organisation administrative centralisée et rattachée à la DGS favorise un pilotage des services selon un mode de management collaboratif qui assure le partage des informations, mode de pilotage très apprécié par les responsables administratifs.

Ces efforts tangibles consentis depuis la dernière évaluation valent d'être poursuivis et confortés, notamment par l'élaboration d'un schéma directeur du système d'information (SI), par le suivi plus rigoureux des plans pluriannuels d'investissement (PPI) et par la poursuite de la démarche qualité ainsi engagée.

II – De fortes spécificités en matière de ressources humaines

L'UNîmes présente des particularités relatives à son histoire qui marquent toute la vie de l'établissement.

D'une manière générale, l'UNîmes connaît une situation de sous-encadrement qui se manifeste par exemple par le fait que, représentant 1,7 % des étudiants de son groupe de référence, elle n'en représente que 0,8 % des personnels toutes catégories et tous statuts confondus. De même, le taux d'encadrement des étudiants par les personnels enseignants est de 2,5 % pour l'UNîmes alors qu'il est de 6,4 % dans son groupe de référence[17]. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que les personnels non titulaires représentent 45 % des effectifs de l'établissement alors que cette proportion s'élève à 32 % dans les établissements de la même typologie. De plus, la part des personnels non titulaires BIATSS atteint 53 % de l'ensemble des effectifs, chiffre nettement supérieur à ceux de la typologie des universités pluridisciplinaires hors santé (39 %). Les enseignants non permanents de l'université de Nîmes représentent quant à eux 36 % de l'effectif, part également supérieure à la moyenne typologique (26 %).

Le renforcement de l'encadrement en enseignants et BIATSS engagé lors des deux dernières campagnes d'emploi était donc vital pour le développement de l'université. Il a donné lieu à l'élaboration d'un schéma directeur des emplois sur trois ans, piloté par le VP administration et finances. L'allocation des 29 postes dévolus à l'université s'est fait selon un schéma classique (lettre de cadrage, définition des enveloppes plafond, remontée des demandes des départements…). Il s'inscrit convenablement dans la stratégie de l'université : il rééquilibre les effectifs au profit des départements fortement sollicités par les enseignements en niveau L associés à la fonction de proximité ; il prend en considération les évolutions de la répartition des étudiants selon les disciplines ; il consolide les effectifs d'EC associés aux projets de recherche prioritaires.

Avec le passage aux RCE, la gestion des ressources humaines s'appuie sur des règles et des procédures bien établies : la masse salariale reste bien maîtrisée et un guide des vacations, en cours de réalisation, présentera les règles à respecter pour le recrutement des vacataires et pour la mise en paiement des heures complémentaires[18]. Le

[16] Sources : RAE et Schéma directeur des emplois.

[17] Source : DGRH, MENESR. L'encadrement des étudiants par les BIATSS est de 2 à 3 points en dessous de la moyenne typologique nationale et on note, parmi les enseignants, un part de personnels non permanents qui représente 36 % de l'effectif, bien supérieure à la moyenne typologique qui est de 26 %.

[18] Source : Guide des vacataires.

service RH assure une bonne gestion des emplois, de la masse salariale et des carrières, en dépit d'un effectif de gestionnaires limité qu'il serait urgent de renforcer[19]. La masse salariale représente près de 11,5 M€ sur un budget de 16,4 millions[20], et l'université a signé une convention avec la trésorerie générale pour la paie à façon. Un ingénieur d'études (IGE), rattaché au service RH, est chargé de son contrôle et travaille de manière étroite avec le contrôleur de gestion et la DGS.

Le service RH prend en charge la gestion individuelle et financière de l'ensemble des personnels titulaires et contractuels, ainsi que la gestion des vacataires d'enseignement (environ 700 vacataires représentant 32 000 heures d'enseignement complémentaires). Il utilise l'ensemble des logiciels de gestion du consortium « Cocktail ». Ce service a également en charge l'organisation des concours de recrutement de l'établissement et ceux de l'université de Mayotte qui est rattachée à l'UNîmes pour ces questions. Il élabore et suit le plan de formation, largement mutualisé avec l'ensemble des établissements de la future Comue. Son budget en 2014 est de 35 k€ en augmentation de 10 k€ pour financer deux formations spécifiques, dont une sur les TICE. Le plan de formation ne recense pas l'ensemble des formations suivies par les personnels puisque certaines sont financées directement par le service concerné (centre de ressources informatiques - CRI, SCD)[21]. Cet éparpillement ne permet pas de mesurer le coût réel de la formation des personnels ni d'élaborer véritablement une politique d'établissement en la matière.

L'université a mis en place une politique RH visant à favoriser la titularisation des personnels BIATSS contractuels (loi Sauvadet) et à uniformiser le montant des primes de l'ensemble des personnels titulaires et contractuels. Environ 40 % des personnels enseignants bénéficient d'une prime indemnitaire dans le cadre de fonctions préalablement déterminées[22]. Toutefois, le sous-encadrement enseignant ne permet pas d'accorder des décharges de services, que ce soit aux membres de l'équipe présidentielle, aux chargés de mission (à une exception près) ou aux directeurs de département.

L'ensemble des personnels BIATSS bénéficie d'un entretien annuel formalisé et d'une fiche de poste. L'établissement dispose d'un bilan social depuis deux ans, présenté en CT et en CU, qui semble satisfaire les élus[23].

L'université n'a pas encore structuré la fonction hygiène et sécurité. Le technicien rattaché au service logistique a été nommé conseiller de prévention à la suite d'une inspection mais il ne consacre que 20 % de son temps à cette mission et ne dispose d'aucun budget propre. L'établissement parvient à respecter les principales obligations réglementaires : le CHSCT, en phase de « rodage », a été mis en place, le document unique d'évaluation des risques (DUER) a été réalisé, le traitement des déchets chimiques est externalisé et le plan de prévention des risques est en cours. De plus, depuis septembre 2013, la médecine de prévention des personnels est assurée par un médecin extérieur sous forme de vacations. Ce dernier assiste le conseiller de prévention dans les contrôles relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail et pour la rédaction des rapports de prévention et de sécurité.

III – Une situation financière saine, une comptabilité analytique à développer

Les fonctions financières et comptables sont séparées mais le responsable financier et l'agent comptable collaborent étroitement. L'agence comptable participe au comité de direction et travaille de manière étroite avec la DGS. Compte tenu de la taille de l'université, le service achats et le service marchés publics sont rattachés au service financier. Le service financier, placé sous la responsabilité de la DGS, a été complètement réorganisé et renforcé au moment du passage aux RCE. Les gestionnaires du service suivent l'intégralité des recettes et des dépenses, y compris la gestion des contrats de recherche. La responsable du service participe activement à la préparation du budget avec la DGS et la direction.

Le compte financier 2013 fait apparaitre un fonds de roulement très élevé d'environ 4 M€, représentant 104 jours de fonctionnement, et une trésorerie très confortable qui s'élève à 4,86 M€ soit environ 153 jours de fonctionnement[24]. La situation financière de l'établissement est saine, la direction gère l'établissement avec prudence. La masse salariale, qui représente 70 % du budget, et le plafond d'emplois font l'objet d'un suivi et d'un contrôle effectués conjointement le service RH et le contrôleur de gestion. Le suivi des dépenses et des recettes est rigoureux et le taux d'exécution budgétaire est convenable (84,83 %)[25]. L'élaboration du budget repose sur une procédure formalisée : évaluation des besoins des différents responsables de services, envoi de la lettre de cadrage

[19] Source : Audit de l'université IGAENR mars 2010.

[20] Source : Note de présentation du budget 2014 au CU de l'université.

[21] Source : Informations issues des entretiens.

[22] Primes qualifiées de primes pour charges administratives (PCA) dans le RAE, page 47.

[23] Source : Bilan social 2012.

[24] Source : Tableau de bord budgétaire et financier.

[25] Rapport de gestion 2013 présenté au CU.

du président, élaboration des documents de préparation au dialogue de gestion et enfin envoi du cadrage budgétaire à chaque responsable de budget[26].

Par ailleurs, le contrôleur de gestion travaille, en collaboration avec le responsable financier, à la mise en place d'outils d'analyse et de comptabilité analytique. Les procédures budgétaires et le contrôle interne comptable sont de qualité, la seule réserve émise par les commissaires aux comptes concernant l'inventaire physique qui devrait être effectif dès la rentrée 2014. A noter cependant que l'évaluation de l'inventaire physique présente une difficulté, en particulier en sciences, pour une université dont les chercheurs travaillent dans des laboratoires dépendant d'autres universités.

La situation financière de l'université, très confortable avec des réserves supérieures à 4,5 M€[27], devrait notamment lui permettre de soutenir des actions dans les domaines de la formation des personnels, de la communication (avec la refonte du site Web) et enfin de la poursuite de la démarche qualité, en faisant éventuellement appel à des compétences externe.

IV –Des réorganisations immobilières en cours avec une incertitude sur la seconde tranche du bâtiment Hoche

L'université est installée sur quatre sites – Vauban (15 230 m$^{2)}$, Hoche (4 398 m$^{228)}$, Labo GIS (700 m$^{2)}$ et Carmes (5 330 m^{2})[29] - représentant une surface Shon totale de 25 658m^{2}[30] dont 37 % est dédié à l'enseignement, 10 % à la recherche et 9 % à la documentation. La valeur du patrimoine évaluée par France Domaine est de 25 M€ pour le bâti et de 8,8 M€ pour le non bâti pour le site Vauban[31], et de 5,5 M€ pour le bâti et 0,8 M€ pour le non bâti en ce qui concerne le site Hoche.

En l'absence d'un directeur du patrimoine, un chargé de mission suit les extensions immobilières sur le site Hoche. La gestion du patrimoine est assurée par le service logistique (sous la responsabilité d'un IGE et rattaché à la DGS) et les opérations immobilières courantes sont suivies par le responsable du service logistique et le contrôleur de gestion. L'université dispose du logiciel Autocad mais ne l'utilise pas, par manque de personnel formé.

L'état du bâti est bon et ne nécessite pas d'importants travaux de mise en sécurité. Le service dispose d'un budget de 120 k€. L'université a établi en 2011 un schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) et un PPI, mais on peut regretter qu'ils soient imparfaitement suivis. En 2013, les investissements en logistique n'ont été exécutés qu'à hauteur de 35,42 % du budget prévisionnel[32]. Ainsi, seuls 34,83 % des 260 k€ prévus en investissement pour le site Hoche ont été réalisés (cf. rapport de gestion 2013). De plus, une commission des travaux a été mise en place mais elle n'est pas consultée de manière régulière. Or, c'est dans cette instance que devraient se planifier les travaux prioritaires et les investissements.

La première tranche du site Hoche a été livrée en octobre 2013. Ses coûts de fonctionnement ne sont donc encore qu'estimatifs et le déménagement des enseignements en cours d'année s'est avéré difficile. La direction de l'université considère que l'utilisation du site Hoche ne sera véritablement optimisée que lorsque les autres tranches seront livrées, c'est-à-dire dès que l'université pourra recentrer ses activités recherche et enseignements sur seulement deux sites, Vauban et Hoche[33]. En effet, l'objectif de l'UNîmes est de pouvoir disposer de la totalité du site Hoche lorsqu'il sera complètement réhabilité : elle pourrait alors séparer les secteurs recherche et enseignement dans des bâtiments bien identifiés (ce qui faciliterait la structuration de l'équipe CHROME) et rapatrier sur un campus les enseignements du département des sciences qui se déroulent actuellement dans des lycées nîmois par manque de locaux.

Bien que l'université ait une bonne connaissance de son patrimoine, sa gestion n'est pas encore structurée et appelle une réorganisation. En outre, la création d'une direction du patrimoine l'accompagnerait utilement dans ses futurs projets immobiliers sur le site Hoche.

[26] Note du service financier présentant la politique budgétaire et financière.

[27] Rapport de gestion 2013.

[28] Cette surface concerne la première phase, achevée, de la réhabilitation du bâtiment Hoche.

[29] A noter que l'université est affectataire des deux premiers sites et locataire pour les deux derniers.

[30] Schéma de stratégie immobilière 2011 et documents préparatoires AERES.

[31] Informations transmise par l'agent comptable lors de l'entretien.

[32] Rapport de gestion 2013.

[33] Schéma directeur immobilier 2011, CPER et RAE.

V – Un système d'information satisfaisant

Le centre de ressources informatiques est directement rattaché à la DGS. Il est dirigé par un IGR en poste à l'université depuis 2003, qui participe régulièrement à la commission enseignement et au CU. Le CRI est organisé en quatre pôles : le pôle système et réseau est administré par deux IGE ; le pôle système d'information-développement est coordonné par le responsable de service assisté de deux IGE ; le pôle gestion du parc informatique est composé de trois personnes (un assistant ingénieur - ASI, un adjoint technique et un personnel contractuel) et enfin la responsabilité du pôle audiovisuel est assurée par un technicien[34]. Le directeur du CRI participe à différents groupes de projets régionaux et nationaux tels que l'Université Numérique de la région Languedoc Roussillon (UNR – LR), le consortium E sup- portail et le consortium Cocktail. Le CRI a travaillé avec le Crous qui était le porteur de projet « carte multiservices » avec contrôle d'accès. Cette carte est utilisée pour le contrôle des présences aux examens et pour le vote électronique.

Le CRI gère l'ensemble du parc informatique qui comprend notamment 2 salles en libre-service, 13 salles pédagogiques dont une salle mobile[35]. Le plan de sécurisation des données est effectif, les salles informatiques sont sous contrôle d'accès.

L'université possède une couverture complète par le Wifi, une plateforme de type intranet est utilisée pour le dépôt de documents et de cours. Il est à noter que les ressources numériques pédagogiques sont gérées par un chargé de mission TICE, assisté d'un personnel technique rattaché au VP formation.

Le schéma directeur des SI est encore en cours de réflexion. Un PPI fait l'objet d'un suivi depuis deux ans. Le budget annuel du service est d'environ 500 k€ et intègre les coûts des formations informatiques spécifiques.

L'université dispose d'une infrastructure réseau satisfaisant et des principaux outils informatiques pour répondre aux besoins de ses usagers. Pour autant, la direction de l'université souligne, dans son rapport d'autoévaluation[36], qu'elle ne dispose pas, du fait de l'insuffisante complétude de son logiciel de scolarité, de statistiques suffisamment fiables sur la population étudiante ce qui génère des erreurs dans le suivi de la scolarité des étudiants et dans la production d'indicateurs[37]. Un plan de formation à l'ENT, à l'espace de travail et à la messagerie serait de nature à améliorer la saisie des informations au niveau de la chaîne d'inscription et du service de scolarité.

Depuis 2007, l'université, malgré sa taille modeste, a entrepris une structuration et un renforcement en nombre et en qualification de l'ensemble de ses services. Il convient qu'elle poursuive cet effort dans le domaine de la gestion immobilière et dans celui de l'hygiène et sécurité. Elle a amélioré le pilotage administratif par la mise en place de procédures RH et financières et par l'amélioration des circuits internes d'information.

[34] Source : Rapport d'activité rédigé par le Directeur du CRI.

[35] Source : Rapport d'activité du Directeur du CRI

[36] Source : RAE pages 49 et 50.

[37] Source : RAE page 50.

Conclusion

L'UNîmes remplit bien son rôle d'université professionnalisante et de proximité, tout en s'efforçant de construire une stratégie réaliste en matière de politique de recherche. Elle a su identifier un axe de recherche prioritaire et original autour du projet CHROME.

Son activité d'enseignement concerne très largement le niveau L et elle conduit une politique volontariste et pertinente afin de développer le niveau M. Elle promeut en outre des méthodes pédagogiques (formations en alternance, tutorats, stages, etc.) adaptées à ses missions mais rencontre des difficultés, comme toutes les universités de ce type, pour traiter le problème des étudiants décrocheurs. L'UNîmes souhaite exister au niveau doctoral : il lui revient d'explorer très rapidement toutes les pistes possibles pour y parvenir, notamment dans le cadre de la Comue et de l'éventuelle création d'un pôle thématique de recherche « Risques ».

La structuration d'une gouvernance réactive fondée sur ses statuts dérogatoires lui permet d'être en phase avec les sollicitations des partenaires nîmois et d'affronter les futures réorganisations régionales qui ne dépendent pas d'elle, principalement.

I – Les points forts

- Un établissement qui a su se positionner dans un environnement régional complexe et se doter d'un projet porté par une équipe de direction dynamique et déterminée.
- Une offre de formation de qualité qui correspond bien à ses missions et qui s'appuie sur un fort investissement de ses EC.
- Une bonne structuration du projet phare de l'université en matière de recherche (projet CHROME autour de la thématique des risques émergents) très bien perçu par les partenaires extérieurs.
- Une réelle capacité à allouer des moyens (humains, financiers et matériels) pour accompagner les axes prioritaires de la recherche et accomplir les missions d'une université de proximité.
- Un passage aux Responsabilités et Compétences Elargies réussi dans une situation financière saine.
- Des relations fortes et confiantes avec des acteurs territoriaux favorables au développement de l'université.

II – Les points faibles

- Une capacité de développement de l'université entravée par son impossibilité actuelle à délivrer le doctorat.
- Des enjeux régionaux très lointains pour une grande partie du personnel alors même que leurs dénouements auront des conséquences importantes sur le devenir de l'université de Nîmes.
- Un axe de recherche, le « Design », qui fait l'objet de malentendus multiples en externe et en interne tant sur sa stratégie que sur ses contenus.
- Un sous-encadrement qui obère la disponibilité des EC pour mener de nouveaux projets.
- Un établissement qui ne possède pas de données suffisamment fiables sur ses publics étudiants.
- Une dispersion de l'établissement sur 4 sites nuisant à son unité, en l'attente de la construction de la deuxième tranche du site Hoche.
- Une faible implication des étudiants dans la vie de l'établissement.

III – Les recommandations

- Rester ouvert, proactif et réactif à toutes évolutions à venir au plan de l'organisation de l'ESR aux niveaux régional et interrégional.

- Poursuivre l'effort de mise en place d'une démarche qualité à l'ensemble des activités de l'établissement (autoévaluation des enseignements, organisation des services, etc.) avec une mise en ordre interne et une formalisation des procédures.
- Veiller à intégrer dans la dynamique de développement de l'université les EC qui ne sont pas inscrits dans les axes stratégiques définis aujourd'hui.
- Prendre appui sur l'approche de niche, adoptée pour la recherche, afin d'allier recherche et ouverture à l'international.
- Clarifier le positionnement de l'université sur la thématique de la « longévité » qui fait l'objet d'attentes fortes des partenaires locaux.
- Poursuivre les efforts engagés pour développer la formation par apprentissage afin d'abonder les ressources propres, d'une part, et de consolider l'ancrage dans le tissu socioéconomique du territoire, d'autre part.

Liste des sigles

A

AC	Agent comptable
Aeres	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AES	(Filière) Administration économique et sociale

B

BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, et personnels sociaux et de santé
BTS	Brevet de technicien supérieur
BVE	Bureau de la vie étudiante

C

C2I	Certificat informatique et internet
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CFA	Centre de formation d'apprentis
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CO	Conseil d'orientation
Comue	Communauté d'universités et établissements
CPER	Contrat de projets État-région
CRI	Centre de ressources informatiques
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CT	Comité technique
CU	Conseil d'université

D

D	(LMD) Doctorat
DEG	Droit, Economie, Gestion
DGS	Direction générale des services
DUER	Document unique d'évaluation des risques

E

EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant chercheur
ECTS	*European credit transfer system* (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
EMA	École des Mines d'Alès
ENT	Environnement numérique de travail

I

IDEFIS	Initiative d'excellence en formations innovantes
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGE	Ingénieur d'étude
IGR	Ingénieur de recherche
Insee	Institut national des statistiques et des études économiques
IUT	Institut universitaire de technologie

L

L	(LMD) Licence
L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1re année, 2e année, 3e année
LMD	Licence-master-doctorat
LPro	Licence professionnelle
LR	Languedoc-Roussillon (région)
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités

M

M	(LMD) Master
M/M1/M2	(LMD) Master, master 1re année, 2e année
MENESR	Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

P

PACA	Provence Alpes Côte-d'Azur (région)
PAPESR	Portail d'aide au pilotage de l'enseignement supérieur et de la recherche
PLLH	Psychologie, Lettres, Langues, Histoire (département de l'université de Nîmes)
PPI	Plan pluriannuel d'investissement
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines

S

S&A	Sciences et Arts (département de l'université de Nîmes)
SATT	Société d'accélération du transfert de technologie
SCD	Service commun de documentation
Shon	Surface hors œuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales
SI	Système d'information
SIUMPPS	Service Inter Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

T

TD	Travaux dirigés
TICE	Technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement

U

UE	Unité d'enseignement
UNîmes	Université de Nîmes

V

VP	Vice-président

W

Wifi	*Wireless Fidelity* (Fidélité sans fil)

Observations du président

Nîmes, le 26 novembre 2014

Réf. 2014 - 57

Le président de l'Université de Nîmes

A Monsieur Philippe TCHAMITCHIAN

Directeur de la section des établissements

Monsieur le Directeur,

Nous avons pris connaissance du rapport d'évaluation de l'AERES, et tenons à remercier sincèrement le comité d'experts pour le travail réalisé, ainsi que pour l'objectivité et la pertinence des constats formulées. L'équipe a particulièrement apprécié la reconnaissance de ses efforts, de son investissement et du travail de structuration réalisé depuis deux ans, qui façonnent progressivement l'université de Nîmes dans le paysage régional et national. Elle se sent confortée dans l'idée que l'établissement se trouve sur la bonne voie, et qu'il doit persévérer et conforter les orientations engagées.

Le caractère exhaustif du rapport amènera peu de remarques, les multiples échanges et les nombreux ateliers organisés ayant manifestement permis aux experts de parfaitement mesurer les caractéristiques de l'université. Tout au plus apportera-t-on quelques précisions ou argumentaires sur des remarques qui, par ailleurs, ont pu être très justement formulées.

On reviendra d'abord sur la question de la COMUE « Languedoc-Roussillon Universités ». Si une première mouture des statuts de l'établissement a été établie, il est acquis que celle-ci est « mort-née » du fait de la fusion des universités Montpellier 1 et 2. Il s'agira donc, durant l'année 2015, de rédiger de nouveaux statuts, sans doute d'inspiration proche des précédents, mais dont il n'est pas exclu qu'ils accueillent de nouveaux membres que ceux précédemment déclarés, au titre en particulier des organismes de recherche. Quoi qu'il en soit, les incertitudes continuant à peser sur le projet expliquent sans doute qu'il ne fasse pas l'objet, pour l'heure, d'un engouement particulier, ni qu'il ne suscite réellement d'intérêt. Sa réécriture programmée, et la rédaction d'un règlement intérieur, seront l'occasion de passer à une phase plus

Université de Nîmes
Rue du Dr Georges Salan
F-30021 Nîmes cedex 1
Tél. (0) 825 314 116
Fax (0)4 66 36 45 87
www.unimes.fr

opérationnelle, susceptible de mieux sensibiliser la communauté universitaire. Elles devraient être réalisées au cours de l'année 2015.

Sur la politique de recherche, l'université ne peut que se réjouir du soutien non équivoque apporté à la création de l'équipe d'accueil CHROME, et à la pertinence des orientations qui sont les siennes. Il appartiendra à celle-ci de faire ses preuves dans le cadre du prochain contrat quinquennal et de démontrer la viabilité des axes transdisciplinaires qui seront développés en son sein. La capacité qui sera offerte, en écho, d'inscrire les doctorants de l'équipe à Nîmes permettra de garantir à la thématique une parfaite visibilité. Des négociations avec la Tutelle ont d'ores et déjà été engagées afin d'obtenir cette autorisation, qui doit nécessairement être raisonnée, à terme, à l'échelle de la COMUE.

L'établissement prend également bonne note des remarques formulées à propos de l'axe « design », moins avancé que le précédent et en cours de construction. Des efforts devront effectivement être réalisés afin de mieux faire comprendre les orientations choisies, tant à l'interne qu'à l'externe. L'exploitation et la mise en avant de nouveaux partenariats, tels ceux récemment réalisés avec des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (Politecnico de Milan en Italie ; HEAD en Suisse ; Ensci, ENS et Université de Paris 1 ; Universités de Montréal et Laval au Canada, Université de Liège en Belgique) ou des représentants du monde socioéconomique (SGMAP, Conseils régionaux PACA et LR, Conseil général 30, Montpellier Agglo, La 27ème Région, Alter'Incub, ainsi que les principales agences de design de services et de design social récemment créées), permettront d'y contribuer. Il paraît toutefois important de rappeler qu'en à peine 18 mois, l'équipe « design » a engagé plusieurs initiatives innovantes, telles que la stabilisation d'un master nouvellement créé, la constitution et la reconnaissance d'un axe de recherche spécifiquement nîmois au sein de l'Institut ACTE (Université Paris 1) et l'établissement d'une politique de recrutement en cohérence avec son programme scientifique, la mise en place une revue savante en design et son extension hors-hexagone (Tunisie, Belgique, Canada) ou encore l'établissement des partenariats de formation et bientôt de recherche avec les administrations territoriales locales. Ces actions démontrent le potentiel de cette thématique et de ses acteurs, et l'avenir proche devra là en encore confirmer une politique qui, tout en demeurant prudente, continuera d'affirmer son caractère d'innovation.

En dernier lieu, comme préconisé dans le rapport, l'université veillera à ce que chaque enseignant-chercheur ne participant pas à un des deux axes pré-cités, soit officiellement rattaché à un laboratoire (EA ou UMR) d'une autre université et qu'il puisse dans ce cadre réaliser sa recherche. Le service dédié accordera un soin particulier à ce qu'une convention individuelle de partenariat soit établie en bonne et due forme et qu'elle soit régulièrement remise à jour.

Université de Nîmes
Rue du Dr Georges Salan
F-30021 Nîmes cedex 1
Tél. (0) 825 314 116
Fax (0)4 66 36 45 87
www.unimes.fr

Sur le sujet de la longévité et du vieillissement, l'université est consciente des enjeux que porte la fondation I2ML, dont l'activité commence à peine à se développer, suite à l'inauguration de son appartement expérimental en 2014. Les difficultés budgétaires rencontrées par la Fondation étant en passe d'être résolues, du fait d'un soutien financier exceptionnel de ses membres fondateurs, et en particulier des collectivités territoriales, il s'agit maintenant de démonter sa capacité à développer une activité pérenne, et de porter une véritable politique en matière de formation et de recherche. Des projets de diplômes en apprentissage sont à l'étude (dont en particulier une licence professionnelle portant sur les métiers de la domotique), en partenariat avec l'IUT de Nîmes, et qui pourraient être concrétisés au cours de la prochaine période quinquennale. Une étude de fond devra nécessairement être menée d'ici à la fin de l'année 2015, date d'expiration de la fondation créée en 2010 pour cinq ans. La question sera alors de savoir s'il faut, ou non, la renouveler sous un format identique.

Sur la vie étudiante, et plus particulièrement sur l'activité des associations, l'université tient à rappeler que celles-ci bénéficient d'un lien permanent via les services de la vice-présidence chargée des études et de la vie universitaire, qui les accompagne dans la construction de leurs projets, les modifications de leurs statuts et organisations, et qui veille à ce que leurs activités jouissent de la plus grande communication possible. Les associations domiciliées à l'université bénéficient, en outre, de locaux et équipements mis à leur disposition gratuitement, ainsi que de financements pour chaque opération profitant à la communauté universitaire via le FSDIE. L'établissement apporte son aide pour la communication des activités des associations en dehors des campus. Cet accompagnement est toutefois conditionné par les demandes formulées par les associations elles-mêmes, qui ne le sollicitent pas toujours. Des rapports étroits sont entretenus avec le CROUS afin d'améliorer le cadre de vie des étudiants, et améliorer l'accès à la restauration. On précisera, à ce stade, que la création d'une commission « vie étudiante », comme préconisée, n'apparaît pas forcément comme une piste exploitable. La vie étudiante est en effet gérée par une vice-présidence qui la porte dans son nom et qui s'appuie pour ce faire sur la commission enseignement dont la vie étudiante constitue, avec la formation, l'une des deux missions. La création d'une commission spécialement affectée à la vie étudiante comporterait donc, dans ces conditions, le risque d'un alourdissement, voire de doublon.

D'autres remarques plus ponctuelles pourront enfin être livrées pêle-mêle. On rappellera ainsi que le budget communication n'est pas limité à 50k€, qui est le budget du seul service, mais qu'il se ventile sur de nombreux autres services de l'université. L'équipe est pleinement consciente de l'importance à développer sa politique en la matière, et le budget 2015 a consenti une augmentation sensible afin, entre autre, de préparer la refonte du site internet. On rejoindra en dernier lieu les remarques faites à propos des relations internationales, et de la nécessité à avoir des orientations spécifiques clairement affichées afin de développer ce secteur, en lien étroit avec les

Université de Nîmes
Rue du Dr Georges Salan
F-30021 Nîmes cedex 1
Tél. (0) 825 314 116
Fax (0)4 66 36 45 87
www.unimes.fr

axes de recherche de l'université. La COMUE constituera ici un levier précieux, qui devra être pleinement exploité.

Au final, l'université tient à renouveler ses remerciements au comité d'experts pour ses conseils. Le présent rapport d'évaluation demeurera avant tout, pour l'équipe, comme la traduction d'un encouragement à poursuivre les efforts entrepris. Elle sait, pour ce faire, pouvoir compter sur l'implication remarquable de l'ensemble de ses personnels pour y arriver.

Emmanuel Roux

Université de Nîmes
Rue du Dr Georges Salan
F-30021 Nîmes cedex 1
Tél. (0) 825 314 116
Fax (0)4 66 36 45 87
www.unimes.fr

Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'université de Nîmes a eu lieu du 2 au 4 juin 2014. Le comité d'évaluation était présidé par Monsieur Francis GODARD, professeur des universités en sociologie et urbanisme, retraité, ancien président de l'université de Marne-la-Vallée

Ont participé à l'évaluation :

- - M. Jean-Léon Houzelot, professeur des universités à l'École nationale supérieure des industries chimiques de Nancy,
- - M. Julien Loyer, étudiant en Master 2 développement et management des universités-université Paris Est Créteil, ancien vice-président étudiant de l'université technologique de Troyes, ancien vice-président du BNEI,
- - Mme Nada Moghazel Nasr, doyen honoraire Faculté des sciences de l'éducation, chargée de mission à la pédagogie universitaire, université Saint-Joseph de Beyrouth,
- - M. André Poirson, directeur général ECA FAROS (développement, conception et fabrication de simulateurs de pilotage d'aéronefs et de conduite de véhicules),
- - Mme Évelyne Sarmejeanne, ancienne directrice générale des services de l'université Jean Monnet de Saint-Étienne.

Laurent Daudeville, délégué scientifique, et Vincent Cosson, chargé de projet, représentaient l'AERES.

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

On trouvera les CV des experts en se reportant à la *Liste des experts ayant participé à une évaluation par l'AERES* à l'adresse URL https://ged.aeres-evaluation.fr/guest.php?sole=Y&app=AERES_DIFFCV