

CNE

UNIVERSITÉ DE PICARDIE - JULES VERNE

R A P P O R T

D'ÉVALUATION



L'évaluation de l'université de Picardie - Jules Verne, commencée en septembre 1998, a été placée sous la responsabilité de Chantal **Mironneau** et Georges **Lescuyer**, membres du Comité national d'évaluation, et réalisée avec la collaboration de Jean-Loup **Jolivet**, délégué général.

Ont participé à l'évaluation :

Bernard **Besançon**, ancien responsable de la recherche à Elf-Aquitaine ;

Isidore **Boursier-Mougenot**, chargé d'études au CNE ;

Laurence **Broze**, professeur à l'université Lille III ;

Lucien **Capella**, professeur émérite à l'université Aix-Marseille III ;

Pierre **Couronne**, professeur à l'université Toulouse III ;

Hugues **Moussy**, chargé de mission au CNE ;

Guy **Romier**, professeur à l'université Grenoble II ;

Jean-François **Sautereau**, professeur, directeur du service de la formation à l'université Toulouse III ;

Philippe **Thibert**, maître de conférences à l'université de Franche-Comté.



ORGANISATION

Nisa **Balourd** a assuré la présentation de ce rapport.

Le Comité remercie les experts qui lui ont apporté leur concours. Il rappelle que ce rapport relève de sa seule responsabilité.



<b>Présentation</b>	7
<b>Le gouvernement</b>	19
La présidence	19
Les conseils	20
Les commissions et les conseils de gestion	21
Les services centraux	22
La politique des implantations	23
Les personnels	24
Les relations internationales, l'information et la communication	25
<b>La gestion</b>	27
La gestion comptable et financière	27
La gestion des personnels	34
La gestion informatisée	39
La gestion matérielle et technique	41
L'hygiène et la sécurité	41
<b>Le premier cycle</b>	43
L'attractivité des DEUG sur les nouveaux bacheliers	43
Le dispositif actuel et son efficacité	44
Les conditions de la réussite	47
<b>La vie étudiante</b>	51
L'accompagnement pédagogique des étudiants	51
La participation des étudiants à la vie de l'université	52
Les services aux étudiants	54
Géographie de la vie étudiante	54
<b>Les formations professionnelles et la formation continue</b>	57
Les instituts universitaires de technologie (IUT)	57
Les instituts universitaires professionnalisés (IUP)	59
Les instituts spécialisés	60
Les DESS	62
La formation continue	63
<b>La recherche et sa valorisation</b>	67
Organisation de la recherche	67
Les formations doctorales et post-doctorales	72
Les activités de recherche	73
La valorisation des résultats de la recherche	75
<b>Conclusions et recommandations</b>	81
<b>Table des sigles</b>	85
<b>Postface : réponse du Président</b>	89

**TABLE  
DES  
MATIÈRES**



## I - CONTEXTE ET CADRE DE L'ÉVALUATION

**1 - DÉROULEMENT ET PRINCIPES DE L'ÉVALUATION.** Le programme d'évaluation de l'université de Picardie-Jules Verne (UPJV) a commencé à l'automne 1998, avec un premier contact institutionnel entre l'UPJV et le CNE, et une visite technique à Amiens le 15 septembre. Les instances dirigeantes de l'UPJV ont ensuite pris en charge l'élaboration et la rédaction du dossier d'évaluation interne, adressé au Comité en février 1999, dans les délais impartis. La première visite officielle a eu lieu en mars 1999 et les missions d'expertise le mois suivant. La date de référence de ce rapport est donc avril 1999. Le pré-rapport a été présenté au cours de la séance plénière du Comité le 14 octobre. Le rapport final, préalablement discuté avec l'équipe de direction de l'UPJV, a été entériné par le Comité en séance plénière le 2 décembre 1999.

Différent de l'approche de 1992, le présent travail est *une évaluation de retour*. Il ne s'agit plus de dresser un tableau exhaustif de l'université de Picardie mais de choisir un certain nombre de thèmes d'investigation "transversaux" qui regroupent des éléments de même niveau dans l'ensemble des composantes. Ceci suppose d'être en mesure de choisir les thèmes transversaux les plus pertinents eu égard à l'établissement évalué.

**2 - LE CHOIX DES THÈMES.** Le choix des thèmes repose sur deux éléments : les renseignements fournis par le dossier d'évaluation interne de l'université et l'étude du contexte régional et inter-régional de l'université.

D'une grande qualité tant informative qu'analytique, *le dossier d'évaluation interne de l'UPJV* est tout à fait remarquable. Rassemblé sous l'autorité du président à partir du guide fourni par le CNE, il décrit avec précision le fonctionnement de l'université et comporte un point de vue appréciatif souvent lucide sur les points sensibles de l'établissement et sur certains dysfonctionnements. Sa valeur repose sur trois éléments : le travail collectif, auquel ont participé la plupart des composantes et un grand nombre de services ; l'effort de synthèse ; la clarté de la présentation.

Le dossier d'évaluation interne de l'UPJV est composé d'un dossier proprement dit et de nombreuses annexes. Le dossier est organisé de la façon suivante :

- implantations et constructions ;
- gouvernement de l'université ;
- les composantes<sup>1</sup> ;
- gestion et ressources humaines et matérielles ;
- les étudiants (données statistiques nombreuses, politique de l'université en matière de vie étudiante) ;
- les formations (offre, information et réorientation, soutien et tutorat. Un travail d'auto-évaluation plus poussé a été spontanément réalisé pour les IUT, les IUP, la faculté de philosophie et des sciences humaines et sociales, et la faculté des sciences) ;



<sup>1</sup> Il convient de signaler que toutes ont répondu, sauf la faculté des langues et l'IPAG.

- la recherche (texte sur la politique en matière de recherche, fiches d'identité des laboratoires, équipes ou centres) ;
- valorisation et transferts ;
- insertion professionnelle.

L'autre élément important de l'évaluation est l'étude du contexte régional et inter-régional de l'établissement. L'université de Picardie - Jules Verne, située dans une région rurale "intermédiaire" entre l'Île-de-France et la région Nord - Pas-de-Calais, bordée par les régions Champagne-Ardenne à l'est et Haute-Normandie à l'ouest, possède quelques traits caractéristiques.

Il s'agit d'une université généraliste (toutes les grandes disciplines y sont enseignées) dont la plupart des étudiants sont localisés à Amiens mais qui se déploie sur les villes moyennes de la région (implantations à Beauvais, Laon, Creil, Saint-Quentin, Cuffies-Soissons). Les taux d'échec sont relativement importants en premier cycle. Soutenue par les collectivités locales, elle est censée répondre à la demande de formation à l'échelle de la région ; on constate cependant que l'UPJV est soumise à la concurrence des universités de Lille et de Reims qui attirent un certain nombre d'étudiants picards.

L'ensemble de ces caractéristiques, qui ressortent du dossier d'évaluation interne et du contexte régional, ont conduit le Comité à porter plus particulièrement son attention sur un certain nombre de thèmes : le premier cycle, la vie étudiante et la formation continue, à laquelle ont été associées les formations professionnelles. A ces trois thèmes en ont été adjoints trois autres, qui font traditionnellement et naturellement partie du champ d'investigation du CNE : le gouvernement ; la gestion (au sens large) ; la recherche et la valorisation de ses résultats.

**3 - LA PRÉCÉDENTE ÉVALUATION.** Lors de son premier rapport d'évaluation sur l'UPJV, publié en 1992, le CNE avait mis en exergue certaines difficultés et formulé des recommandations.

Étaient signalées *"la trop faible implication de nombre d'enseignants-chercheurs non résidents et (...) l'attraction qu'exercent sur eux les grandes universités parisiennes ; c'est une situation particulièrement ressentie en lettres, droit et pharmacie. (...) Il semble utile de recommander à cet égard que tout recrutement d'enseignants-chercheurs soit assorti d'un "contrat moral" par lequel ces derniers s'engageraient à consacrer l'essentiel de leur activité à l'université"* dans laquelle ils enseignent.

*"Un second problème, qui n'est certes pas spécifique à la Picardie mais qui s'y pose de façon particulièrement aiguë, est celui (...) du tiraillement qui apparaît de plus en plus, à mesure que se développe l'enseignement de masse, entre "l'université-enseignement supérieur" et "l'université-service social".* Il était recommandé de diversifier l'offre de formation et de renforcer les passerelles entre sections. Cette recommandation était accompagnée d'une mise en garde : *"Il est clair que l'université ne peut à elle seule résoudre tous ces problèmes ; elle n'y parviendrait certainement pas par le saupoudrage de départements d'IUT isolés, plus ou moins contraints à assouplir leurs critères de sélection et qui seraient dépourvus de l'environnement nécessaire".*

Les autres recommandations étaient particulières au secteur de la santé, à l'INSSET et à la formation des maîtres.

Les deux principaux problèmes évoqués en 1992 n'ont pas disparu. L'UPJV a toutefois essayé de leur apporter des réponses, en particulier en ce qui concerne l'offre de formation. C'est le signe d'une attention particulière aux réalités locales.

## II - L'UNIVERSITÉ DANS SA RÉGION

**1 - PRÉSENTATION DE L'UPJV.** L'UPJV comptait, à la rentrée 1998, 21 373 étudiants, répartis sur 12 sites dans les 6 villes des 3 départements de la région Picardie.

**Amiens (Somme).** La grande majorité des étudiants est regroupée sur les sites amiénois du campus et du centre-ville.



***Campus du Thil*** – 40 170 m2 :

- présidence – BU –BUIIO - SUMPPS ;
- faculté de lettres ;
- faculté de cultures et langues étrangères ;
- faculté de philosophie et de sciences humaines et sociales ;
- faculté d'histoire et géographie.

***Campus du Bailly*** - 32 703 m2 : STAPS, IUT d'Amiens (avec 6 départements : génie civil, génie mécanique et productique, technique de commercialisation, gestion des entreprises et des administrations, informatique, génie biologique), halle des sports (SUAPSPA).

***Pôle Saint-Charles*** (centre-ville) – 15 140 m2 :

- faculté de médecine ;
- faculté de pharmacie ;
- prochainement, BU de médecine et de pharmacie.

***Pôle Saint-Leu*** (centre-ville) – 32 020 m2 :

- faculté des sciences ;
- faculté de mathématiques et d'informatique ;
- CURI (centre universitaire régional informatique) ;
- IUP GEII (génie électrique et informatique industrielle) ;
- DEP (direction de l'éducation permanente) ;
- résidence et restaurant universitaires.

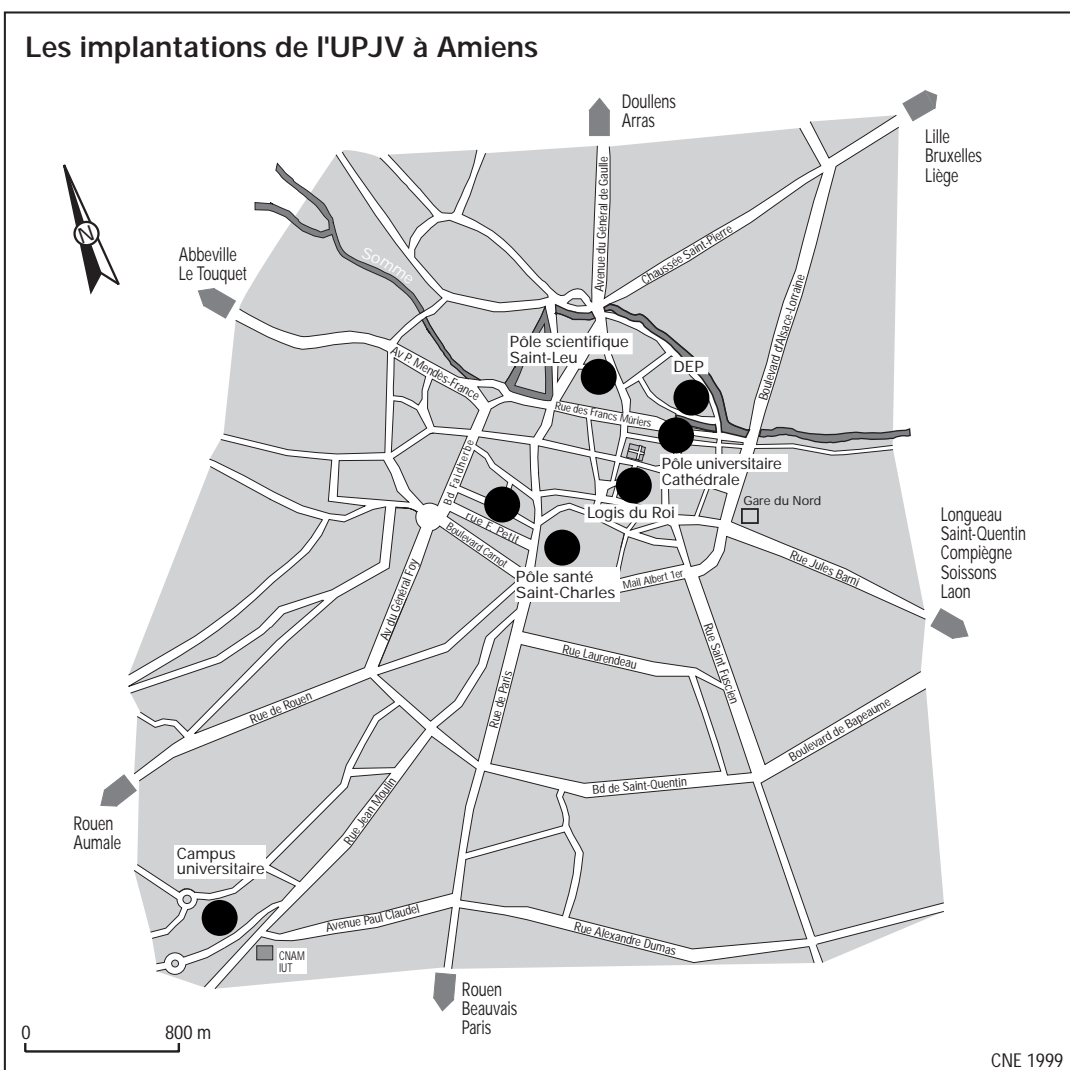
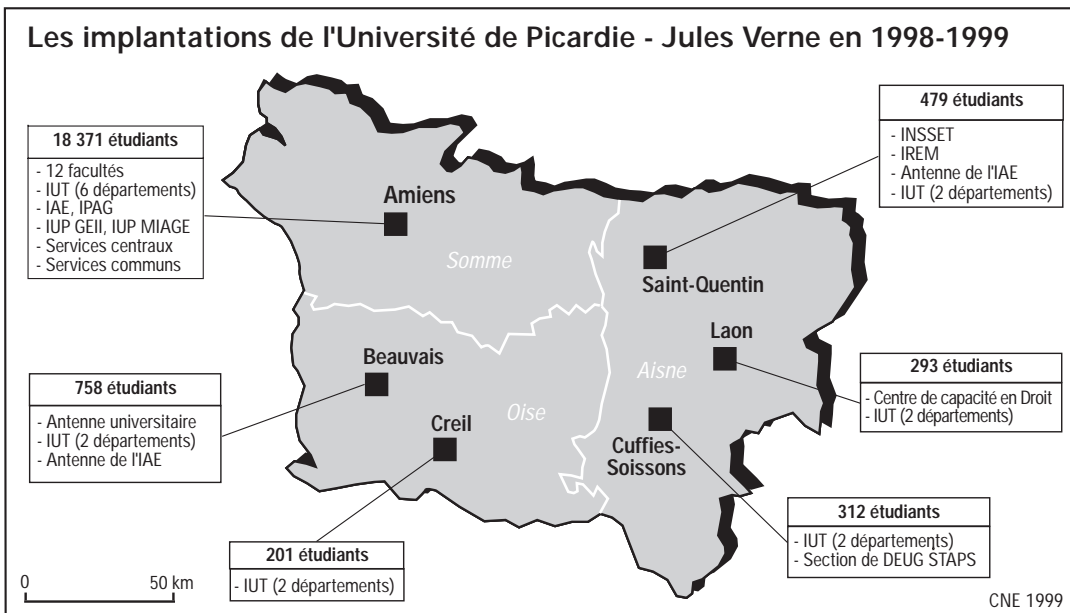
***Pôle Cathédrale*** (centre-ville) – 20 162 m2 :

- faculté de droit et de sciences politiques et sociales ;
- faculté d'économie ;
- IAE (institut d'administration des entreprises) ;
- IPAG (institut de préparation à l'administration générale) ;
- BU (sciences, droit, économie) ;
- restaurant universitaire.

***Faculté des Arts*** :

- 3 implantations (Logis du Roy, 880 m2 ; Saint-Leu, 520 m2 ; Rue F. Petit, 300 m2) ;
- locaux programmés, 2 350 m2 – quartier Saint-Maurice.

***Centre Saint-Valéry-sur-Somme*** - 500 m2 : station d'étude en Baie de Somme.



**Les implantations.** L'UPJV est implantée dans 5 villes moyennes de Picardie. Ces implantations totalisaient 2 043 étudiants en 1998-1999.

**Beauvais (Oise) - 17 877 m<sup>2</sup> :**

- antenne universitaire (DEUG lettres modernes appliquées, DEUG LEA, DEUG sciences SM et MIAS) ;
- DAEU (diplôme d'accès aux études universitaires) ;
- antenne de l'IAE (institut d'administration des entreprises) ;
- siège de l'IUT de l'Oise (départements technique de commercialisation, génie logistique et transport) ;

Composante	Nombre d'étudiants
Antenne universitaire	432
IAE	41
IUT Oise	285
<b>TOTAL</b>	<b>758</b>

**Creil (Oise) - 7 500 m<sup>2</sup> :**

- départements de l'IUT de l'Oise (techniques de communication, génie des entreprises et de l'administration).

Composante	Nombre d'étudiants
IUT Oise	201

**Saint-Quentin (Aisne) - 12 076 m<sup>2</sup> :**

- INSSSET (institut supérieur des sciences et techniques) : DEUG sciences et techniques, informatique ; licence et maîtrise des sciences de la production industrielle, DESS modélisation et application industrielle ;
- IREM (institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques) dans les locaux de l'INSSSET ;
- DAEU ;
- antenne de l'IAE (dans les locaux de la CCI) ;
- IUT de l'Aisne (département de mécanique et productique, département de génie chimique).

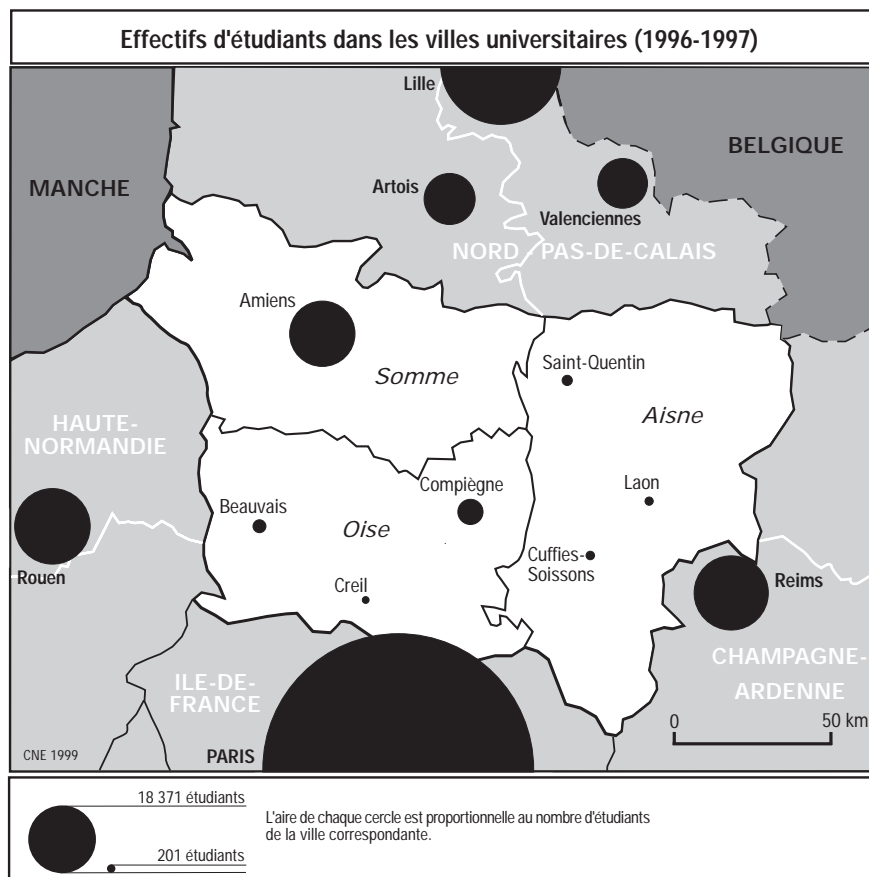
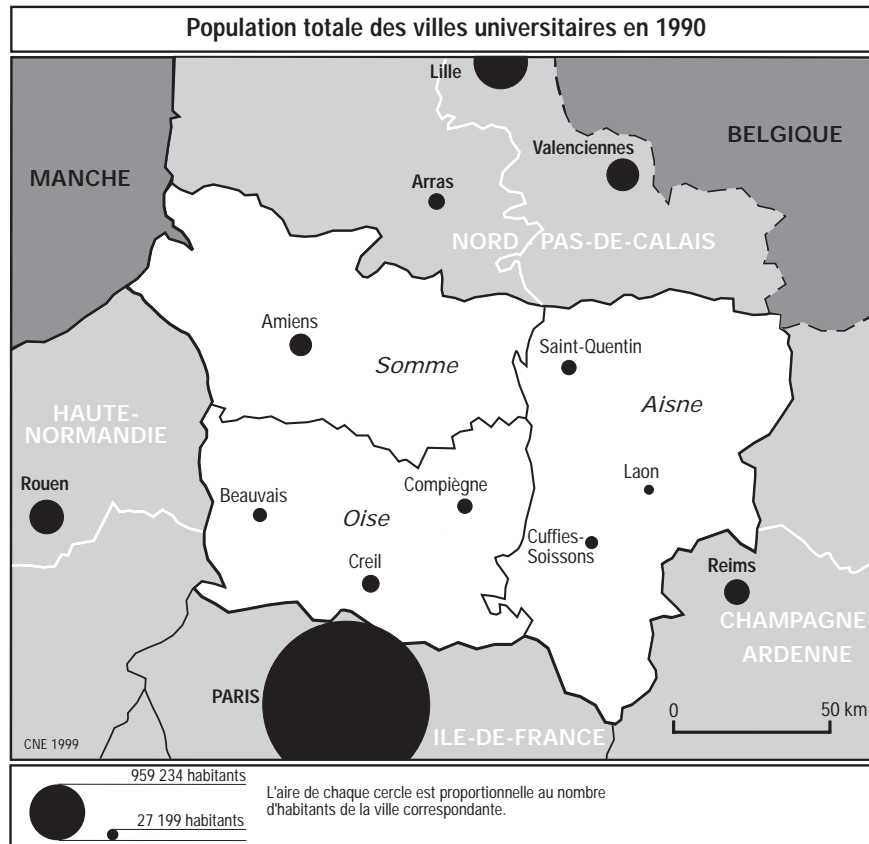
Composante	Nombre d'étudiants
IAE	33
INSSSET	353
IUT Aisne	93
<b>TOTAL</b>	<b>479</b>

**Cuffies-Soissons (Aisne) - 10 092 m<sup>2</sup> :**

- DEUG STAPS (délocalisation) ;
- départements de l'IUT de l'Aisne (organisation et génie de la productique, génie électronique et informatique industrielle).

Composante	Nombre d'étudiants
STAPS	168
IUT Aisne	149
<b>TOTAL</b>	<b>312</b>

## La Picardie dans son environnement régional



**Laon (Aisne)** - 4 324 m<sup>2</sup> :

- capacité en droit ;
- siège de l'IUT de l'Aisne (départements techniques de commercialisation, carrières juridiques et commerciales).

Composante	Nombre d'étudiants
Capacité en Droit	18
IUT Aisne	275
<b>TOTAL</b>	<b>293</b>

**2 - L'OFFRE DE FORMATION.** Les 12 facultés et les 6 instituts offrent actuellement :

- 28 DEUG (dont 5 sont délocalisés) ;
- 39 diplômes de licence ;
- 41 diplômes de maîtrise (une est délocalisée) ;
- 12 DESS (dont 3 sont délocalisés) ;
- 13 DEA ;
- 11 départements d'IUT (sur 6 implantations) ;
- le cursus complet des études de médecine et de pharmacie.

Au total, cela représente 292 offres semestrielles et 70 offres annuelles de formation, soit 362 offres. En tout, sans compter l'IUT, 2253 unités d'enseignement et modules sont proposés.

**3 - L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN PICARDIE.** Comparativement aux autres régions françaises, la Picardie se caractérise par :

- une faible proportion de bacheliers par classe d'âge et en particulier de bacheliers généraux ;
- un faible taux de poursuite d'études supérieures (l'un des plus bas au plan national) ;
- un fort taux de bacheliers migrants (en 1997, moins de 30% des bacheliers de l'académie d'Amiens s'inscrivent dans l'une des deux universités de l'académie, l'UPJV et l'UTC) ; l'UPJV a donc beaucoup de difficulté à garder les bacheliers picards (la perte d'inscriptions concerne surtout les baccalauréats généraux) ;
- une forte part des inscriptions en IUT et STS dans l'ensemble des entrées dans l'enseignement supérieur (plus de 40% en 1996-1997, alors que la moyenne de la métropole était de 33 %) ;
- un taux d'étudiants boursiers parmi les plus élevés de l'Hexagone (24,4% de boursiers dans l'enseignement supérieur pour l'académie d'Amiens en 1996-1997, à comparer à une moyenne nationale de 17 %).

**Le poids de l'enseignement supérieur reste faible en Picardie.** Dans cette région, l'enseignement supérieur représente 8,6 % de la population scolarisée (moyenne nationale : 14,8 %) et l'université hors IUT accueille 4,7 % de la population scolarisée (moyenne nationale : 9,3 %). Ces taux placent la Picardie nettement en dessous de Rouen (respectivement 11,0 % et 6,4 %), Reims (11,8 % et 7,0 %) ou Lille (13,2 % et 7,9 %). Les deux universités picardes (université de Picardie - Jules Verne et université de technologie de Compiègne) ne représentent hors IUT que 22 000 inscriptions, soit 55 % des effectifs d'étudiants de la région (60 % si on tient compte des 2 200 inscrits en IUT). Si le nombre d'étudiants en Picardie, toutes filières confondues, a augmenté jusqu'en 1996-97, grâce aux IUT et STS, il est depuis lors en diminution.

**Les effectifs étudiants.** En 1998-1999, on comptait 20 414 inscriptions principales (inscrits physiques) à l'université de Picardie. On observe une décroissance du nombre d'étudiants depuis 1994-95. A cet égard, la croissance des inscriptions pédagogiques de +11,8% signalée entre 1991-92 et 1997-98 est observée avant 1996-97. Depuis 1996-97, on assiste à une baisse globale du nombre des inscriptions, ce qui n'est pas contradictoire avec une croissance des inscriptions dans les IUT (+51,8 %, en tenant compte des filières nouvellement ouvertes) et dans certaines composantes comme les STAPS (+31 %).

Ces pertes peuvent s'expliquer par les facteurs suivants :

- la production de bacheliers en Picardie stagne aux environs de 14 500 par an (14 678 en 1998) ;
- seulement 50% des bacheliers picards de 1998 se sont inscrits dans l'une des quatre grandes filières de l'enseignement supérieur de l'académie d'Amiens à la rentrée 1998-99 (le taux de maintien national est de 62,2%) ;
- le solde migratoire des inscriptions est négatif : on compte 3 122 "sorties" (inscriptions hors académie, principalement vers Paris, Reims, le Nord et Rouen) pour seulement 786 "entrées".

Le faible taux de maintien et le solde migratoire d'étudiants fortement négatif incitent à considérer l'attractivité de l'université de Picardie comme faible, voire très faible. Depuis 1992, le dispositif des formations supérieures s'est développé, mais sans renforcer l'attractivité de l'université, de sorte que ce dispositif est sous-utilisé. En particulier, la politique des délocalisations (implantations dans les villes moyennes de Picardie) a montré ses limites dans la rétention des étudiants de l'académie : elles ne font pas le plein, ni en sections professionnelles, ni en DEUG (antennes de Beauvais ou Saint-Quentin).

*Surdimensionnement du dispositif ?* On peut donc se poser la question du surdimensionnement du dispositif d'accueil des étudiants à l'UPJV. Les prévisions du Contrat de développement 1996-1999 semblent avoir négligé le phénomène de diminution des effectifs d'étudiants amorcé depuis 1994-95 ; par conséquent, la croissance du nombre d'étudiants a été surestimée. Ce document annonce 27 000 étudiants pour la rentrée 1999 ; or, on compte 21373 inscriptions principales en 1997-98 et ce nombre tombe à 20 414 pour l'année 1998-99. Devant l'ampleur de cette erreur de prévision, on peut s'interroger sur la qualité du travail préparatoire du Contrat de développement 1996-1999.

*Les caractéristiques socio-économiques de la région* sont souvent avancées pour expliquer la situation de l'enseignement supérieur en Picardie. La demande de poursuite d'études et ses orientations dépendent en effet, pour une certaine part tout au moins, de la structure socio-économique de la population régionale (poids relatif des différentes catégories socio-professionnelles et des différents secteurs d'activité économique). A cet égard, on peut remarquer que la Picardie est une région plutôt rurale, située sur un axe nord-sud entre deux régions urbaines très peuplées - le Nord - Pas-de-Calais et l'Île-de-France - et sur un axe est-ouest entre deux régions rurales, la Haute-Normandie et Champagne-Ardenne, dont elle partage quelques caractéristiques socio-économiques et socio-culturelles.

**4 - L'INSERTION LOCALE DE L'UPJV.** Malgré un contexte social et culturel difficile, l'UPJV est remarquablement insérée dans la vie de la région. Elle a su en particulier nouer des relations fructueuses avec les collectivités locales. Les trois collectivités (la Région, le Département et la Ville) ont consacré d'importantes dotations à des constructions nouvelles, des équipements, des matériels pédagogiques. Elles ont aussi aidé, sous d'autres formes, au fonctionnement de l'établissement.

**Relations avec les partenaires scientifiques et pédagogiques.** Elles concernent essentiellement deux ensembles : l'université de technologie de Compiègne (qui s'apparente à une école d'ingénieurs à recrutement national) et l'AREPIC.

*Université de technologie de Compiègne (UTC)*<sup>2</sup>. Les relations avec cet établissement sont bonnes et se sont traduites par une convention générale de coopération scientifique et technologique dans de nombreux domaines :

- habilitation commune, DEA à sceau multiple, DESS, stage doctorant, école doctorale ;
- demandes conjointes de reconnaissance d'équipes, accueil d'équipes nouvelles associées aux grands organismes, équipement lourd commun, formations technologiques supérieures, recherche contractuelle et transfert de technologie, création de structures de gestion (Verne-Ader – Gradient – Divergent), relations internationales et documentation scientifique.

<sup>2</sup> Voir le rapport d'évaluation sur l'université de technologie de Compiègne réalisé par le CNE en mai 1998.

**Autres établissements d'enseignement et de recherche.** L'UPJV a des conventions de collaboration avec l'ESIEE (École supérieure d'ingénieurs en électronique et électrotechnique, située à Amiens), avec le Groupe Sup de Co d'Amiens pour l'utilisation de la BU de l'UPJV, et avec le Biopôle végétal. Les collaborations avec l'INRA semblent devoir évoluer favorablement ; par contre, aucune équipe n'est encore liée à l'INSERM. Il est essentiel que certaines équipes de recherche de qualité du secteur obtiennent rapidement leur reconnaissance par l'INSERM.

**AREPIC** (*Association pour le développement des relations extérieures des établissements publics d'enseignement supérieur de la région Picardie*). Cette association regroupe l'UPJV, l'UTC, le Groupe Sup de Co d'Amiens, l'ESIEE, l'ISAB (Institut supérieur agricole). La présidence de cette association est tournante. Elle permet la mise en commun de moyens matériels et humains et leurs compétences pour la réalisation de projets internationaux. La Région finance deux types d'aide :

- allocation de mobilité (300 F par mois pour les étudiants du programme ERASMUS, 1 000 F pour l'Union européenne, 1 200 F hors Europe). En 1999 cela représente 1,8 MF d'aide de la Région répartie sur les cinq établissements ;
- aide à la mise en place et maintenance de réseau : envoi ou accueil d'étudiants du réseau AREPIC (de l'ordre de 300 000 F).

**Relations avec les collectivités locales.** En remarque générale et préliminaire, on peut affirmer que toutes les collectivités territoriales portent un grand intérêt au développement de l'UPJV. Cela se concrétise par des subventions substantielles des collectivités territoriales (voir tableaux ci-dessous).

**Le Conseil régional.** Les contributions de la Région dans les constructions de bâtiments universitaires sont très importantes. Le tableau ci-dessous résume les participations (en MF) durant la période 1991-1999 :

UFR Sciences : laboratoire de recherche	14 MF
UFR Médecine - Pharmacie	37,4 MF
UFR Sciences : restructuration	18 MF
UFR Droit et Sciences économiques : transfert du campus au centre-ville	80,6 MF
Bibliothèque UFR : Médecine et Pharmacie	10,7 MF
Antenne de Beauvais	28,3 MF
IUT Beauvais : création de 2 départements	8,9 MF
IUT Soissons : création de 2 départements	6,6 MF
IUT Laon : création de 2 départements	6,24 MF
IUT Saint-Quentin : création de 2 départements	10 MF
<b>Total</b>	<b>220,74 MF</b>

En ce qui concerne l'aide à l'enseignement, le Conseil régional accorde tous les ans à l'UPJV une dotation pour renforcer les moyens pédagogiques, de l'ordre de 4 à 4,5 MF. Le Conseil régional demande toutefois que 40 à 50 % de ces crédits soient consacrés aux filières professionnelles.

D'autres actions ont également été menées :

- subvention à la mobilité des étudiants (cf. supra : AREPIC) ;
- aide au réseau ;
- aide aux enseignants-chercheurs pour leur permettre de se fixer à Amiens ;
- bourse de résidence à des étudiants inscrits en 2ème et 3ème cycles ;
- allocations de recherche (25 par an environ) gérées par Verne-Ader ;
- financement pour la préparation du DAEU ;
- subvention à Educapôle et autoroute de l'information (inscrite dans le contrat de plan État-Région 1994-1998).

Enfin, la région Picardie apporte des subventions aux pôles régionaux et aux sites de compétences. Elle a ainsi initié la création du Biopôle végétal, et d'autres ont été créés depuis. Il en existe huit aujourd'hui.

S'y ajoutent des financements du FEDER et la part de l'État dans les financements inscrits dans le contrat de plan État-Région.

**Le Conseil général.** Le département de la Somme a lui aussi apporté, pour la même période 1991-1999, une importante contribution au financement des constructions universitaires (en MF) :

Site Cathédrale : BU (Sciences éco, droit, sciences)	66,3 MF
UFR Médecine - Pharmacie	3,8 MF
UFR Sciences - laboratoire de recherche	5,5 MF
UFR Médecine - Pharmacie/BU	8,0 MF
UFR des Arts	4,5 MF
<b>Total</b>	<b>88,1 MF</b>

La BU (Sciences économiques, droit, sciences) occupe une surface de 7 000 m<sup>2</sup> et constitue une réussite architecturale : entièrement câblée, toutes les places sont informatisées, avec création d'une salle multimédia très moderne. D'autres contributions doivent être signalées, comme la subvention au service commun des affaires culturelles (50 000 F pour l'année 1998-1999) ou le guide des actions culturelles.

Le département se félicite de l'implantation de nouveaux campus dans la ville d'Amiens. Le développement d'Amiens, arrêté depuis 20 ans, a repris et entraîné la modernisation de certains quartiers où la vie culturelle s'est développée. Le message du Département est clair : la Somme a besoin de l'université. Le département souhaite développer les formations dans le domaine des NTIC, en formation initiale comme en formation continue. Il est également prêt à aider au transfert de technologie et demande à l'université de faciliter la création d'incubateurs débouchant sur des pépinières d'entreprises.

**La municipalité d'Amiens** est très favorable à un retour d'une partie des étudiants en centre-ville et se déclare également favorable à la création de nouvelles filières pour lesquelles elle s'impliquerait. Elle entretient d'excellentes relations avec la présidence.

La municipalité a très largement financé l'installation des UFR suivants (en MF) :

UFR Sciences (Centre des minimes)	61,8 MF
UFR des Arts	13,5 MF
UFR Sciences : laboratoire de recherche	10,1 MF
UFR Médecine - Pharmacie	5,9 MF
UFR Sciences : restauration d'un bâtiment	2,5 MF
<b>Total</b>	<b>93,8 MF</b>

Elle aide substantiellement les formations artistiques, participe à la création de la faculté des Arts actuellement installée au Logis du Roy. La mairie d'Amiens a en projet l'installation côte à côte, avec mise en commun des infrastructures, de l'École Supérieure des Arts et Design (sous tutelle du ministère de la Culture) et de la faculté des Arts de l'UPJV. La municipalité continuera à aider l'université (aide à l'immobilier) dans le plan U3M, comme elle l'a fait dans U2000.

Au total, les subventions des trois collectivités territoriales pour les constructions ou les installations de bâtiments universitaires au cours de la période 1991-1999 s'élèvent à plus de 400 MF.

**Relations avec les partenaires économiques.** Du fait de certaines résistances, traditionnelles, du milieu universitaire, ces relations sont moins fortes qu'avec les collectivités locales. Elles se sont surtout développées au cours des dernières années. Elles se concentrent sur la Chambre régionale du commerce et de l'industrie (CRCI).



Longtemps les deux institutions se sont ignorées. C'est en 1983 que se sont établies de bonnes relations, qui perdurent. Le président de l'université participe au conseil stratégique de la CRCI qui, elle-même, a des représentants au CA et au CS de l'université.

L'association université-entreprises pour la formation en Picardie (AUEFP), créée en 1988, opérationnelle en 1992, cofinancée par le Conseil régional, la Commission européenne, l'État (ministère des Finances, DRIRE, DRTEFP), la Chambre consulaire et l'Union patronale, constitue un organisme au sein duquel sont prises des initiatives communes. D'autre part, la CRCI a mis en place une structure pour assurer la gestion de la formation par apprentissage à l'UPJV, Sup de Co et au CNAM. L'année 1998-1999 représente le quatrième exercice de cette association IRFA-APISUP (Institut régional de formation en alternance de l'enseignement supérieur en Picardie), avec un effectif de 135 apprentis répartis en 8 sections, dont 4 relèvent de l'UPJV et totalisent 43 apprentis.

Le montant de la subvention du Conseil régional est de 1,1 MF dont 0,46 MF pour l'UPJV. Le souhait de la CRCI est de pouvoir contribuer à développer à l'UPJV la mentalité partenariale (incubateur, pépinières, reprises d'entreprises) et d'examiner comment l'UPJV pourrait mieux informer les entreprises et les industries sur ses compétences, et comment elle peut répondre à leurs attentes et à leurs besoins.



Depuis son évaluation en 1991-1992 par le CNE, la situation de l'université d'Amiens a beaucoup évolué. Après un accroissement constant des effectifs d'étudiants jusqu'en 1995, l'UPJV a connu une phase de légère décroissance. La stabilisation constatée actuellement n'empêche pas l'augmentation des effectifs dans certains secteurs entre 1991-92 et 1997-98 : IUT (+51,8%), STAPS (multipliés par 9,5).

Mais c'est en termes de création de nouveaux enseignements et de sites que l'évolution a été la plus spectaculaire. 6 DEUG, 9 DUT, 12 licences, 13 maîtrises, 2 IUP, 5 DESS, 5 DEA ont été habilités. Du point de vue des nouvelles implantations et délocalisations, il faut mentionner la création de nouveaux départements d'IUT à Beauvais, Soissons, Laon, Saint-Quentin, l'ouverture en centre-ville à Amiens d'une nouvelle faculté de droit et d'économie, d'une nouvelle bibliothèque universitaire, d'une nouvelle implantation du Bureau universitaire d'information, d'insertion et d'orientation (BUIIO).

Cet essaimage de sites ne facilite pas l'administration de l'université. L'ensemble représente près de 200 000 m<sup>2</sup> bâtis, répartis en 12 sites sur 6 villes. A Amiens même, le développement de l'université sur des aires géographiques distinctes a modifié le poids relatif des deux grands ensembles, campus et ville, au profit du centre-ville. En 1996-1997, 36,8 % des étudiants étaient en ville et 63,7 % sur le campus ; en 1998-1999, 53,2 % des étudiants sont en centre-ville.

L'évolution des moyens humains a été d'inégale importance suivant les catégories de personnels. La création de nombreux emplois d'enseignants, tout particulièrement dans le cadre du plan de rattrapage 1996-1999 (soit 200 emplois), a sensiblement amélioré les conditions d'encadrement ces dernières années et porté le ratio moyen étudiants/enseignants à 19,5. La situation concernant le corps des IATOS reste en revanche critique sur certains secteurs malgré la création d'un nombre non négligeable d'emplois, qui demeure inférieur aux prévisions du contrat quadriennal (en 1997-98, le ratio étudiants/IATOS était égal à 36,5).

## LE GOUVERNEMENT

### I - LA PRÉSIDENTENCE

**1 - L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE** "rapprochée" est constituée du directeur de cabinet, du secrétaire général, du secrétaire général adjoint, assistés d'un secrétariat et de l'agent comptable.

**Le Bureau** est une instance statutaire destinée à assister le président. Il réunit une fois par semaine :

- le directeur de cabinet ;
- le secrétaire général ;
- le secrétaire général adjoint ;
- les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> vice-présidents de chacun des trois conseils (soit 6 vice-présidents), dont un vice-président étudiant (2<sup>ème</sup> vice-président du CEVU) ;
- l'agent comptable ;
- des membres invités : les chargés de mission dans la mesure où un point de l'ordre du jour concerne leur domaine de compétence.

**Les chargés de mission**, placés sous l'autorité directe du président, se partagent les attributions suivantes :

- relations internationales ;
- valorisation de la recherche ;
- enseignements technologiques ;
- enseignements et professionnalisation ;
- organisation et structures pédagogiques ;
- relations extérieures avec des établissements publics ou privés.

## 2 - LES INSTANCES ÉLARGIES.

**Le Comité de direction** est une instance réunie régulièrement par le président et qui comprend tous les membres du Bureau, tous les doyens de faculté et directeurs d'institut (dont les trois directeurs d'IUT), et les responsables des antennes délocalisées, ainsi que les responsables des services communs.

**La Conférence administrative.** Réunie par le président à un rythme identique à celui du Conseil d'administration, elle rassemble les chefs des services centraux et les responsables administratifs des facultés et des instituts. Y sont évoquées les décisions et les orientations de l'établissement. Cette pratique permet une bonne circulation de l'information et facilite les échanges sur des sujets communs. La conférence ne constitue pas une instance chargée d'établir des propositions destinées aux conseils. Elle est davantage un lieu de réflexion visant à faciliter la mise en oeuvre de décisions.

Deux autres instances complètent le dispositif : **la réunion des doyens** et directeurs et **la réunion des responsables des directions**.

Une fois par semaine, le président invite à un petit déjeuner deux représentants de chacun des quatre syndicats d'étudiants, en compagnie du vice-président étudiant et du président du CEVU, et de son directeur de cabinet. Ces réunions informelles permettent à l'équipe dirigeante de donner des informations aux étudiants et à ces derniers de soumettre leurs problèmes au chef d'établissement.

Ces créations constituent une bonne initiative. Elles permettent de faire participer au fonctionnement de l'établissement le maximum d'élus et de représentants des différentes catégories d'usagers. Toutefois, il faut prendre garde au phénomène d'usure, surtout en ce qui concerne les étudiants, et adopter une périodicité de réunion plus souple.

## II – LES CONSEILS

Il n'y a pas de cloisonnement étanche entre les trois conseils qui, sans que soit ignoré le formalisme obligatoire attaché à chaque décision (le budget par exemple pour le CA), sont amenés à se prononcer dans des domaines très variés ne relevant pas, *a priori*, de leur champ d'investigation statutaire.

**1 - LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (60 membres).** Une analyse faite sur les procès-verbaux (1997 et 1998) montre que le nombre de présents et représentés oscille entre 35 et 40. Assistent comme invités tous les doyens de faculté et les directeurs d'institut et d'antenne. Les décisions sont souvent prises à l'unanimité ou à une confortable majorité. Un relevé de décisions est rapidement établi et diffusé auprès de tous les membres du Conseil, du Comité directeur et de tous les services représentés à la Conférence administrative.

Un verbatim est ensuite établi, puis un procès-verbal est rédigé ultérieurement, mais jamais dans les délais pour être présenté au CA suivant. Les PV sont donc approuvés par le conseil avec un retard de 3 à 5 mois, ce qui est anormal.

**2 - LE CONSEIL SCIENTIFIQUE (40 membres).** La participation moyenne (1997-1998) est de 25 membres. Durant cette période, trois séances se sont déroulées sans que le quorum soit atteint. Les PV des séances sont irrégulièrement distribués et pratiquement jamais soumis à l'approbation des membres du conseil. Les décisions sont prises souvent à l'unanimité ou avec avis favorable sans précision sur le scrutin.

Le Conseil scientifique a créé des comités d'orientation scientifique (COS), structures de réflexion concernant les orientations scientifiques de l'établissement. Chaque COS comprend 20 membres avec parité des représentants des équipes de recherche et des personnalités extérieures (scientifiques, socio-économiques, représentants de grands organismes, personnes de notoriété scientifique internationale). Chaque COS se réunit deux fois par an, un bureau prépare les dossiers. Un animateur est désigné pour chaque comité.

Sept COS ont été créés, dont cinq relèvent des secteurs sciences et santé (chimie-médicaments, matériaux, biotechnologie, santé, électronique-maths-automatique-informatique) et deux des secteurs sciences humaines et sociales (lettres-langues et arts, sciences humaines-politiques-économiques).

Outre la gestion des contrats (dont ceux passés avec les entreprises), la gestion des gros équipements (définie avec l'UTC), la valorisation des recherches, le conseil gère : le Bonus Qualité Recherche (10 % prélevés sur la dotation de la DRT, 8 % sur les contrats traités par l'université, 4 % sur les contrats traités par l'ADER). Ces ressources permettent en particulier de favoriser l'émergence de projets novateurs, de nouvelles équipes (10 équipes reconnues à ce titre), de soutenir la tenue de colloques, la maintenance de gros équipements, etc. Le CS a également "labellisé" des équipes de recherche partenariale (ERP) qui ne bénéficient pas d'aide du conseil mais qui fonctionnent exclusivement sur des ressources émanant de contrats de recherche.

**3 - LE CEVU (40 membres).** L'assiduité des membres de ce conseil est moyenne (22 par séance), avec quelques séances qui se sont tenues sans le quorum. Contrairement aux deux autres conseils, le procès-verbal de chaque séance est normalement approuvé à la séance suivante. A l'examen des procès-verbaux des années 1997 et 1998, on constate que le CEVU traite de nombreux problèmes techniques, alors que les débats de fond sur la pédagogie et sur la politique de l'enseignement de l'UPJV sont peu nombreux.

### III – LES COMMISSIONS ET LES CONSEILS DE GESTION

**1 - LES COMMISSIONS DES CONSEILS.** Elles sont au nombre de quatre et de composition très variée.

**La Commission de la scolarité,** dont les missions sont classiques : examen de cas particuliers concernant les équivalences, les dérogations, les validations d'acquis, les bourses de transport et de résidence. Elle peut être consultée à la demande du président sur un problème particulier touchant aux questions de scolarité. Elle est composée de :

- deux vice-présidents du CEVU, les directeurs de chaque UFR ou institut ;
- un représentant de la DEP, du CUFOPSE, du SUEE ;
- un conseiller d'orientation du BUIIO, deux représentants du SUMPPS ;
- deux représentants des personnels des services de scolarité désignées par les IATOS du CEVU ;
- huit représentants étudiants des différents secteurs disciplinaires.

Le président de la commission est désigné par le président de l'université sur proposition de la commission et après avis du CEVU. La participation des étudiants à cette commission, contrairement aux autres, est très active. Le rythme des réunions est régulier.

**La Commission des relations internationales,** dont la mission est le recueil, la synthèse, la diffusion de toutes les informations concernant les RI, l'aide à l'élaboration des projets et leur coordination, en vue de leur présentation devant des organismes ou instituts concernés, l'élaboration d'une politique des relations internationales à soumettre aux conseils de l'université. Elle se réunit une fois par trimestre. Elle est composée de :

- membres de droit : le président de l'université, les chargés de mission pour les RI désignés par le président, le

président du centre de liaison d'échanges internationaux ;

- membres élus : 10 enseignants, 10 étudiants, 2 IATOS, 3 personnalités extérieures.

La commission désigne en son sein cinq personnes qui constituent, avec le président et le responsable administratif, le bureau permanent de la commission qui se réunit une fois par mois. Le service central des RI est représenté aux réunions de la commission. Il en assure le fonctionnement. Le président de la commission est désigné par le président de l'université sur proposition de la commission, après avis du CEVU. Le responsable administratif, le président de la commission et les membres du bureau disposent d'un ordre de mission permanent et d'un budget propre de déplacement afin de pouvoir intervenir dans des délais rapides.

**La Commission des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service** est impérativement consultée par les responsables de l'université sur les problèmes concernant les personnels IATOS. Elle est composée de 18 membres répartis sur une base paritaire en deux collèges :

- 9 représentants des IATOS ;

- 9 membres représentant l'administration : le président de l'université, 4 responsables universitaires désignés par le CA sur proposition du président, 4 responsables administratifs dont le secrétaire général et 3 chefs de service administratif ou technique choisis par le président.

La commission se réunit suivant un calendrier prévisionnel établi au début de l'année par le président (au minimum une fois par trimestre).

**Le Comité hygiène et sécurité**, créé en 1996 (ancienne commission hygiène et sécurité). Il se réunit au moins une fois par mois et en cas d'urgence. La synthèse des observations et des suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, consignées sur le cahier d'hygiène et de sécurité, fait l'objet d'un point de l'ordre du jour de chaque séance du comité.

Chaque année, le président présente un rapport sur l'évolution des risques professionnels et soumet à l'avis du comité un projet de programme d'action visant à l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité. Le secrétaire du Comité hygiène et sécurité est le responsable du service central hygiène et sécurité de l'UPJV.

**Remarques.** Sans contester l'importance et l'utilité de ces commissions, on peut toutefois s'interroger sur l'intérêt de réunir pour certains problèmes un si grand nombre de personnes (cf. la Commission de scolarité). On peut en revanche s'étonner qu'il n'existe pas de commission des finances. En matière budgétaire, il y a centralisation des crédits à la présidence pour tout ce qui concerne les cours complémentaires, les dépenses d'infrastructure et d'équipement, le personnel rétribué sur budget, les dépenses de l'administration générale. Les facultés et les instituts non dérogoires ne disposent que de crédits d'enseignement.

**2 - LES CONSEILS DE GESTION DES COMPOSANTES.** Chaque faculté et institut possède un conseil de gestion dont la tâche est d'organiser son fonctionnement interne : horaires, occupation des locaux, entretien, répartition du budget. Les conseils sont élus par l'ensemble des enseignants-chercheurs, personnels IATOS et étudiants. La durée du mandat est de 2 ans pour les élus étudiants et 4 ans pour les autres élus.

## IV – LES SERVICES CENTRAUX

**Une nécessaire restructuration.** L'université a récemment entrepris une réorganisation des services centraux dans le sens d'une meilleure efficacité, ce qui n'interdit pas de formuler trois critiques fondamentales :

- certains services ne comprennent qu'une ou deux personnes et leur individualisation ne se justifie pas ;

- les grandes directions, classiques dans les universités, sont absentes ;

- les domaines de responsabilité sont scindés en deux (traces d'un passé où les questions de personnes semblent avoir prédominé).

**La scolarité.** Outre le chargé de mission Apogée (Application pour l'organisation et la gestion des enseignements et des études) et la Commission scolarité, il existe deux services centraux : le service central Apogée, le service de la scolarité et de la vie étudiante. L'ensemble devrait être regroupé dans une direction de la scolarité.

**Les relations université-entreprises.** Outre le chargé de mission relations extérieures et le chargé de mission à la valorisation, il existe un service central de la valorisation et un service central de la recherche. Ces deux services peuvent être regroupés en un seul tant leurs préoccupations sont proches.

**L'informatique.** La situation est peu lisible car deux services coexistent : le service central informatique de gestion, qui met en œuvre Harpège (Harmonisation pour la gestion des personnels) et Nabucco (Nouvelle application budgétaire et comptable), et le service commun informatique, auxquels il faut ajouter une cellule NTIC.

**Les relations internationales.** Coexistent, à côté du chargé de mission et de la commission centrale des relations internationales, deux services (le service central des relations internationales et le service central Europe - Amérique du Nord). On comprend mal cette répartition. Ces deux services devraient, avec le service des étudiants étrangers (SUEE), être regroupés dans une structure unique.

**Remarques.** Il est évident qu'un besoin de clarification s'impose car cette dispersion des services et des responsabilités, ajoutée à l'éclatement de l'université en de nombreux sites, ne peut aboutir qu'à un dysfonctionnement de l'établissement. Aussi bien, la nouvelle présidence a manifesté sa volonté de regrouper ces services en six grandes directions : direction des finances ; direction des ressources humaines ; direction de la scolarité et vie de l'étudiant ; direction des services techniques centraux ; direction de la valorisation et des relations avec l'entreprise ; direction des affaires internationales.

La situation de l'informatique reste préoccupante. Une réflexion pourrait être menée sur la réorganisation de l'informatique. Deux possibilités peuvent être envisagées : regroupement entre le service central de l'informatique de gestion et le service commun informatique responsable du parc issu du "plan micro" ; ou affectation des personnels chargés de l'informatique dans les composantes et les services centraux et communs (ou les nouvelles directions envisagées par la présidence).

## V - LA POLITIQUE DES IMPLANTATIONS

La dispersion des implantations entraîne des difficultés pour leur fonctionnement, d'où la nécessité de créer des structures relais. Ne sont ici considérées que les villes qui sont organisées en centre ou antenne universitaires : Amiens et Beauvais.

**1 - AMIENS.** En ce qui concerne le *campus du Thil et les trois pôles en centre-ville*, l'UPJV a mis sur pied une équipe de quatre coordinateurs qui sont invités à la Conférence administrative. Suivant la situation et l'importance du campus dont ils ont la charge, ceux-ci dépendent d'une seule autorité (le secrétaire général) ou de deux (le secrétaire général et un doyen).

La responsabilité du *campus du Thil* est dévolue à un coordinateur qui dépend du secrétaire général et dirige une trentaine de personnes de différents corps de métier. Il a en charge l'organisation des occupations de locaux, du gardiennage, de l'entretien des surfaces et de la petite et moyenne maintenance.

Sur le *pôle Saint-Charles*, qui accueille les facultés de médecine et de pharmacie, la coordination est assurée par le secrétaire principal de la faculté de médecine, qui consacre à cette tâche les trois quarts de son temps et qui est sous la responsabilité du doyen de la faculté de médecine. Pour la maintenance, une petite équipe assure l'entretien des locaux et le gardiennage, et rend compte au secrétaire général. Pour les grosses réparations, elle fait appel à l'équipe technique du Campus du Thil.

Le *pôle Saint-Leu*, qui accueille les scientifiques, est confié au secrétaire principal de la faculté des sciences ; celui-ci assure également la coordination pour la faculté de mathématiques-informatique et l'IUP GEII. Suivant le volet de ses fonctions, il est donc sous l'autorité du doyen de la faculté des sciences ou du secrétaire général. Il dispose de quelques personnels techniques permanents et fait appel à des CES, ou à des emplois jeunes.

Enfin, au *pôle universitaire de la Cathédrale* un attaché principal assure, sous l'autorité du secrétaire général, la responsabilité technique d'un ensemble comprenant deux facultés (économie et droit) et une BU (économie, droit, sciences). Pour assurer le bon fonctionnement de cet ensemble, il dispose de trois personnels permanents et d'une dizaine de CES ou de CEC.

**Remarque.** Le président est responsable de la sécurité dans l'université. Il faudrait cependant identifier les responsables de proximité, qui assurent directement la sécurité des pôles et des implantations.

**2 - L'ANTENNE UNIVERSITAIRE DE BEAUVAIS.** Une commission élue désigne un coordinateur parmi les enseignants en poste à l'antenne. Cette commission comprend 16 membres : 4 enseignants titulaires, 2 enseignants chargés de cours, 5 étudiants, 1 IATOS, 4 personnalités extérieures.

Le coordinateur et les membres de la commission sont élus pour un an. Le coordinateur propose la répartition des ressources, élabore les emplois du temps et répartit les locaux en conséquence. Le budget de l'antenne de Beauvais est individualisé à l'intérieur de la composante "Présidence". L'antenne dispose de quatre personnels administratifs et deux techniciens. Il n'y a pas de relation formelle avec l'IUT, mais simplement des accords ponctuels.

## VI – LES PERSONNELS

**1 – LES IATOS.** Leur principale revendication porte sur le manque d'effectifs résultant du non-respect des engagements consignés dans le plan quadriennal : 55 postes manquent encore, d'après leur analyse de la situation. Le nombre de IATOS s'élève à 680 (dont 94 de catégorie A, 111 de catégorie B et 475 de catégorie C).

L'université continue de faire appel à une centaine de contrats emploi solidarité (CES) et plus récemment à des emplois jeunes, et à 17 objecteurs de conscience. Depuis 1992, le service hebdomadaire des IATOS est de 39 heures, dont 4 heures de formation.

Depuis 1996, 500 000 F (dont 300 000 F au titre du contrat) sont inscrits chaque année au budget pour la formation des personnels autour de quelques axes principaux : formation des informaticiens à leur nouvel environnement, des personnels aux outils de la bureautique, de tous les agents aux différentes techniques concernant leur métier ; préparation aux concours ITARF.

**2 – LES ENSEIGNANTS.** Deux cents postes ont été accordés à l'UPJV dans le cadre du dernier contrat quadriennal, ramenant le ratio étudiant/enseignant dans la norme nationale. Le nombre d'enseignants-chercheurs s'élève à 733 (parmi lesquels 148 praticiens hospitaliers). Il reste que certains secteurs disciplinaires, ceux où la croissance des étudiants a été très forte, demeurent sous-encadrés : C'est le cas de la discipline STAPS, dont le corps enseignant comprend de nombreux agrégés. Il s'y ajoute une difficulté de recrutement, d'où des emplois fréquemment vacants dans cette discipline. Autre domaine sous-encadré : certains départements d'IUT, comme l'informatique qui fonctionne avec 60 % de vacataires.

**Remarque.** La stabilisation à Amiens des professeurs, notamment dans le secteur des sciences sociales et humaines, reste encore un point faible car malgré une certaine amélioration, le nombre de professeurs qui ne s'installent pas à Amiens et qui n'y font aucune recherche demeure important. Durant les trois dernières années, 20 enseignants recrutés se sont insérés dans des équipes reconnues. Mais le taux d'insertion demeure encore trop faible.



## VII – LES RELATIONS INTERNATIONALES, L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION

**1 - LES RELATIONS INTERNATIONALES.** Les relations internationales ont toujours constitué une préoccupation prioritaire pour l'UPJV. Depuis 1995, les structures sont les suivantes : un chargé de mission qui anime la commission des relations internationales des conseils, un service de relations internationales (SRI) avec un chef de service et un secrétaire, un service Europe-Amérique du Nord (SEAN) avec un chef de service et un secrétaire, et le service universitaire des étudiants étrangers (SUEE) placé sous la responsabilité du CEVU, qui gère les aspects administratifs de l'accueil des étudiants et organise les cours de français, de langues étrangères.

La nouvelle présidence a décidé de regrouper le SRI, le SEAN et le SUEE dans une direction des affaires internationales qui assure :

- la mise en place du programme SOCRATES, des programmes interrégionaux, les conventions concernant les échanges bilatéraux, enseignants et étudiants, pour le Canada (programme CREPUCQ) et les USA ;
- l'envoi chaque année à Hanoi d'une dizaine d'étudiants en médecine ;
- une convention entre la faculté des lettres et l'École supérieure de pédagogie de Hongrie ;
- une formation qui a beaucoup de succès : enseignement niveau licence et maîtrise délocalisé à l'École supérieure de gestion d'Athènes. Il s'agit en quelque sorte d'une antenne de l'UPJV : tous les enseignements se font en français ;
- autre initiative à signaler : l'enseignement du français dans le cadre d'un contrat avec l'Égypte pour la formation de professeurs de français dans le secondaire par groupe de 20, d'une durée de 3 mois – 13 groupes ont déjà été accueillis.

Du point de vue financier, les services dépendent des moyens obtenus au niveau régional, national, européen, pour assurer les bourses d'échange des étudiants (les échanges sont équilibrés : 76 étudiants de l'UPJV pour 81 étudiants étrangers, au titre du programme SOCRATES) et pour le fonctionnement (secrétariat, téléphone, achat de matériel, etc.).

**2 - L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION.** Le service de communication-presse, très actif, est directement rattaché à la présidence ; son responsable est le directeur de cabinet du président. Il assure la publication :

- d'un quotidien, *Télex*, retraçant l'actualité de l'UPJV, tiré à 850 exemplaires : 750 destinés aux personnels de l'établissement, 100 aux organismes extérieurs, collectivités territoriales, mairies, cabinet du préfet, CRCI, journaux ;
- d'un mensuel, *Bouillon de culture*, relatant l'action culturelle de l'établissement, imprimé par le Crédit agricole de la Somme. Le service des affaires culturelles de l'UPJV est subventionné par la DRAC et par le ministère de l'Éducation nationale. Il est lié par convention au Conseil général de la Somme ;
- de trimestriels : un bulletin de l'École doctorale des Sciences humaines et sociales et un journal du Collège d'études doctorales en sciences et santé.

En outre, plusieurs projets sont en cours :

- un magazine trimestriel pour les personnels de l'UPJV et l'extérieur ;
- une *lettre du président* destinée uniquement aux membres (enseignants, étudiants, personnalités extérieures) des trois conseils ;
- un journal pour étudiant réalisé avec le concours du vice-président étudiant et avec les services centraux, dont il est prévu un numéro tous les 2 mois.

## EN CONCLUSION

Autour de l'équipe rapprochée du président et du bureau ont été créées trois instances élargies, le Comité de direction, la Conférence administrative et un Bureau des étudiants, qui permettent de faire participer au fonctionnement de l'université le maximum d'élus et de représentants.

**Les conseils** statutaires fonctionnent sans cloisonnement rigide. Il est à souhaiter qu'à l'image du CEVU, le CA et le CS fassent approuver le PV d'une séance dans la séance suivante.

**Les commissions** ne posent aucun problème particulier ; on peut toutefois s'étonner qu'il n'y ait pas de commission des finances.

**Les services centraux**, trop nombreux et peu lisibles, sont en pleine restructuration. Une des difficultés de la situation de l'UPJV est de trouver un compromis entre une gestion centralisée, qui serait politiquement intenable, et une gestion éclatée en une vingtaine de composantes, qui conduirait à un gaspillage de ressources considérables. Le type de fonctionnement de l'UPJV doit reposer sur une répartition équilibrée de responsabilités entre l'administration centrale et les composantes.

**La politique des implantations.** La dispersion a rendu nécessaire la création de postes de coordinateurs, à Amiens et dans les antennes.

**Les personnels.** Comme en 1992, l'université est confrontée à l'instabilité des enseignants-chercheurs, ce qui la contraint à un effort soutenu pour fixer ses enseignants à Amiens.

**Les relations internationales** sont traditionnellement importantes à l'UPJV. Elles sont, comme l'ensemble des services, en cours de restructuration, avec la création d'une direction des relations internationales, qui mettra fin à l'éclatement de cette activité.

Enfin, **la communication** est un domaine très actif et l'un des points forts de l'UPJV.

Sans les IUT, l'UPJV compte 2 253 unités d'enseignement et modules, réparties dans 6 villes des 3 départements de Picardie. Une telle diversité, construite avec le temps, n'est pas simple à gérer.

Accumulation de créations de structures, de fluctuations d'effectifs d'étudiants, de constructions nouvelles, de délocalisations et d'implantations, de politiques contractuelles, de réformes pédagogiques nationales à répétition, d'implantations d'applications informatiques nationales : la gestion de cet établissement porte les traces de tous ces changements.

En l'état actuel, on peut s'interroger sur la transparence de la gestion de cet établissement. Il est difficile d'obtenir une information fiable et précise sur les effectifs d'étudiants, les enseignants et les IATOS, tant au niveau central que par composante. De plus, le niveau de gestion a évolué en fonction des mises en service successives des logiciels nationaux, ce qui a entraîné des vagues de mobilité d'emplois, sans gain évident de productivité. Par ailleurs, la multiplication des commissions, parfois pléthoriques, ne garantit ni la démocratie, ni la clarté des procédures administratives. Enfin, les nombreux services centraux et communs rendent difficile la compréhension du niveau suprême.

La structure, éclatée en de multiples composantes et dispersée en de multiples lieux, ne facilite pas les économies d'échelle et fait apparaître un besoin réel d'IATOS que ne saurait pallier un retour improbable à la durée réglementaire du travail ou l'utilisation de logiciels. Heureusement, l'État et les collectivités locales, avec beaucoup de persévérance, ont pourvu et pourvoient largement encore l'établissement, tant en constructions qu'en emplois d'enseignants (le taux de couverture<sup>1</sup> des besoins d'enseignement est de 70 % et le nombre moyen d'étudiants par enseignant est de 19,5) et en moyens de fonctionnement, ce qui peut libérer de contraintes et faciliter les réorganisations indispensables. Certaines sont déjà prévues dans une démarche logique : analyse, concertation, mise en œuvre. Cet établissement a grand besoin d'une volonté ; elle semble être présente dans la nouvelle équipe, en place depuis février 1999.

## LA GESTION

### I - LA GESTION COMPTABLE ET FINANCIÈRE

Dans cette université, la décision de distinguer la gestion financière de la gestion comptable date de l'année universitaire 1996-97. Dans les faits, cette distinction a été réalisée à la rentrée 1997.

#### 1 - LA GESTION FINANCIÈRE.

**La préparation du budget.** La préparation du budget est faite dans les délais et suivant la procédure prévue par le décret financier : une lettre de cadrage des moyens alloués aux composantes ; une navette ; un budget, résultat

<sup>1</sup> Sachant qu'un taux-cible raisonnable se situe autour de 80-90 %.

de la consolidation des budgets des composantes, des services communs et centraux. La préparation du budget est le fait du service financier et le projet est discuté par le Bureau de l'université et le Comité de direction. Outre l'absence déjà signalée de commission des finances, la procédure appelle quelques observations.

*En premier lieu*, le mécanisme actuel de répartition des ressources entre composantes est simple, mais on ne connaît pas clairement l'origine des règles qui le déterminent et, surtout, les informations servant aux calculs sont fort imprécises.

La prévision des ressources des composantes est assise sur les surfaces, l'activité, les droits d'inscription, et éventuellement sur les ressources de conventions avec l'IUFM. Pour l'IUT, c'est une dotation de base attribuée par le Ministère et des droits d'inscription. Pour les services communs, il faut ajouter à cela les ressources de fonctionnement et d'équipement issues du contrat quadriennal, et l'éventuelle convention avec l'IUFM. Les services centraux ont une subvention de base, la dotation de fonctionnement du contrat quadriennal et, pour les relations internationales, des droits d'inscription.

*En deuxième lieu*, l'université ne se conforme pas aux dispositions de l'article 42 alinéa 1 de la loi du 26 janvier 1984 repris par l'article 3 du décret du 14 janvier 1994 relatif au budget des EPCSCP, puisqu'elle ne dispose pas d'un "tableau des emplois budgétaires attribués et des documents décrivant la totalité des moyens hors budget dont bénéficie l'établissement [et qui] sont annexés au budget". Si cette anomalie est loin d'être exceptionnelle, du moins pourrait-on souhaiter avoir une vision claire des moyens dont on dispose et des objets auxquels ils sont affectés.

*En troisième lieu*, on ne sait rien des fondements de la dotation en ressources des services centraux et communs, ni de la répartition entre chacun d'eux.

*En dernier lieu*, la présentation matérielle même des documents au Conseil d'administration ne favorise guère la discussion. Par ailleurs, pour l'exécution du budget, on peut regretter la présentation par fonction de GFC (logiciel de gestion financière et comptable) qui, avant d'être supprimée, apportait une information utile.

**Les prévisions budgétaires.** Les écarts absolus et relatifs entre budget initial et compte financier (en milliers de francs) par nature et origine des ressources sont les suivants :

	1995				1996				1997			
	CF	Bi	Bi-CF	%	CF	Bi	Bi-CF	%	CF	Bi	Bi-CF	%
Recettes de subvention	98 577	105 166	6 589	6,7	123 566	106 054	-17 512	-14	136 385	115 428	-20 957	-15,4
Recettes propres	42 685	23 521	-19 434	-45,5	35 088	33 270	-1 818	-5,2	39 742	68 653	28 911	72,7
Recettes de fonctionnement	132 568	99 210	-33 358	-25,2	144 495	109 989	-34 506	-23,9	143 926	159 846	15 920	11,1
Recettes d'équipement	15 415	29 207	13 792	89,5	22 149	29 335	7 186	32,4	33 425	24 235	-9 190	-27,5
Dépenses de fonctionnement	108 003	98 230	-9 773	-9,0	115 835	109 490	-6 345	-5,5	116 743	139 995	23 252	19,9
Dépenses d'équipement	27 470	30 187	2 717	9,9	40 387	29 834	-10 553	-26,1	46 531	44 086	-2 445	-5,3
<b>Total recettes</b>	<b>147 983</b>	<b>128 417</b>	<b>-19 566</b>	<b>-13,2</b>	<b>166 644</b>	<b>139 324</b>	<b>-27 320</b>	<b>-16,4</b>	<b>177 351</b>	<b>184 081</b>	<b>6 730</b>	<b>3,8</b>
<b>Total dépenses</b>	<b>135 473</b>	<b>128 417</b>	<b>-7 056</b>	<b>-5,2</b>	<b>156 222</b>	<b>139 324</b>	<b>-16 898</b>	<b>-10,8</b>	<b>163 274</b>	<b>184 081</b>	<b>20 807</b>	<b>12,7</b>
<b>Résultat net</b>	<b>12 510</b>	<b>0</b>	<b>-12 510</b>		<b>10 422</b>	<b>0</b>	<b>-10 422</b>		<b>14 077</b>	<b>0</b>	<b>-14 077</b>	

CF = Compte financier

Bi = Budget initial

Source : service financier de l'université

De cette comparaison, il ressort que :

- en 1995 et 1996, la prévision budgétaire sous-évalue l'exécution tandis qu'elle la surévalue en 1997 ;
- la sous-évaluation des recettes et des dépenses est importante en 1995 et 1996 ; la prévision est mieux approchée en 1997 ; sur cet exercice, le budget initial surestime les recettes et les dépenses, mais avec un écart plus faible que les deux années précédentes ;

- la sous-évaluation des recettes est plus importante que celle des dépenses en 1995 et 1996. La prévision budgétaire sous-évalue les recettes de 13,2 % en 1995 et de 16,4 % en 1996 ; elle sous-évalue les dépenses de 5,2 % en 1995 et de 10,8 % en 1996 ;
- à l'inverse, en 1997, le budget surévalue nettement les dépenses (+ 12,7 %) par rapport aux recettes (+ 3,8 %) ;
- les recettes de subvention sont mieux évaluées que les recettes propres : surévaluation de 6,7 % en 1995, sous-évaluation de 14,2 % en 1996, sous-évaluation de 15,4 % en 1997. Tandis que les recettes propres sont sous-évaluées de 45,5 % en 1995, sous-évaluées de 5,2 % en 1996 et surévaluées de 72,7 % en 1997 ;
- la prévision des dépenses de fonctionnement est meilleure que celle des dépenses d'équipement : en 1995, le budget sous-évalue les dépenses de fonctionnement de 9 % ; de 5,4 % en 1996 ; mais il les surévalue de 19,9 % en 1997. Les dépenses d'équipement sont surévaluées de 9,9 % en 1995, sous-évaluées de 26,1% en 1996 et de 5,3 % en 1997.

En 1995 et 1996, la comparaison est rendue excessivement difficile du simple fait que le compte financier n'affiche la prévision budgétaire qu'au niveau du chapitre et non à celui de l'article, ce qui s'explique probablement par le caractère récent de l'utilisation de Nabuco.

En revanche, en 1997, le compte financier reprend bien les prévisions budgétaires au niveau de l'article, et l'on observe que :

- **pour les recettes de fonctionnement**, les écarts concernent les prévisions de recettes des prestations de recherche, très nettement surévaluées, ainsi que les prestations de formation continue. Il en est de même pour les subventions d'exploitation (sous-évaluées de 12,7 % – soit 9 663 KF – en 1995, de 35,6 % – soit 27 289 KF – en 1996 et de 15,8 % – soit 14 414 KF – en 1997) et pour les produits de gestion courante concernant les transferts internes entre composantes ;
- **pour les dépenses de fonctionnement**, la prévision est meilleure ; les achats et les services extérieurs n'en connaissent pas moins, sur les trois exercices, des écarts considérables allant de -17,5 % (Achats de 1997) à +44,7 % (Autres services extérieurs en 1996) ;
- **pour les recettes d'équipement**, ce sont les subventions d'investissement qui sont surévaluées de 47,2 % en 1995 et de 24,5 % en 1996. A l'inverse, elles sont sous-évaluées de 37,9 % en 1997 ;
- **pour les dépenses d'équipement**, les prévisions surévaluent la réalisation en 1995 (+ 9,9 %) et la sous-évaluent en 1996 (-26,1 %) et en 1997 (-5,3 %).

Si une prévision sous-évaluée des recettes propres s'explique pour les prestations de recherche et de formation continue, elle se comprend moins pour les droits d'inscription ainsi que pour les flux internes. L'explication réside sans doute dans la difficulté d'obtenir une information fiable pour la confection du budget. Cette sous-évaluation est plus curieuse concernant les recettes de fonctionnement (33 358 KF en 1995, 34 506 KF en 1996), en particulier lorsqu'elle concerne les recettes de subvention d'exploitation (9 663 KF en 1995, 27 289 KF en 1996, 14 414 KF en 1997). Elle permet, en définitive, de construire et de proposer un budget dont une part importante restera, lors de l'exécution, sous le contrôle de la direction de l'université, par le biais des décisions budgétaires modificatives, dont on ne peut dire qu'elles passionnent, par leur technique et leur présentation, le conseil qui en décide.

**L'exécution du budget.** Elle est suivie par un service financier qui comprend 1 agent de catégorie A, 5 agents de catégorie B, tous les autres de catégorie C, alors que le pôle présidence gère 26 centres de responsabilité qui présentent bien souvent des particularités de gestion. L'utilisation de Nabuco a permis de redéfinir la répartition des tâches, sans que celle-ci soit encore très claire.

Quatre exercices complets (de 1995 à 1998) ont été exécutés avec ce logiciel. Précédemment, chaque composante disposait de "comptables" qui représentaient en tout de 18 à 25 emplois équivalents temps plein. Les services financiers de la présidence avaient en charge les dépenses des services centraux et de certains services communs, la gestion des heures complémentaires, des fluides (eau, gaz, électricité) et des travaux. Depuis 1996,

14 pôles de gestion financière ont été constitués en fonction des sites, ce qui a abouti à une structure partiellement déconcentrée.

*Lors de la mise en place de Nabuco, il y avait 800 centres de responsabilité, dont la moitié était consacrée à la recherche ; parmi ces derniers, 200 étaient inactifs. Il faut porter au crédit de l'utilisation de Nabuco une remise en ordre de la gestion des missions, des engagements de dépenses, la constitution en temps voulu du budget et un meilleur suivi des recettes.*

Actuellement, *les pôles de gestion financière* gèrent les crédits en recettes et en dépenses, sur l'application en réseau, des unités budgétaires rattachées respectivement à ces pôles. Deux exceptions à ce schéma : d'une part, c'est l'agence comptable qui émet les titres de recettes du service commun de documentation ; d'autre part, les crédits de l'unité budgétaire Recherche sont gérés en dépenses par les pôles de gestion financière (en grande majorité dans les pôles Saint-Charles et Saint-Leu) et en recettes par le service Recherche. Chaque pôle assure l'élaboration du budget initial et le suivi budgétaire (modifications, clôture) des unités budgétaires qui s'y rapportent.

*Les engagements sont signés par les responsables des centres de responsabilité* et les mandats sont signés par le président, le secrétaire général et les signataires de droit, directeurs d'IUT et directeur de l'UFR de médecine, responsables des composantes issues de l'article 33 de la loi. Le chef des services financiers n'a pas de délégation de signature, ni pour les recettes, ni pour les dépenses.

Curieusement, *l'activité financière concernant la recherche* est indépendante du service financier, ce qui explique sans doute largement les écarts constatés en matière de prévision budgétaire.

*Les activités de formation continue* sont soumises à un prélèvement de 2,5 % du chiffre d'affaires au profit de la présidence pour couvrir les frais généraux. La DEP (Direction de l'éducation permanente) prélève de 10 à 50 % sur les conventions de formation continue, selon la nature de la gestion demandée, pour assurer son fonctionnement.

*Les droits d'inscription des étudiants* et des auditeurs libres ne sont pas soumis à un vote annuel, ni examinés avec une fréquence régulière par le Conseil d'administration. Dans ces discussions, ne sont proposées que des modifications marginales de certains droits, sans que soit rappelée la distribution totale des droits auxquels sont soumis les étudiants.

Il n'y a pas *de service central des missions* (dont la tâche serait de rappeler la réglementation et les procédures), pas plus que de contrat avec une agence de voyages. La gestion des missions est effectuée au niveau des composantes pour la demande d'ordres de mission, au niveau du service financier pour l'émission des ordres de mission ; les autorisations d'absence sont signées par le président.

*Un service des marchés* a été créé en janvier 1998 et comprend actuellement un agent de catégorie A et un agent de catégorie B qui ont reçu une formation par un cabinet spécialisé, et 0,3 auxiliaire. Ce service utilise le module "marché" de Nabuco et a réalisé 44 marchés au cours de l'exercice 1998 dont deux marchés supérieurs à 300 KF. Sa création bouscule les habitudes en permettant à la fois des économies d'échelle et une application stricte de la réglementation. Il ne faut pas se dissimuler que des résistances subsistent, qui ne seront surmontées que par une concertation entre les responsables administratifs des composantes et les techniciens utilisateurs des matériels.

**2 - LES COMPTES FINANCIERS DE L'UNIVERSITÉ.** Les comptes financiers par origine et par nature (en milliers de F) :

	1995	1996	1997	Variation 1995-1997 (%)
<b>RECETTES DE SUBVENTION</b>	98 577	123 566	136 385	38,4
dont subventions de fonctionnement	83 162	101 417	102 960	23,8
dont subventions d'équipement	15 415	22 149	33 425	116,8
<b>RECETTE PROPRES</b>	42 685	35 088	39 742	-6,9
dont recettes de fonctionnement	42 685	35 088	39 742	-6,9
dont recettes d'équipement	0	0	0	
<b>Prestations internes de fonctionnement</b>	6 721	7 990	1 224	-81,8
<b>RECETTES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>132 568</b>	<b>22 149</b>	<b>33 425</b>	<b>8,6</b>
dont recettes de subvention	83 162	22 149	33 425	23,8
dont recettes propres	42 685	0	0	-6,9
dont prestations internes et recettes d'ordre	6 721	7 990	1 224	-81,8
<b>RECETTES D'ÉQUIPEMENT</b>	15 415	22 149	33 425	116,8
dont recettes de subvention	15 415	22 149	33 425	116,8
dont recettes propres	0	0	0	
dont prestations internes et recettes d'ordre	0	0	0	
<b>TOTAL RECETTES</b>	<b>147 983</b>	<b>166 644</b>	<b>177 351</b>	<b>19,8</b>
<b>DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>108 003</b>	<b>115 835</b>	<b>116 743</b>	<b>8,1</b>
dont prestations internes et recettes d'ordre	6 080	7 870	3 905	-35,8
<b>DÉPENSES D'ÉQUIPEMENT</b>	27 470	40 387	46 531	69,4
<b>TOTAL DÉPENSES</b>	<b>135 473</b>	<b>156 222</b>	<b>163 274</b>	<b>20,5</b>
<b>RÉSULTAT NET</b>	<b>12 510</b>	<b>10 422</b>	<b>14 077</b>	

Source : service financier de l'université

**Les recettes de subvention et les recettes propres.** Les recettes de subvention augmentent de 38,4 % sur les trois exercices, et représentent 77 % des ressources en 1997, alors qu'elles n'étaient que de 67 % en 1995. En fait, ce sont les subventions d'équipement (+116,8 %) qui sont la cause principale de cet accroissement, plus que l'augmentation de 23,8 % de la subvention de fonctionnement. De tels taux de croissance sur trois exercices laissent à penser que l'université n'est pas délaissée par l'autorité de tutelle ni par les collectivités locales : dans le détail du compte financier, on observe les augmentations de 28,6 % pour la subvention de fonctionnement du MEN, 11 % pour la subvention recherche, 26,6 % pour les subventions d'autres ministères, 26,9 % pour les subventions des collectivités locales.

*Corrélativement, les recettes propres* passent de 29 % en 1995 à 22 % en 1997 du total des recettes. Dans le détail, sur les trois exercices considérés, les droits universitaires représentent 12 % du montant des recettes et n'augmentent que de 2 % ; les prestations de recherche, dont la part demeure à 1 % des recettes, augmentent de 11,9 %. En revanche, la formation continue augmente de 35,9 %, ainsi que les prestations sur ressources affectées qui sont multipliées par 11 entre 1995 et 1997. C'est la vente de produits et de services marchands (24 % des recettes en 1997) avec une croissance de 34 % qui compense les diminutions importantes des produits financiers (-37 %), des produits exceptionnels (-96,3 %) et des prestations internes (-81,8 %). Ces dernières passent de 6 721 KF en 1995 à 1 224 KF en 1997 et ne concernent que le fonctionnement. Elles ne représentent plus que 1 % des recettes en 1997, au lieu de 5 % en 1995.

**Les recettes de fonctionnement et d'équipement.** Sur les trois exercices considérés, les recettes de fonctionnement croissent de 8,6 % et celles d'équipement font plus que doubler. En conséquence, les recettes de fonctionnement, qui concernaient 90 % des recettes en 1995, n'en représentent plus que 81 % en 1997.



La structure des recettes de fonctionnement se modifie au profit des recettes de subvention. Ces dernières représentaient 63 % des recettes de fonctionnement en 1995 et 72 % en 1997 avec un accroissement de 23,8 %. De ce fait, les recettes propres de fonctionnement, qui représentaient 32 % des recettes en 1995, passent à 28 % en 1997.

La subvention du MEN couvre une part croissante des recettes de fonctionnement : 41 % en 1995 à 48 % en 1997.

*Les recettes d'équipement* représentent 10 % des recettes totales en 1995 et 19 % en 1997, et sont en totalité des recettes de subvention. Dans le détail, les recettes de subvention d'équipement versées par le MEN représentaient, en 1995, 98 % des subventions d'investissement, 2 % pour la Région. En 1997, la subvention de l'État, après une croissance sur la période de 76,2 %, représentait 80 % de ces recettes et la Région finançait les équipements à hauteur de 20 % en ayant multiplié son intervention par 23 (elle passe de 271 KF en 1995 à 6 561 KF en 1997).

En définitive, l'université voit une part croissante de ses recettes issues de subventions (77 % en 1997), avec une part importante (25 %) destinée à l'équipement. Ses recettes propres, toutes de fonctionnement, sont en baisse de 6,9 % sur la période.

**Les dépenses de fonctionnement.** Les dépenses de fonctionnement augmentent de 8,1 % entre 1995 et 1997 ; les recettes de fonctionnement augmentent de 8,6 % sur la même période.

La structure des dépenses de fonctionnement évolue peu sur la période en ce qui concerne les achats (22 % des dépenses en 1995 et 21 % en 1997). Les services extérieurs sont en baisse de 1,4 % (17 % des dépenses en 1995 et 15 % en 1997), les charges de personnel en hausse de 2,8 % (38 % des dépenses en 1995 et 36 % en 1997). En revanche, les autres services extérieurs connaissent une croissance de 70,6 % et passent de 13 % des dépenses à 20 % en 1997. A l'inverse, les charges de gestion courante, essentiellement les reversements entre composantes et services centraux diminuent de 35,8 % (8 % des dépenses en 1995 et 6 % en 1997).

Ce sont aussi bien les taux de croissance sur la période, que les valeurs absolues, qui sont à remarquer dans certains cas :

- les dépenses d'électricité diminuent de 6,8 % mais représentent encore, en 1997, 8 % des dépenses avec 9 613 KF ;
- les fournitures d'entretien croissent de 30,6 %, en raison de l'augmentation des surfaces, et sont à 3 173 KF, les fournitures administratives de 35 % à 3 652 KF ;
- les fournitures de matériel pour l'enseignement et la recherche représentent 5 % des dépenses avec 6 221 KF ;
- les locations, en particulier celles de matériel de reprographie et de machines à affranchir, croissent de 57,1 % à 3 173 KF en 1997 ;
- les dépenses de documentation ont été de 22 623 KF sur la période avec 14 750 KF pour le seul service commun ; elles diminuent de 11,7 % et passent de 8 % à 6 % des dépenses de fonctionnement ;
- les frais de relations publiques diminuent de 66,4 % et passent de 3 413 KF à 1 148 KF ;
- le montant des frais de déplacement croît globalement de 31,4 % sur la période. Ce sont les frais des composantes qui dépassent 50 % de ces dépenses, mais la présidence a le taux de croissance le plus élevé à 46,2 % ;
- les frais de réception (qui comprennent il est vrai les tickets-restaurant distribués aux étudiants, sur crédits du FAVE) sont majoritairement dépensés par la présidence avec le taux de croissance le plus élevé à 49,4 % ; les composantes suivent de près à 42 % et l'IUT a des frais constants ;
- les frais postaux étonnent par leur volume et leur progression globale de 83,3 % sur la période de trois ans. En particulier, on note des augmentations de 265,5 % des dépenses de téléphone et de 171,2 % des dépenses d'affranchissement pour les composantes. Cela s'explique sans doute par la disparition de la franchise et par les modifications intervenues dans le système des convocations aux examens.

Les autres prestations diverses s'accroissent de 177,4 %, passant de 2 090 KF en 1995 à 5 797 KF en 1997, sous l'effet probable de l'augmentation des contrats de nettoyage qui suivent l'évolution des surfaces.



Les dépenses de personnel font apparaître une forte baisse des heures complémentaires (-22,7 %) – soit 25 % des dépenses de fonctionnement en 1995 et 18 % en 1997 – ainsi que la diminution par moitié (-49,9 %) des dépenses sur emplois gagés qui ne représentent plus que 2 % des dépenses en 1997 contre 5 % en 1995. Il faut encore souligner la part importante prise par les rémunérations des CES et des objecteurs de conscience (leur nombre oscille entre 130 et 140 par an) : environ 5 % du montant des dépenses. Ces dernières augmentent de 12 % sur la période et passent de 5 331 KF en 1995 à 5 971 KF en 1997. On retrouve ici la preuve tangible d'un sous-encadrement en personnel IATOS. Il faut cependant noter que l'université permet à environ 30 % d'entre eux de suivre une formation, ce que l'on trouve rarement dans les établissements universitaires.

Les charges de gestion courante diminuent de 26,9 % du fait de la baisse de 16,5 % des bourses et de celle de 35,8 % des prestations internes.

**Les dépenses d'équipement.** Les dépenses d'équipement concernent essentiellement les installations techniques dont le volume est de 32 % à 33 % des dépenses sur la période considérée (de 9 119 KF en 1995 à 14 926 KF en 1997). Sur l'année 1997, on a réhabilité des bâtiments. Les achats de matériel informatique sont en décroissance, ce que l'on peut comprendre car sur les trois exercices, ont été acquis 28 225 KF de ce matériel. On meuble aussi les locaux, et les dépenses sur ce domaine doublent (203,7 %) : 5 761 KF en 1997. Devant de tels montants, on peut regretter ici que le service des marchés n'ait d'existence que depuis janvier 1998.

**Les dépenses par destination.** Il n'y a pas encore de documents issus de Nabuco permettant d'apprécier l'exécution des recettes et des dépenses par destination. On peut le regretter. Le logiciel GFC le permettait de manière automatique dans l'édition du compte financier.

**3 - LES COMPTES FINANCIERS DES COMPOSANTES.** *L'observation des ressources propres des composantes* en relation avec les étudiants (droits d'inscription principaux et secondaires, cotisations sportives, culture, relations internationales, frais de dossiers), des droits d'inscription aux diplômes d'université et de la taxe d'apprentissage fait apparaître que :

- le montant des droits perçus par étudiant pour chaque composante diffère selon la composante. Ces différences tiennent aux inscriptions multiples et aux boursiers. Il faut noter, bien que tous y cotisent, la faible proportion d'étudiants inscrits au SUAPSA, ce qui a pour effet d'augmenter considérablement les moyens dont dispose ce service ;
- la règle de répartition des droits d'inscription, 30 % au profit du niveau central et 70 % à celui des composantes, est observée scrupuleusement (29,4 % pour la présidence, 66 % pour les composantes, 4,6 % pour les IUT) ;
- les droits d'inscription aux diplômes d'université sont faibles ;
- il existe une disparité de la subvention de fonctionnement suivant les disciplines : la composante la mieux dotée est l'INSSET (1236 F par étudiant pour une année universitaire ; il est vrai que cette composante est la seule à avoir pris en charge les subventions d'infrastructure) ; ensuite viennent la pharmacie (706 F) et les sciences (593 F), puis les mathématiques et l'informatique (537 F) et la médecine (535 F). Les plus modestement dotés sont les juristes (185 F par étudiant) et les historiens et géographes (175 F par étudiant) ; cette disparité suit toutefois les proportions des affectations nationales de crédits du Ministère aux universités ;
- la majorité de la taxe d'apprentissage est versée aux IUT (58,8 %) ; puis viennent la pharmacie (9,9 %), l'INSSET (8,8 %), la médecine (6,7 %) et l'IAE (6,1 %).

Enfin, on peut exprimer le regret qu'aient été abandonnées les subdivisions du compte 7061 concernant les droits universitaires, qui permettaient d'isoler les recettes afférentes aux diverses cotisations des étudiants.

*L'observation des résultats par composante* fait apparaître que :

- d'une manière classique, des excédents globaux de fonctionnement comblent des déficits globaux d'équipement ;
- le niveau central d'un presque équilibre en 1995 dégage un résultat croissant sur les deux exercices suivants ;
- sur les deux premiers exercices, c'est le résultat de la recherche qui fait le résultat global de l'établissement, ce qui peut devenir un problème si une partie de la recherche passe dorénavant par une association et une société privée ;

les recettes de fonctionnement de l'unité budgétaire Recherche connaissent une diminution considérable (47,7 %), passant de 23 MF en 1995 à 12 MF en 1997, ce qui génère en 1996 et 1997 des résultats négatifs ;

- bien que le résultat global des composantes en 1996 soit excédentaire, c'est l'année où il y a le plus grand nombre de composantes en déficit ;

- la faculté de mathématiques-informatique est la seule composante en déficit sur les trois exercices ; elle a un résultat négatif en fonctionnement et en équipement en 1995 et en 1997.

**4 - LA GESTION COMPTABLE.** L'agent comptable dispose de cinq agents (2 de catégorie B, 3 de catégorie C).

**Le Service paye** (1 agent de catégorie B, 2 de catégorie C et 1 CES). Rattaché jusqu'à présent à l'agence comptable, il fait maintenant partie de la direction des ressources humaines. Il réalisera désormais le contrôle et la liquidation de la paye avant son enregistrement sous Nabuco, le visa restant à l'agence comptable sans personnel supplémentaire.

Il faut noter que :

- avant 1997, il n'y avait pas de présentation des comptes financiers au Conseil d'administration. C'est le cas aujourd'hui, avec une évolution (en valeurs absolues et relatives) des recettes et des dépenses par nature par rapport à l'exercice précédent, l'analyse du fonds de roulement, une proposition d'affectation du résultat et la photocopie des cadres 2 (dépenses), 3 (recettes) et 4 (exécution du budget) du compte financier. Enfin, document rarement soumis à un conseil, un tableau ajoutant aux excédents ou déficits des exercices antérieurs, par unité budgétaire, les résultats financiers de l'exercice en cours ;

- les délais de paiement oscillent de 8 jours à un mois ;

- le traitement de la TVA est effectué sous GFC (ce qui peut poser un problème au moment du passage à l'an 2000) en secteur distinct pour la recherche et on espère passer prochainement à un secteur mixte ;

- il n'y a pas d'inventaire extra-comptable tenu par l'ordonnateur, pas plus que de fiches d'immobilisations chez l'agent comptable, et l'université a décidé de pratiquer l'amortissement pour l'exercice 1999. Il faut rappeler que les montants des dépenses consacrées à l'achat d'immobilisations, sont, pour les trois exercices considérés, de 36,7 MF pour les installations techniques, 28,2 MF pour le matériel de bureau et informatique, 9,6 MF pour le mobilier, 5,1 MF pour les autres équipements, soit un total de 79,6 MF en 3 ans ;

- les différents types de rémunérations sont difficiles à distinguer ;

- les prestations internes sont les transferts entre composantes et services centraux, qui concernent les dépenses de téléphone, de reprographie et d'affranchissement. En 1995, il est tout de même curieux de constater une charge de 391 KF pour la composante de philosophie au titre de la participation forfaitaire à la formation continue et la recherche alors que les sciences ont, pour ce domaine, une participation nulle. Leur comptabilisation a évolué au cours du temps : depuis 1997, le module "prestations internes" de Nabuco est utilisé avec la suppression des subdivisions des comptes 658 et 758.

**La situation financière.** Le résultat net ou fonds de roulement augmente de 12,5 % entre 1995 et 1997 ; sur la même période, le résultat en instance d'affectation augmente de 44,2 %.

## II - LA GESTION DES PERSONNELS

Tout récemment, une direction des ressources humaines a été créée, regroupant les deux services préexistants, celui des enseignants et celui des IATOS. Cette direction a été confiée à l'adjoint du secrétaire général. La caractéristique principale des deux services est leur sous-encadrement, alors qu'ils sont stratégiques.

**1 - LA GESTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS.** Le service comprend 1 agent de catégorie A et 5 agents de catégorie C.

Le service assure les tâches suivantes :

- l'information sur la réglementation des 30 commissions de spécialistes et des personnels enseignants ;
- l'administration des procédures de recrutement : en 1998, le service a géré 2 500 candidatures pour 75 emplois d'enseignants ouverts. On peut regretter qu'il n'y ait pas de tableau récapitulatif des candidatures (locales et autres) par commission ;
- la constitution des listes électorales, en temps opportun, que ce soit celles des commissions de spécialistes, celles des trois conseils centraux ou celles des conseils de composante. Elles sont établies au niveau central, transmises aux composantes et renvoyées au niveau central pour corrections éventuelles ;
- la gestion des propositions de demandes d'emplois ;
- la gestion de l'avancement des enseignants à soumettre aux instances locales ou nationales ;
- la gestion de la procédure de recrutement des vacataires ;
- l'administration de la notation des enseignants du second degré ;
- la formation à Harpège.

Ce qui appelle les observations suivantes :

- il est incontestable qu'il y a dans ce service un besoin de personnel qualifié (il n'y a aucun agent de catégorie B) ; la charge de travail y est considérable, souvent soumise aux échéances impératives de la gestion des carrières ;
- il faut remarquer que les UFR non dérogoires de l'université sont globalement bien dotées en emplois d'enseignants : le taux de couverture global des besoins actuels est de 70 %. Ce taux est de 55 % pour les IUT, ce qui est faible, en dépit de la participation des professionnels.

**Demandes d'emplois.** On peut se demander sur quelles bases sont effectuées les demandes d'emplois par les composantes, en l'absence d'informations centralisées précises. D'une part, les demandes d'emplois sont effectuées par disciplines du CNU, et les calculs des potentiels enseignants par composante sont faits sur le nombre d'emplois affectés à la composante sans tenir compte des disciplines ; d'autre part, il ne semble pas qu'il y ait de rapprochements avec les heures d'enseignements consommées par discipline. Par conséquent on est incapable, au niveau central, d'évaluer le taux de couverture des besoins dans une discipline et donc d'établir une hiérarchie des besoins à satisfaire entre les disciplines.

Le débat sur les besoins d'emplois dans une composante repose sur des impressions vagues des services effectués, tant en obligations statutaires que complémentaires, les enseignants pouvant intervenir dans plusieurs composantes. Ces demandes doivent être bien difficiles à défendre, dans les instances de décision, par rapport à celles des autres composantes. Qu'en est-il alors des disciplines qui sont minoritaires dans une composante et des disciplines qui n'ont pas de composante dans laquelle elles sont majoritaires ? Il y en a avec certitude puisqu'il existe 30 commissions de spécialistes pour les disciplines et seulement 13 composantes fondées sur des disciplines.

En fait, les demandes d'emplois ne peuvent se justifier que par rapport à la création de nouvelles offres de formation, ce qui les incite sans nécessairement les légitimer. C'est très probablement cette logique, issue de la construction d'une composante autour d'une discipline, qui crée les rapports dans les composantes et entre les composantes, et qui se traduit dans les différents conseils. Dès lors que la composante concerne plusieurs disciplines, en l'absence de consensus, on cherche la scission.

**2 - LE POTENTIEL ET LE TAUX D'ENCADREMENT.** Le taux de couverture des besoins d'enseignement (rapport du potentiel aux besoins) des composantes, hors IUT, est de 76 %. En effet, le potentiel de l'université en 1996-97 était de 924,6 emplois d'enseignants représentant 207 664 HETD (heures équivalent TD), dont 172,5 emplois et 47 002 HETD pour les IUT. Les heures complémentaires des composantes représentent un volume de 51 080 HETD. Cela signifie que le volume d'enseignement dispensé en 1996-97 dans les composantes hors IUT est de 211 741 HETD. Le même calcul pour les IUT montre que le taux de couverture y est égal à 55 %.

Le taux d'encadrement est le rapport des étudiants inscrits sur le nombre d'emplois d'enseignants. Le nombre moyen d'étudiants par enseignant est de 24,6 pour l'université dans sa totalité, de 13,2 pour l'ensemble des trois IUT et de 27,3 pour les composantes hors IUT. Après celui des IUT, le meilleur taux d'encadrement est celui de l'INSSET (14,4) et celui de la faculté de mathématiques-informatique avec 17,1 étudiants par enseignant. Les facultés d'économie-gestion, de droit, de langues, des arts et l'antenne de Beauvais se situent à environ 32 étudiants. Le taux le plus faible est celui de la faculté d'histoire et géographie (45,9 étudiants par enseignant), suivi par la faculté de philosophie et de sciences humaines (38,2 étudiants par enseignant).

### 3 - LA GESTION DES SERVICES DES ENSEIGNANTS. Elle se fait en deux étapes.

**En premier lieu, dans la déclaration des services.** Les enseignants sont affectés à l'établissement et ensuite répartis entre les composantes en fonction de leur discipline. La déclaration des services est effectuée par les enseignants dans leur composante d'affectation, sur une fiche nouvellement mise en place pour cette année universitaire. Elle répertorie les services effectués d'abord dans la composante de rattachement de l'enseignant, ensuite dans une autre composante de l'université, et enfin dans d'autres établissements. Pour ces trois types de service (composante de rattachement, autre composante, autre établissement), sont demandés l'intitulé de chaque enseignement assuré, son code Apogée, les services globaux prévisionnels et réalisés en heures de présence devant les étudiants suivant la nature de l'intervention (cours, TD, TP), le visa du responsable de la composante et celui de l'enseignant.

**Observations.** Sont absentes les informations suivantes, qui peuvent être autant de sources d'erreurs :

- le corps de l'enseignant qui renseigne sur les obligations statutaires ;
- la période de l'année dans laquelle sont réalisés ces enseignements (1er semestre, 2ème semestre, annuelle), *a fortiori* la date, ce qui pourrait amener à payer des heures alors que les obligations ne sont pas encore remplies et que les heures concernées ne sont pas encore faites ;
- le volume et le nombre des séances pour un enseignement ;
- la conversion en heures équivalent TD, par composante et pour le total, des services faits dans l'université ;
- les éventuelles décharges d'enseignement, leur nature et la date de la décision.

Les fiches de déclaration observées dans une composante font apparaître que :

- le libellé des enseignements assurés est bien souvent sibyllin, et il est fréquent que ne figure pas la filière dans laquelle ils sont effectués ;
- le code Apogée de l'enseignement est absent ;
- les fiches ont le visa du directeur de composante ;
- il n'y a aucune mention écrite d'un contrôle administratif du service réalisé.

**En second lieu, ces fiches sont centralisées au secrétariat général.** En fait, il semble que le montant des heures complémentaires à payer soit calculé, pour un enseignant, par le solde des volumes des enseignements effectués et des obligations statutaires, sans précision des enseignements qui relèvent des obligations statutaires et des services complémentaires. Ce doit être le niveau central qui intègre alors les décharges de service sur lesquelles il n'a pas été fourni d'informations.

**Observations :**

- les services effectués ne sont pas clairement identifiés. Cela serait bien difficile dès lors qu'il y a en 1998-99 un nombre total d'unités semestrielles d'enseignement et de modules égal à 2253 sans compter ceux des IUT, dans une multiplicité de filières, de types d'intervention, etc. ;
- compte tenu de ce qui précède, et du fait du nombre de composantes, on imagine mal comment un contrôle des services réalisés peut être effectué dans une composante et *a fortiori* entre les composantes pour les échanges et compensations de services ;
- les enseignements qui constituent les obligations statutaires ne sont pas identifiés, dans la composante ou dans d'autres composantes, ce qui signifie que l'ordonnateur principal n'est pas informé du contenu des obligations statutaires.

*Deux problèmes méritent tout particulièrement l'attention :*

- l'impossibilité de calculer avec précision le coût d'une formation par sommation des enseignements effectués et d'établir une comparaison avec la maquette habilitée. On peut alors se demander comment est faite la prévision des besoins en heures complémentaires pour l'établissement du budget ;
- l'impossibilité de calculer le besoin d'enseignement dans une discipline, ce qui obère les demandes d'emplois d'enseignants.

Il faut noter toutefois que la gestion des services des enseignants de l'IUT d'Amiens connaît un régime plus clair : les services sont gérés par département, avec une déclaration des enseignements, heure par heure en fonction des emplois du temps mensuels. 3 HETD sont comptabilisées pour l'encadrement d'un stage, 5 HETD, éventuellement réparties sur les deux ans, pour l'encadrement des projets tutorés. Les charges administratives étaient prises en compte initialement à hauteur de 2 heures hebdomadaires, soit 64 heures par an.

Il apparaît nécessaire de modifier la procédure : cela exige un code homogène de désignation des modules dont la logique veut que ce soit celui d'Apogée, l'intégration de la périodicité des enseignements, le type d'intervention, le nombre et le volume des enseignements, la désignation des enseignements donnés à plusieurs filières. Il est évident que l'efficacité de la procédure serait optimale avec un logiciel spécifique en réseau, du fait de la multiplicité des filières et des lieux.

La mise en œuvre d'un tel système peut être considérablement allégée pour la saisie des informations pédagogiques, car les modules sous leurs codes et intitulés sont déjà saisis pour Apogée, et l'identifiant des enseignants existe déjà dans l'application actuelle de gestion des ressources humaines (nom, prénom, n° INSEE, etc.).

**Heures complémentaires.** En 1997, le total des heures complémentaires payées se monte à 21 197 KF. La part des composantes hors IUT représente 57,4 % du total, soit 12 157 KF ; celle des IUT représente 42,6 %, c'est-à-dire 9 028 KF. On observe que les dépenses d'heures complémentaires représentent une part de moins en moins grande dans les dépenses (cette part passe de 25 % en 1995 à 18 % en 1997) et qu'elles diminuent de 22,7 % sur la période, ce qui est imputable aux créations d'emplois. Ce phénomène, conjugué avec la croissance de 28,6 % de la subvention de fonctionnement, fait que la part de la subvention consacrée aux heures complémentaires passe de 50,9 % à 30,6 %.

Les heures complémentaires sont payées par la Trésorerie générale ; une faible part est payée à des vacataires directement par l'établissement. Les vacataires sont payés tous les mois et les titulaires, en principe, deux fois par an, à l'exception des titulaires de l'IUT qui sont payés chaque trimestre.

#### 4 - LA GESTION DES PERSONNELS IATOS

**Le Service IATOS.** Le service comprend 6 agents - dont 1 agent de catégorie A, 2 agents de catégorie B (1,9 ETP), 3 agents de catégorie C (1,8 ETP) - et un agent temporaire. Ce service gère 515 IATOS en 1997-98. La gestion des personnels de l'administration scolaire et universitaire occupe un agent à plein temps, celle des ITARF également. Un agent s'occupe de la gestion des emplois aidés (87 CES à l'université, 20 à l'IUT, 15 objecteurs de conscience, 36 emplois jeunes et 11 emplois consolidés). Un agent à plein temps s'occupe de la gestion de la formation des agents et de la gestion financière du centre de responsabilité (rémunération du personnel sur ressources propres, formation, frais de mission au CNU, œuvres sociales, médecine préventive).

Le service organise une préparation aux concours ITARF (de 3 à 10 candidats), une formation continue sous forme de stages courts (94 jours de stages et 67 h de langues) sur les six premiers mois de 1999, suivis par 256 agents pour lesquels les langues, l'hygiène et la sécurité, l'information des futurs retraités (une demi-journée) ont le plus de succès. Un mouvement interne des personnels (sans bilan communiqué), qui se combine avec celui du rectorat, est organisé en mai. On se prépare aussi à la création de la commission paritaire d'établissement.

Il faut noter la création récente d'un groupe de travail avec la commission des personnels IATOS, dont les conclusions seront soumises au Conseil d'administration pour la détermination des critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire. Auparavant, ces bonifications relevaient du bureau de l'université, et semblaient, au sentiment général, empreintes d'arbitraire. Pour l'année 1999, concernant les personnels techniques et ouvriers, la commission s'est appuyée sur les propositions des chefs de service pour les personnels qui utilisent des matériels scientifiques lourds ou qui travaillent dans des spécialités rares. Pour les fonctions présentant certains risques, il a été fait appel à deux enseignants des facultés de médecine et de pharmacie, experts auprès des tribunaux, auxquels le dossier anonyme décrivant les fonctions des agents a été soumis. Pour les personnels administratifs, un barème a été établi sur les critères de sujétions particulières liées à certaines fonctions ou à la mise en œuvre d'une politique nationale d'encadrement, d'hétérogénéité de tâche et de projet de service.

En fait, comme pour le service de gestion des enseignants, la difficulté se trouve dans la distribution des tâches dans l'année qui est dépendante des échéances nationales de gestion des différents corps (créations d'emplois, concours, transformations d'emplois, tableaux d'avancement, etc.).

**La répartition des personnels.** Entre les années universitaires 1994-95 et 1997-98, il y a eu 92,1 créations d'emplois d'IATOS, dont 41,6 ont bénéficié aux services centraux et 20,7 aux services communs. Il faut remarquer que la part des emplois statutaires utilisés dans les composantes n'a que faiblement évolué (elle passe de 27 % en 1994 à 28,8 % en 1997) ; il en est de même pour les IUT (elle passe de 11,1 % en 1994 à 12,7 % en 1997). Au cours de la même période, cette part progresse de 8,9 % dans les services centraux et communs. On observe que les 515 agents correspondent en fait à 497 équivalents temps plein (ETP).

Un aperçu de la disparité de la charge de travail des IATOS dans les composantes et de leur sous-encadrement est fourni par le rapprochement du nombre d'agents et du nombre de modules, d'étudiants et d'enseignants à gérer.

Le nombre affiché d'unités d'enseignement et de modules est fourni par le service informatique de gestion ; il n'est pas renseigné pour toutes les composantes. Le nombre d'intervenants est la somme des emplois d'enseignants titulaires et des vacataires. Pour l'IUT, l'IREM, l'INSSET et les composantes de santé, ces valeurs ne sont pas connues. Les moyennes générales ne sont pas affichées, car elles seraient faussées du fait des IATOS qui occupent des fonctions dans les laboratoires. On observe toutefois des situations très différentes.

D'une manière générale, ce sont les IATOS des composantes de sciences humaines et sociales qui ont, en moyenne, le plus grand nombre de modules d'enseignement, d'étudiants et d'intervenants à gérer. C'est la faculté de lettres qui possède le plus grand nombre de modules ; chaque agent de cette composante gère en moyenne 87,2 modules. Ensuite, la charge diminue environ de moitié pour la philosophie et les sciences humaines (42,8 modules par agent), les langues (35,5), l'IAE (35), l'antenne de Beauvais (31,4) et les arts (30,8). La situation est bien meilleure en mathématiques (10,5 modules par agent), en économie-gestion (10,4 modules par agent), et en droit (9,4 modules par agent).

Si l'on prend en compte le nombre d'étudiants par IATOS, on retrouve les mêmes caractéristiques : à la faculté de philosophie un agent a, en moyenne, la charge de 307 étudiants ; ce chiffre est de 265 à la faculté de langues et de 236 à celle d'histoire-géographie. On a des résultats proches, toutes proportions gardées, pour le nombre d'enseignants à gérer (mais le nombre de vacataires peut induire des imprécisions).

**La formation des personnels.** L'université a mis en œuvre lors du précédent contrat une politique de formation destinée à la modernisation de sa gestion. Depuis 1996, 500 KF (dont 300 KF au titre du contrat) sont inscrits au budget de l'université pour la formation des personnels IATOS. La formation du personnel enseignant est prévue elle aussi, mais elle est organisée en fonction des demandes, qui sont limitées. En 1999, 100 KF sont inscrits au budget pour la formation aux outils informatiques du personnel enseignant, qui provient en majeure partie du secteur médical.



Les actions passées concernaient :

- pour les informaticiens, la formation aux réseaux UNIX et Oracle ;
- pour tous les IATOS, la formation aux outils bureautiques ;
- pour tous les agents, la formation aux différentes techniques concernant leurs métiers ;
- la formation à la qualité dans l'accueil des étudiants ;
- la formation des personnels techniques et d'entretien à l'hygiène et à la sécurité.

Il faut noter que l'université organise aussi une préparation des candidats aux concours ITARF et, chose rare, une formation des CES.

Cette situation appelle les observations suivantes :

- il est incontestable que l'université a entrepris une politique de formation de ses personnels : 1164 stages en quatre ans. Elle bénéficie en très large majorité aux agents qui en ont le plus besoin, c'est à dire aux catégories C ;
- pour la seule année 1997, 80 % des IATOS (soit 421 sur 519) ont reçu une formation ; près de 75 % concernaient les catégories B et C. 10 % des agents de catégories A ont reçu plus d'une formation dans l'année ;
- le nombre important des agents recevant une formation au titre de la formation continue pose la question des périodes au cours desquelles sont organisées ces formations et de leurs conséquences sur l'organisation des services ;
- ces formations concernent essentiellement l'apprentissage d'outils informatiques : en 1996, sur 357 bénéficiaires, 197 ont reçu une formation en informatique et en 1997, 201 sur 421 bénéficiaires.

### III - LA GESTION INFORMATISÉE

L'UPJV a été "pilote" des applications informatiques nationales (Nabuco puis Apogée) ; elle le sera bientôt d'Harpège. Ces logiciels, malgré leurs défauts connus et à découvrir, ont exigé beaucoup d'efforts, mais ils ont permis une remise en ordre dans les domaines de la gestion qui les concernent. On pourrait en attendre une meilleure efficacité, avec une meilleure organisation.

**1 - L'ORGANISATION.** L'utilisation de l'informatique concerne deux grands domaines, la gestion d'une part, la pédagogie et la recherche d'autre part.

**Le Service informatique de gestion.** Il comprend sept agents dont cinq ingénieurs d'études et deux adjoints techniques. Ce service est essentiellement tourné vers l'implantation et la maintenance des applications nationales, dont les difficultés d'utilisation, en particulier pour la paye, ne sont pas spécifiques à cet établissement.

**Le Service commun informatique.** Il comprend actuellement 8,5 agents dont 5 qui traitent directement d'informatique : un ingénieur de recherche "directeur technique" en charge du réseau général de l'université qui a pour adjoint un ingénieur d'études, un ingénieur d'études responsable du plan micro-informatique et deux agents techniques qui s'occupent de maintenance des machines. Par ailleurs, il y a 1,5 emplois de secrétariat, un pour l'accueil, un contractuel pour l'entretien des locaux. Ce service a en charge l'évolution et la maintenance du réseau général de l'université créé en 1994, du plan micro-informatique à vocation pédagogique, et de la formation du personnel administratif.

**Mise en réseau.** L'université a mené depuis 1994 d'importants travaux de mise en réseau de l'ensemble de ses bâtiments. Elle a joué un rôle moteur dans la mise en place régionale de Renater (Réseau national de télécommunication pour la technologie, l'enseignement et la recherche) et les sites universitaires constituent actuellement les points d'accès des établissements régionaux raccordés à ce réseau. Parallèlement, des réseaux de campus ont été réalisés sur l'ensemble des bâtiments de l'université, en cherchant à minimiser les coûts des télécommunications. Il faut convenir de la complexité de la chose du fait de la multiplicité d'appareillages, de sites et de branchements. Ce réseau compte actuellement environ 2500 prises, dont 1500 sont effectivement connectées, c'est-à-dire reliées à un ordinateur.

Le plan micro-informatique a consisté à établir 11 ateliers informatiques, dont deux en libre accès, sur différents sites, regroupant à l'heure actuelle 282 machines, et encadrés par une quarantaine de vacataires, étudiants en informatique. Les logiciels standard de la bureautique et quelques langages de programmation sont installés. Une charte de l'utilisation de l'informatique est affichée dans les salles et doit être signée par les utilisateurs. Ces machines sont renouvelées avec une fréquence de trois ans et sont dévolues ensuite à l'équipement de laboratoires. Elles ont été achetées à l'UGAP (centrale d'achats pour collectivités). Les prochaines le seront par l'intermédiaire du service des marchés. Le parc à maintenir, qui comprend aussi une grande partie de celles qui sont dans les laboratoires, représenterait environ un millier de machines. Cette maintenance est assurée par deux agents pour Amiens, un pour Beauvais et un pour Saint-Quentin.

Plusieurs remarques s'imposent.

*En premier lieu*, les missions actuellement remplies par ce service ne sont qu'une fraction de celles prévues dans les statuts du service, ce qui peut être vécu comme une exclusion de certains domaines d'application. La preuve en est fournie par la création postérieure du service informatique de gestion (qui, d'ailleurs, n'a pas de statuts). On peut sans doute invoquer les éloignements géographiques pour la justifier.

*En deuxième lieu*, il faut convenir que si les exigences de qualité sont les mêmes pour l'informatique outil de gestion et pour l'informatique pédagogique, il y a une contrainte plus forte dans le paiement des salaires des contractuels et des fournisseurs que dans la maintenance en état de fonctionnement d'un atelier informatique destiné aux étudiants, même si les enseignants informaticiens cherchent à faire au mieux.

*En troisième lieu*, il est remarquable que ce service, qui a réalisé l'acquisition du matériel avant l'existence du service des marchés, n'ait pas un état précis des achats, du parc des matériels suivant leur type et leur configuration, de leur composante d'attribution et de leur localisation (sauf peut-être en ce qui concerne la micro-informatique), ne serait-ce que pour faire évoluer ce matériel et prévoir son renouvellement.

**2 - APOGÉE.** Le logiciel Apogée a été mis en œuvre à la rentrée 1996 par une équipe de projet comprenant un vice-président, le secrétaire général de l'époque et son adjoint. Le service actuel comprend deux agents : un ingénieur d'études et un agent contractuel. Avant l'implantation du logiciel, les composantes avaient développé des applications informatiques spécifiques.

Aujourd'hui, le logiciel est en réseau avec les composantes et a connu des débuts difficiles. Sur la base du volontariat, les agents de scolarité ont bénéficié d'une formation à son utilisation. Il sert aux inscriptions administratives effectuées par des vacataires étudiants, sous la responsabilité du chef de la scolarité, en plusieurs lieux : campus, pôle Cathédrale, pôle Saint-Leu, IUT d'Amiens et dans les antennes. Les inscriptions pédagogiques sont réalisées par les composantes qui saisissent aussi les notes de contrôle des connaissances. Pour l'IUT d'Amiens, les inscriptions administratives sont réalisées au niveau central, les inscriptions pédagogiques dans les départements.

La faible efficacité de l'utilisation de ce logiciel et sa difficulté de mise en œuvre ne sont pas dues au logiciel lui-même qui a fait ses preuves ailleurs. Elles tiennent essentiellement à des contraintes d'organisation et à des attitudes de rejet auxquelles la semestrialisation n'a apporté qu'une complexité supplémentaire.

L'application du logiciel Apogée aux examens, quand bien même il ne s'agit pas d'un outil idéal, réduit les risques de pratiques arbitraires.

*En premier lieu*, la réglementation en matière de contrôle des connaissances relève de l'alinéa 3 de l'article 17 de la loi de 1984. Il édicte que les modalités de ce contrôle "*doivent être arrêtées dans chaque établissement au plus tard à la fin du premier mois de l'année d'enseignement et elles ne peuvent être modifiées en cours d'année*". Il est ainsi surprenant de découvrir que des modalités de contrôle des connaissances sont soumises au CEVU au mois d'avril. En conséquence de quoi, les modalités de contrôle, annoncées aux étudiants dans les plaquettes des filières, peuvent ne pas être celles qui seront appliquées.



*En deuxième lieu*, il peut arriver qu'un étudiant ayant choisi, lors de son inscription pédagogique, trois matières parmi sept options, présente le contrôle des connaissances sur les sept enseignements et que l'on retienne les trois meilleures notes, indépendamment des options choisies.

*En troisième lieu*, le logiciel est utilisé à des niveaux différents suivant les composantes et les filières. Certaines composantes appliquent rigoureusement, dans la transparence, leurs modalités de contrôle et le logiciel est programmé comme tel, tandis que d'autres effectuent des calculs "extra logiciel" dont les résultats sont par la suite intégrés au système sans laisser de traces des notes de base ni des modalités de calcul ; d'autres encore ne saisissent que le résultat admis - admissible - ajourné.

Apogée est vécu par certains enseignants ou groupes d'enseignants comme un contrôle de leur activité ou comme une modification de leurs habitudes. Leur réticence à employer ce logiciel peut différer, dans certains cas, le gain de productivité qu'il permet. Dans ce domaine, l'absence de procédures administratives écrites, assises sur une application stricte de la réglementation, est flagrante. Une solution pour faire accepter cette innovation consiste simplement en ce que les arrêtés des modalités de contrôle des connaissances soient signés, tous les ans et en temps opportun, par le président.

#### IV - LA GESTION MATÉRIELLE ET TECHNIQUE

Le service est sous la responsabilité d'un agent venu, il y a six ans, d'un établissement public industriel et commercial et comprend 31 personnes dont deux ingénieurs d'études, trois contractuels et quatre emplois aidés. Cet effectif peut apparaître important, mais ce service assure diverses activités dans les délocalisations nombreuses et éloignées. Ces activités sont : la chaufferie (3 agents), le service technique qui regroupe les corps de métier nécessaires à l'entretien des bâtiments (9 agents) et à la gestion des réseaux (5 agents), le service intérieur (7 agents), la reprographie centrale (5 agents) et la sûreté du campus (1 agent).

La maintenance de 200 000 m<sup>2</sup> de surface hors œuvre nette, particulièrement dispersée, et l'entretien d'une superficie considérable d'espaces verts ne sont pas choses aisées, mais sont assurés avec succès : les bâtiments sont propres et exempts de graffiti, les poubelles nombreuses, les jardins très bien entretenus avec des engins adéquats. Il y a des véhicules de service pour se déplacer entre les multiples sites. Les agents qui ont pour mission de réaliser rapidement les petites réparations sont munis des outils nécessaires et des protections pour assurer leur sécurité.

Les universités ayant la maîtrise d'ouvrage, le chef du service effectue le suivi des chantiers et des gros travaux : restructuration du campus (20 MF), gymnase (10 MF), IUP GEII (12 MF), réaménagement de la DEP (9 MF), acoustique du pôle Cathédrale (1,8 MF), mise en sécurité du campus (1,8 MF). Il apporte sa compétence à la cellule des marchés et travaille en collaboration avec l'ingénieur hygiène et sécurité. C'est un service efficace.

#### V - L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

C'est un ingénieur d'études, diplômé dans ce domaine de compétence, qui assure la fonction d'ingénieur hygiène et sécurité, aidé par une technicienne. Il dispose, sur l'ensemble des sites, de 21 correspondants volontaires, essentiellement des IATOS (un seul enseignant) qui entretiennent et multiplient les relations avec le service. Ceux-ci ont reçu une formation organisée avec l'université de technologie de Compiègne (2 sessions de 12 personnes, 5 jours) sur les risques dus à l'électricité et les incendies.

La vérification périodique de conformité des bâtiments et des installations par rapport aux normes est effectuée par un organisme agréé et il n'y a pas de problèmes avec la Commission hygiène et sécurité. La collaboration avec le service de la gestion matérielle et technique est excellente pour la réalisation des travaux de modification. L'évacuation selon les normes de dix tonnes de déchets chimiques par an a été réalisée, et celle des déchets radioactifs

et biologiques produits par l'université et l'IUT est en voie d'amélioration. Un projet de séances d'information pour les étudiants est en cours. La vigilance est la première fonction de ce service, puis la mise en œuvre de la résolution des problèmes.

## EN CONCLUSION

**La gestion financière et comptable.** Depuis 1995, la gestion financière et les prévisions budgétaires sont réalisées à l'aide du logiciel Nabuco ; depuis 1996, quatorze pôles de gestion financière gèrent les unités budgétaires qui leur sont rattachées.

**Les personnels enseignants.** Le *service de gestion des enseignants* souffre d'un manque de personnel qualifié. Les informations concernant les services des enseignants (obligations statutaires, heures complémentaires) sont loin d'être complètes et contrôlées. La double structuration en composantes (mono ou pluri-disciplinaires) et en disciplines (qui peuvent concerner une ou plusieurs composantes) pose problème lorsque les besoins de postes dans les composantes doivent être traduits en demandes de postes dans les disciplines.

**Les personnels IATOS.** La situation d'un agent est très différente selon la composante ou le service en ce qui concerne les nombres d'étudiants, d'enseignants ou de modules placés sous sa responsabilité. Le *service de gestion des IATOS* s'occupe de la préparation aux concours, de la mobilité et de l'avancement des personnels, de la formation continue ; l'université a développé une importante politique de formation des personnels IATOS.

**La gestion de l'informatique et des applications nationales.** Le *service informatique de gestion* est essentiellement tourné vers l'implantation et la maintenance des applications nationales (Nabuco, Apogée, Harpège), du logiciel de paye (Sigagip) et du parc micro-informatique de l'administration. Le *service commun informatique* prend en charge la maintenance et l'évolution du réseau général de l'université, du parc micro-informatique dédié à la pédagogie et de la formation du personnel administratif. Il n'existe pas d'état du parc informatique qui précise et localise le type de matériel suivant les composantes et les services. A cause des interdépendances entre les différentes fonctions de l'informatique, c'est toute son organisation qui doit être réexaminée.

**La gestion matérielle et technique, l'hygiène et la sécurité.** Le *service de gestion matérielle et technique*, qui comprend une trentaine d'agents, assure des tâches diverses dans l'ensemble des implantations. Un ingénieur d'études, assisté par un technicien et informé par des correspondants volontaires, vérifie périodiquement la conformité des bâtiments et des installations sur le plan de la sécurité et de l'hygiène.

La présente étude du premier cycle de l'UPJV, qui porte sur l'ensemble des DEUG, analyse la situation à partir des données de l'année 1997-98 et ne concerne que la formation initiale. Son but est de cerner le fonctionnement du premier cycle et de faire des propositions pour l'améliorer.

Après une présentation du dispositif actuel (attractivité pour les bacheliers, organisation pédagogique, efficacité diplômante des différents DEUG), l'accent sera mis sur l'amélioration du dispositif des formations et sur les conditions d'une auto-évaluation fructueuse.

## I - L'ATTRACTIVITÉ DES DEUG SUR LES NOUVEAUX BACHELIERS

**1 - UN FAIBLE TAUX DE POURSUITE D'ÉTUDES.** Les 5 500 inscriptions en première année de DEUG proviennent à 80 % de baccalauréats généraux, à 15 % de baccalauréats technologiques et à 5 % de baccalauréats professionnels et autres. Sauf pour les DEUG suivis dans les instituts professionnels, il n'y a pas de sélection préalable à l'inscription. Malgré cela, la poursuite immédiate en DEUG des nouveaux bacheliers est plus faible que dans les autres régions. Les DEUG de l'UPJV accueillent en poursuite d'études immédiate moins d'un quart des nouveaux bacheliers picards ; ce taux se monte à un tiers si on adjoint aux DEUG les IUT et le secteur santé. Ces pertes d'inscriptions concernent tous les DEUG ; elles sont le fait principalement des baccalauréats généraux. Parmi les trois filières principales (université et IUT, STS, CPGE), les DEUG apparaissent comme le principal poste de déperdition en nombre d'inscriptions, tant pour les baccalauréats généraux que pour les technologiques.

### LE PREMIER CYCLE

#### 2 - STRUCTURE DES INSCRIPTIONS PAR TYPE DE BACCALAURÉAT.

Le taux des titulaires de baccalauréats généraux parmi les inscrits en première année de DEUG est de 78 % ; ce chiffre est proche de la moyenne nationale (80 %). La distribution des bacheliers généraux entre les différents DEUG selon la nature du baccalauréat obtenu est très classique : on trouve les 21 % de bacheliers économiques et les 26 % de bacheliers littéraires principalement en droit, économie, gestion, lettres, sciences humaines. Les 31 % de bacheliers scientifiques s'inscrivent principalement en sciences, mathématiques, informatique et STAPS (Sciences et technique des activités physiques et sportives).

Les 22 % de bacheliers technologiques et professionnels sont très inégalement répartis. La part de bacheliers technologiques et professionnels atteint ou dépasse 45 % dans les DEUG de Psychologie, DEUG de Sociologie, DEUG Arts plastiques et Arts du spectacle, DEUG LEA à Beauvais. Ce paramètre est d'une grande importance pour l'organisation pédagogique. Les bacheliers technologiques semblent réussir dans certaines formations (Arts) mais connaître des taux d'échecs importants dans d'autres (psychologie, sociologie) où ils s'inscrivent cependant massivement.

**3 - POIDS ET COMPOSITION DU PREMIER CYCLE.** Depuis 1993-94, l'évolution de l'effectif du premier cycle est plus ou moins similaire à celle de la totalité des étudiants de l'université. La très forte croissance des IUT et du DEUG STAPS masque la baisse des effectifs dans les DEUG des grands secteurs traditionnels (mais il y a stabilité dans le secteur santé), baisse qui touche notamment l'histoire-géographie, les langues, les sciences de la matière et de la vie. Le poids des DEUG dans le dispositif est en baisse constante depuis 1996-97. Le nombre des

inscriptions en DEUG se situe actuellement au niveau de 1992-93, alors que les IUT et surtout les STS ont beaucoup progressé.

Sur les 21 373 inscriptions principales enregistrées en 1997-98, le premier cycle représente dans sa totalité environ 12 500 inscrits physiques (c'est-à-dire 58,4 % des inscriptions principales, taux en baisse constante depuis 1994-95). Avec 2 400 étudiants inscrits en IUT et 750 étudiants en santé, le nombre d'étudiants inscrits en DEUG est d'environ 9 250.

Les inscriptions en lettres, sciences humaines, droit, sciences économiques représentent plus de 68 % des inscriptions principales en DEUG.

Le premier cycle de l'UPJV est composé de 90% d'étudiants picards, mais chacun des trois départements (Aisne, Oise, Somme) apporte ses bacheliers à des degrés divers : 43 % pour la Somme, 36 % pour l'Oise, 11 % pour l'Aisne. Pour comprendre ces chiffres, il faut tenir compte des effectifs démographiques : l'Aisne et la Somme ont sensiblement le même nombre d'habitants (550 000), tandis que l'Oise a un poids bien supérieur (770 000 habitants). La très forte perte en bacheliers de l'Aisne au profit de l'université de Reims est connue. De même, on peut remarquer que l'attractivité de l'UPJV est faible vis-à-vis des bacheliers de l'Oise, d'autant plus que ce département compte une très forte proportion de jeunes.

**4 - FAIBLESSE DU PREMIER CYCLE.** Si on la compare aux autres régions françaises, la Picardie se caractérise par une proportion de bacheliers plus faible, moins de baccalauréats généraux et plus de baccalauréats technologiques et professionnels, un taux de poursuite immédiate d'études post-baccalauréat plus faible, un taux d'inscriptions élevé hors académie (ce sont surtout les titulaires de baccalauréats généraux qui vont s'inscrire ailleurs).

En première année de DEUG, les nouveaux bacheliers ne représentent en moyenne que 60% des inscrits, ce qui signifie qu'on trouve 40 % de redoublants. Ce taux de nouveaux bacheliers est très variable selon les composantes : sa valeur minimale est de 42 % (histoire-géographie) et sa valeur maximale de 88% (lettres classiques).

Cette faiblesse de l'enseignement supérieur picard se ressent de manière particulièrement aiguë dans le premier cycle, tant dans les effectifs d'étudiants (solde migratoire très négatif avec les autres régions, évaporation importante en première année), que qualitativement en ce qui concerne le niveau des étudiants.

## II - LE DISPOSITIF ACTUEL ET SON EFFICACITÉ

### 1 - INFORMATION, ACCUEIL ET ORIENTATION DES ÉTUDIANTS

**Le BUIIO (Bureau universitaire d'information, d'insertion et d'orientation).** C'est un service commun assuré par du personnel d'accueil, des documentalistes et des conseillers d'orientation psychologues. Créé en 1989, il est aujourd'hui implanté en deux lieux bien distincts : d'une part sur le Campus, d'autre part en centre-ville au Pôle universitaire Cathédrale. C'est le service qui a connu la plus grande extension : depuis la précédente évaluation du CNE (1992), sa superficie est passée de 200 m<sup>2</sup> à 650 m<sup>2</sup>. Durant la même période, son crédit de fonctionnement a plus que triplé, passant de 180 000 F à 600 000 F.

**Actions collectives du BUIIO.** Depuis 1987, le forum "Du lycéen à l'étudiant", mis en place par le BUIIO et d'autres partenaires (SAIO, CIO, ONISEP, enseignants de l'université, acteurs socio-économiques, professionnels), réalisé avec le soutien du Conseil régional, diffuse une information la plus complète possible sur l'ensemble des formations post-baccalauréat à l'usage des lycéens de Première et de Terminale. Cette action se déroule sur deux jours, en cours d'année scolaire. Elle est précédée d'une sensibilisation des lycéens et des acteurs de la formation à une large échelle.

Pour les nouveaux arrivants à l'université, le BUIIO organise la "Semaine de rentrée des nouveaux bacheliers", période d'accueil qui offre des informations relatives à chaque DEUG et aux différents aspects de la vie étudiante : logement ; restauration ; activités sportives, culturelles, associatives, etc.

## 2 - L'OFFRE DE FORMATION.

*Les 18 composantes proposent 28 DEUG.* La plupart des étudiants sont à Amiens (centre-ville ou campus). Les délocalisations ne concernent qu'environ 10 % de l'ensemble des étudiants et on y trouve principalement des départements d'IUT et des instituts professionnels comme l'IAE (Institut d'administration des entreprises) et l'INSSET (Institut supérieur des sciences et des techniques).

**Antenne de Beauvais, délocalisations.** Hors IUT et instituts professionnels, l'antenne de Beauvais offre les formations suivantes : DEUG Lettres Langues LEA (Langues étrangères appliquées, anglais-allemand et anglais-espagnol) et Lettres modernes appliquées, DEUG Sciences et technologies, option SM (Sciences de la matière) et option MIAS (Mathématiques, informatique et application aux sciences). Il existe également à Cuffies-Soissons une section de DEUG STAPS et à Saint-Quentin un DEUG Sciences et technologies comprenant les options SM, MIAS et TI (Technologies pour l'ingénieur).

**Évolution de l'offre.** Entre 1992 et 1998, l'offre de formation est passée de 22 DEUG et 1 DEUST à 28 DEUG. Le renforcement du dispositif, qui résulte d'une volonté de rationaliser et de compléter l'offre de formation, s'est traduit par la création à Amiens de deux DEUG Arts et de deux IUP, et par des délocalisations (DEUG Sciences et DEUG Langues à Beauvais, DEUG STAPS à Soissons-Cuffies). En termes d'effectif, ce renforcement correspond à une augmentation de la capacité d'accueil d'environ 700 places. Le DEUG STAPS d'Amiens monte en puissance, mais ses effectifs ne font que compenser la diminution observée dans la plupart des autres DEUG.

**Poids des DEUG dans les composantes.** La part d'étudiants inscrits en DEUG au sein des composantes est comprise entre 48 % (philosophie-sciences humaines) et 76 % (arts), avec une moyenne d'environ 68 % pour l'ensemble des composantes.

## 3 - LES MOYENS.

**L'encadrement des étudiants** par les enseignants et les IATOS s'est amélioré depuis 1992 du fait des créations d'emplois et de la baisse des effectifs d'étudiants. Selon les chiffres de l'université, les ratios du nombre d'étudiants rapporté au nombre d'enseignants et au nombre de IATOS sont respectivement de 19,5 et de 36,5 (les moyennes nationales sont respectivement égales à 23,4 et 44,5). La plupart des composantes, tous cycles confondus, semblent disposer d'un encadrement suffisant. Cependant, certaines composantes jugent le nombre de IATOS insuffisant, en particulier pour la maintenance des équipements (en STAPS et mathématiques-informatique) ou pour la consultation des fonds documentaires (droit, économie-gestion, philosophie et sciences humaines).

En moyenne, mais sans prendre en compte les DEUG de Sciences humaines et de Langues, l'encadrement en enseignants pour les DEUG correspond à environ 47 % du potentiel total, en HETD (heures équivalent travaux dirigés) pour 58 % des inscriptions. Pour chaque composante, les DEUG (22,5 étudiants par enseignant) sont donc un peu moins bien encadrés que les deuxième et troisième cycles (18,2 étudiants par enseignant), mais l'écart n'est pas aberrant. Par contre, l'engagement des professeurs dans le premier cycle est parfois extrêmement faible : en histoire et en langues, leur présence dans le volume des enseignements en DEUG est inférieur à 2 %.

**Outils pour la pédagogie.** Le *Contrat de développement 1996-1999* s'était engagé sur des objectifs précis :

- création d'un centre de ressources et mise en réseau pour l'enseignement des langues aux non-spécialistes ;
- développement du multimédia : mise à disposition d'équipements performants et d'amphithéâtres équipés ;
- meilleure gestion des équipements pédagogiques (bibliothèques universitaires ; parc informatique).

Or, on s'aperçoit que :

- la plupart des DEUG des composantes, hors filières linguistiques, n'ont pas accès à des salles spécialisées et doivent se contenter d'un enseignement magistral pour l'apprentissage des langues étrangères ;
- les composantes de lettres et de sciences humaines ont des moyens insuffisants pour faciliter l'accès de leurs étudiants à leurs fonds documentaires et pour gérer ces derniers ;

- la plupart des composantes ne disposent pas de salles d'informatique en libre service pour leur premier cycle ;
- la gestion du parc informatique ne semble pas s'appuyer sur un plan déterminé, l'inventaire de ce parc est inexistant et l'administration centrale ne semble même pas contrôler les activités du SCI (Service commun informatique).

**Nouvelles technologies éducatives.** La région Picardie, qui affiche de grandes ambitions pour l'équipement et la mise en réseau des établissements d'enseignement supérieur, veut promouvoir une "*pédagogie s'appuyant sur les NTIC*" et un "*développement de l'enseignement supérieur à distance*"; on parle même de pôle international pour les NTE (nouvelles technologies éducatives). On constate que l'UPJV, à l'inverse de l'université de technologie de Compiègne, n'a pas encore amorcé le développement de leur usage pour améliorer l'enseignement dans les DEUG et assurer un apprentissage de l'outil informatique aux étudiants de premier cycle. Aucune des composantes ne fait état d'initiative concernant l'utilisation des NTIC dans leur enseignement, ce qui suppose de faire évoluer, du moins en partie, les pratiques pédagogiques. En particulier, il n'y a pas de possibilité d'autoformation individuelle dans les cursus.

**4 - LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS EN DEUG.** Pour connaître l'efficacité du dispositif des DEUG, on utilise plusieurs indicateurs, comme le *taux de réussite* en deuxième année (rapport du nombre de diplômés au nombre d'inscriptions pédagogiques enregistrées au cours de la même année universitaire) ou la *durée d'obtention du diplôme*, exprimée par le nombre d'années moyen entre l'année de l'inscription en première année de DEUG et l'année d'obtention de ce diplôme.

*Sur l'ensemble des composantes, les résultats sont médiocres en première année et moyens en deuxième année.* En première année, on note un taux de présence aux examens médiocre (65 %) et un taux de réussite très médiocre (42 %). En deuxième année, on retient un bon taux de présence aux examens (87 %) et un taux de réussite moyen (60 %).

En 1997-98, la durée d'obtention moyenne du DEUG, toutes composantes confondues, se situe autour de 2,7 années, ce qui traduit le fait qu'en moyenne 70 % des étudiants diplômés ont redoublé une fois durant leurs années de DEUG. Cette durée d'obtention du DEUG atteint 3,3 années en psychologie et en LEA anglais-allemand. On observe cependant des écarts importants parmi les différents DEUG. Les meilleurs scores concernent les DEUG à faibles effectifs (DEUG de l'antenne de Beauvais et de Saint-Quentin), les DEUG de portugais et de néerlandais, les DEUG de la faculté des Arts ou les DEUG de STAPS. En revanche, de grandes difficultés apparaissent dans les DEUG de Psychologie, de lettres et langues mention LCE (Littérature et civilisation étrangères) et LEA (Langues étrangères appliquées), et enfin dans les DEUG de sciences et technologies mention Sciences de la matière.

L'étude des taux de présence aux examens en première et deuxième années montre que les tendances générales se modifient et que des difficultés affectent différemment les DEUG d'une année sur l'autre. Entre 1996-97 et 1997-98, les taux de présence aux examens en première et deuxième années s'améliorent en sociologie et en philosophie alors qu'ils se dégradent en psychologie, en sciences de la vie et en LEA.

Outre la question de la réussite aux examens, le dispositif DEUG de l'UPJV n'apparaît pas performant. Son fonctionnement est très conventionnel et plusieurs facultés à gros effectifs d'étudiants de premier cycle semblent gérer la situation sans dynamisme et sans véritable désir d'amélioration. Une évaluation interne doit être capable de pointer l'absence de suivi des étudiants, la très faible incidence des nouvelles pratiques pédagogiques et, dans certains cas, le désengagement presque complet des professeurs d'université.

**Démarche-qualité.** La mise en œuvre d'une politique de démarche-qualité concernant les DEUG, recommandée dans le contrat de développement 1996-99, exigeait de l'UPJV qu'elle s'impose trois objectifs :

- réaliser le suivi de la réussite par DEUG en se dotant d'un tableau de bord comprenant, d'une part, les indicateurs généraux usuels et, d'autre part, des indicateurs spécifiques pour prendre en compte les particularités des DEUG ;
- se doter des moyens de la réussite préconisés dans le contrat ;
- énoncer une ligne directrice dans la démarche-qualité qui serve de référence aux composantes pour les DEUG.

Aucun de ces trois objectifs n'a été atteint.

Dans le but de réaliser un suivi des étudiants, les responsables des DEUG doivent mettre en place un système de production de données (origine des étudiants, durée d'obtention du diplôme par type de baccalauréat, abandons) renouvelable d'une année sur l'autre afin qu'une analyse fine de la réussite dans les DEUG soit réalisable.

### III - LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE

**1 - LES PROFESSEURS DANS LE PREMIER CYCLE.** On peut mesurer l'engagement des professeurs par la part relative de leurs heures d'enseignement dans un volume total d'heures d'enseignement. On peut mesurer la part de temps de service que l'ensemble des professeurs d'une composante donnée consacre au premier cycle. On s'aperçoit ainsi que, selon les composantes, cette part varie de 6 % (langues) à 57 % (INSSET), avec parfois des disparités entre disciplines au sein de la même composante (5 % en histoire, 29 % en géographie). Le tableau suivant présente cette part d'enseignement par des professeurs dans quelques composantes et le nombre d'emplois de professeurs dans le nombre total d'emplois d'enseignants :

Composante ou discipline	Part consacrée au 1er cycle (%)	Part d'emplois de professeurs dans l'emploi total
INSSET	56,9	6/30 (20%)
Économie-Gestion	33,7	7/32 (22%)
Sciences	30,4	31/114 (27%)
Géographie	29	12/41 (29%)
Droit/IPAG	25,2	19/59 (32%)
Mathématiques-Informatique	23,7	18/62 (29%)
Lettres	12,5	12/38 (32%)
Langues	6,1	12/80 (15%)
Histoire	5	12/41 (29%)

On s'aperçoit en particulier que le temps d'enseignement consacré au premier cycle par les professeurs ne dépend pas du nombre de professeurs parmi les enseignants. L'économie-gestion qui possède 22 % de professeurs consacre 33,7 % du temps de l'ensemble de ses professeurs au premier cycle, alors que les lettres, qui ont 32 % de professeurs, ne lui consacrent que 12,5 % de leur temps d'enseignement.

On peut également procéder en calculant la part des heures d'enseignement réalisée par les différentes catégories d'enseignants (dont les professeurs) dans les DEUG de chaque composante :

Composante ou discipline	Part des heures Professeur (%)	Part des heures PRAG (%)	Part des heures ATER (%)
INSSET	15,5	21,4	2,1
Économie-Gestion	9,4	21,8	9,3
Sciences	10,3	1,8	3,3
Géographie	15,9	11,5	5,1
Droit/IPAG	11	0	34,3
Mathématiques-Informatique	14,4	18,7	16,4
Lettres	6,2	12,5	14
Langues	1,1	19,6	10,6
Histoire	1,8	47,9	10,6

Il apparaît clairement que *les professeurs interviennent de manière limitée dans les DEUG*, avec dans certains cas un degré d'engagement très faible (histoire, langues). La divergence entre l'histoire et la géographie montre que l'étude des dispositifs pédagogiques doit être conduite sans regroupement disciplinaire *a priori*.

Par ailleurs, on remarque *le poids important des ATER* en lettres, mathématiques-informatique, et surtout en droit où ce phénomène est lié au nombre important de postes vacants. Il est cependant difficile de porter un jugement



sur des composantes qui connaissent des situations très différentes à tous égards. On notera que certaines composantes soulignent le désengagement des enseignants (et des professeurs en particulier) pour la gestion pédagogique, au profit de la recherche, ou encore la lassitude de certains enseignants qui assurent la gestion d'une situation particulièrement difficile.

En tout état de cause, l'amélioration très sensible des taux d'encadrement devrait avoir un effet positif sur l'évolution des taux de réussite, malgré l'hétérogénéité croissante du public. Cet effet devrait se faire sentir particulièrement dans les secteurs lettres et sciences humaines.

**2 - LE SUIVI DES ÉTUDIANTS.** Les composantes n'assurent pas le suivi des étudiants, tant au niveau des parcours individuels qu'au niveau de l'analyse des flux. Ces tâches sont considérées comme étant du ressort des services centraux et du BUIIO (Bureau universitaire d'information, d'insertion et d'orientation). Dans la grande majorité des composantes, les descripteurs et indicateurs usuels de la population étudiante (structure de la population selon le baccalauréat, origine des entrées externes, nature des réorientations lors de la première année, devenir des diplômés, etc.) ne sont pas utilisés.

Certaines des composantes mettent en avant l'ampleur excessive de la tâche du fait des effectifs (500 étudiants en première année de DEUG de Psychologie). Les seuls indicateurs utilisés sont les taux de réussite, que les composantes calculent en interne avec leurs propres données, sans recoupement avec les chiffres du BUIIO. A cet égard, ce service souligne le peu d'empressement des composantes à alimenter en données (avec la précision exigée) le système Apogée. De leur côté, les composantes déclarent ignorer les performances de ce système pour fournir des indicateurs. Cette absence de coordination entre le BUIIO et les composantes aboutit à ce que ces dernières n'exploitent pas l'information pour conforter ou améliorer leur offre de formation. En particulier, on ne peut connaître les débouchés des titulaires du DEUG et le taux d'insertion de ceux-ci dans les licences proposées par l'UPJV.

Au cours de la première année de DEUG, le BUIIO veut être en mesure d'assurer une aide à la réorientation, soit vers un autre DEUG (durant le premier semestre), soit vers une STS (à l'issue du premier semestre) après examen des dossiers par un jury composé d'universitaires et de responsables STS. Par ailleurs, tout étudiant ayant eu de mauvais résultats aux examens du premier semestre peut rencontrer un conseiller d'orientation psychologue avec lequel il cherchera une solution pour son avenir.

On s'aperçoit que *la semestrialisation* considérée comme un dispositif d'orientation *n'est pas vraiment probante* : la plupart des réorientations et des abandons interviennent dans les premières semaines après la rentrée. En ce qui concerne les réorientations, le bilan du BUIIO fait ressortir qu'il y a très peu d'étudiants qui se dirigent vers les STS (18 en 1997-98). En ce qui concerne les mouvements internes entre DEUG, on note qu'ils sont assez importants en droit, psychologie ou sociologie, dont les DEUG ont un public très hétérogène. C'est ainsi que le DEUG de Sociologie voit arriver dans les premières semaines des étudiants de sciences économiques ou d'histoire-géographie.

Assurant, d'une part, la mise en relation au sens large des étudiants avec les formations universitaires et, d'autre part, la production de données permettant l'analyse des flux et le suivi des étudiants (son responsable était, jusqu'en 1998, le chargé de mission Apogée), le BUIIO semble être une étape incontournable pour les étudiants de premier cycle de l'université de Picardie. Et cela d'autant plus que les composantes considèrent que l'orientation ou la réorientation des étudiants ne sont pas de leur ressort.

Le BUIIO se plaint de la *trop faible participation des composantes*. Mais dans une logique de très grande indépendance des composantes les unes par rapport aux autres, dans quelle mesure un service administratif peut-il recueillir de l'information sur l'ensemble des formations et, en particulier, sur la composition de leur population étudiante et sur leur efficacité diplômante ? Toute la question est de savoir jusqu'à quel point l'université peut être considérée comme la juxtaposition d'un ensemble de composantes qui minimisent leurs interrelations tout en cherchant à coexister le mieux possible dans un environnement géographique et administratif commun.



**3 - L'AIDE AUX ÉTUDIANTS : TUTORAT, SOUTIEN.** L'aide aux étudiants en difficulté a été organisée dans les composantes, pour certaines plusieurs années avant la réforme (économie-gestion), sous la forme du tutorat associé à un soutien disciplinaire. Le tutorat est présenté soit comme un appui méthodologique, soit comme un renforcement disciplinaire. Il est toujours associé au soutien disciplinaire, de sorte que l'ensemble tutorat + soutien constitue un tout. Les modalités de mise en œuvre diffèrent : pour le tutorat, il s'agit d'une aide individualisée qui est la réponse du tuteur à la demande d'un étudiant en difficulté ; le soutien consiste en une aide dispensée à de petits groupes d'étudiants sous la forme de thèmes de travail définis à l'avance.

On constate que ce dispositif concerne des proportions très variables de l'effectif d'un DEUG : environ 10 % d'étudiants en sciences jusqu'à plus de 50% d'étudiants en psychologie. Mais "l'évaporation" est très forte et rapidement ce sont les "bons" étudiants qui sont assidus (lorsqu'il y a des étudiants). La charge en volume horaire pour l'étudiant ne peut pas être établie lorsqu'il s'agit du tutorat en demande individuelle. Dans le cas du renforcement disciplinaire, la charge pour l'étudiant est parfois lourde. Ainsi, en première année de DEUG MIAS (Mathématiques, informatique et applications aux sciences), un étudiant peut suivre jusqu'à 60 heures en tutorat et 135 heures en soutien sur l'année.

L'évaluation du tutorat, réalisée par les composantes et le CEVU, analyse principalement la conception, l'organisation et la conduite de l'action, mais ne mesure pas précisément l'efficacité de ce dispositif dans la réduction de l'échec des étudiants de premier cycle. On peut expliquer cela par le fait que les composantes ne font généralement pas le suivi individualisé des étudiants et que les modalités de mise en œuvre du tutorat ne permettent pas d'apprécier l'aide reçue en qualité et en quantité. Dans quelques secteurs cependant, on essaie d'assurer un suivi ou une évaluation du tutorat ; c'est le cas par exemple en sciences de la vie, en droit et à l'INSSET. Il faudrait que chaque composante prenne des mesures pour évaluer l'impact du tutorat sur les taux de réussite.

**Un bilan mitigé.** L'évaluation du dispositif de tutorat, dans sa conception actuelle, aboutit à un bilan global très mitigé, pour ne pas dire négatif. Le CEVU et la plupart des composantes jugent que le tutorat est généralement assuré sans conviction et qu'il est inefficace ou peu efficace pour les étudiants réellement en difficulté. L'aide semble en effet profiter beaucoup plus aux étudiants assidus, qui ne sont pas en général ceux qui ont le plus besoin de soutien.

## EN CONCLUSION

**L'attractivité des DEUG sur les nouveaux bacheliers** est, en Picardie, plus faible que dans la plupart des autres régions. Le premier cycle représente, par ailleurs, depuis 1994-1995, une part de moins en moins importante des inscrits à l'université.

**Le dispositif actuel** repose sur la qualité de l'accueil et de l'information des étudiants, ainsi que sur une offre de formation diversifiée. Les moyens humains et matériels ne sont en revanche pas toujours à la hauteur des objectifs affichés. Quant aux résultats des étudiants, ils sont médiocres en première année et moyens en deuxième année. Il faut également signaler que la plupart des objectifs du contrat quadriennal relatifs au premier cycle n'ont pas été atteints.

**Les conditions de la réussite** des étudiants sont inégalement assurées. Les professeurs sont trop peu nombreux à enseigner en premier cycle et le suivi des étudiants est mal effectué par les composantes. Le bilan du tutorat et du soutien est, quant à lui, très mitigé.



L'expression "vie étudiante" doit être entendue au sens large. A côté des aspects sociaux, culturels et sportifs de l'établissement sont envisagés tous les éléments qui concourent à faciliter l'intégration de l'étudiant dans l'université. Le regard porté sur l'étudiant se situe ainsi en dehors de la salle de cours et en dehors de son rapport direct à l'enseignant.

Dans cette perspective, ce thème sera abordé de quatre manières différentes :

- l'accompagnement pédagogique des étudiants ;
- la participation des étudiants à la vie de l'université ;
- les services aux étudiants ;
- la géographie de la vie étudiante.

## I - L'ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUE DES ÉTUDIANTS

**1 - LE BUIIO.** Ses activités quotidiennes sont nombreuses : accueil du public, réponses écrites et orales aux questions des usagers, entretiens documentaires et entretiens d'orientation par les conseillers d'orientation psychologues, mise à jour documentaire, réalisation de divers documents (affiches informatives, fiches de formation, livrets d'information, conception du *Guide de l'université de Picardie - Jules Verne*) et mise en place d'actions collectives. Le service organise d'autre part chaque année une "semaine de rentrée" des nouveaux bacheliers.

Le BUIIO apporte son soutien à la réorientation des étudiants, avec une attention particulière à la première année. Il propose ainsi :

- une aide à la réorientation à l'issue d'une première année d'université vers les STS ;
- une aide à la réorientation en cours de première année de DEUG.

Malgré les efforts réalisés par l'UPJV dans le domaine de l'accueil, de l'orientation et de la réorientation des étudiants, les résultats ne sont pas toujours à la hauteur des ambitions affichées. De plus, des tensions sont perceptibles dans les rapports entre IUT et STS, pour lesquels des passerelles jugées trop "timides" ont été mises en place, et qui restent donc essentiellement sur le registre de la concurrence.

Il reste, sur toutes ces questions, un point noir : la mauvaise qualité des informations statistiques sur les étudiants. Ce point, contrariant autant qu'inquiétant, traduit à l'évidence toute une série de dysfonctionnements entre les UFR et les services communs et centraux, dont le BUIIO.

**2 - LES MOYENS DOCUMENTAIRES.** La situation de l'UPJV est globalement de bonne qualité. L'ensemble des sections de la bibliothèque universitaire (BU) met à la disposition des étudiants 270 000 volumes, chiffre significatif d'un effort soutenu de développement des fonds. La BU prête à domicile ou communique 288 000 volumes par an. Son taux de pénétration moyen (rapport inscrits BU/effectif total des étudiants) est de 62,56 %.

**Les locaux** ont connu une augmentation significative de leur surface au cours des dernières années :

- pour la section *Lettres*, l'amélioration est à la fois quantitative (+ 1800m<sup>2</sup>, libérés par le départ de la section Droit)



LA VIE ÉTUDIANTE

et qualitative, grâce à un réaménagement des locaux et à une augmentation significative de la mise en libre accès. Du fait de l'augmentation constante des effectifs, le nombre de places de travail par étudiant n'a fait que retrouver son niveau de 1990, soit 1 pour 18, après être descendu à 1 pour 36 ;

- pour la section *Droit*, le déménagement sur le Pôle Cathédrale s'est traduit par une augmentation des places offertes (251 à 365) et de la surface disponible. Cela a permis d'accroître nettement la proportion d'ouvrages en libre accès, qui passe de 21,2% en 1994 à 36,5% en 1997 ;

- pour la section *Sciences*, l'amélioration est également notable, avec un quasi-quintuplement de la surface (de 400 à 1900 m<sup>2</sup>) et le doublement des places de travail (de 133 à 265) ;

- pour la section *Santé*, la situation est en revanche alarmante. Laissée pour compte de l'évolution positive de ces dernières années, cette section végète dans des conditions qui n'ont guère évolué depuis 1990. Une extension provisoire sur un site voisin, si elle a résolu certains problèmes de stockage, a compliqué le circuit du document. La dispersion des fonds sur 3 sites et 30 dépôts en CHU reste par ailleurs un facteur négatif pour le service et engendre une déperdition de temps et d'énergie. La situation est enfin très en dessous des normes de sécurité.

**D'un point de vue géographique**, la bibliothèque universitaire est éclatée : 3 sites à Amiens (la section Lettres sur le Campus, les sections Droit-Economie-Sciences et Santé en centre-ville), un site à Beauvais et un à Saint-Quentin :

- *Droit-Économie-Sciences*. Le précédent rapport du Comité déplorait la perspective d'un rapprochement documentaire peu pertinent sur le plan disciplinaire. Du fait de la diversité des pratiques et d'une organisation documentaire propre aux facultés, on peut en effet constater une réelle difficulté à trouver une logique satisfaisante de fonctionnement au niveau de la recherche ;

- *Beauvais*. Si elle n'a pas acquis le statut de "section" à part entière, la bibliothèque de Beauvais en possède toutes les caractéristiques : budget de fonctionnement déconcentré, participation du responsable au comité de direction, intégration aux développements informatiques. Son public s'est fortement accru, à proportion de la croissance rapide de l'antenne ;

- *Saint-Quentin*. La bibliothèque de ce site est dotée depuis 1991 d'un local agréable et largement dimensionné. Elle doit cependant subir le contre-coup, en termes d'inscriptions, des récentes variations d'effectifs de l'INSSET.

**L'informatisation** a été conduite à peu près à son terme dans de bonnes conditions, toutes les fonctions étant prises en compte.

**Les bibliothèques "associées" et les bibliothèques dites spécialisées** posent, à l'UPJV comme dans la plupart des universités, un certain nombre de problèmes. L'impossibilité actuelle de coordination entre les BS et la BU demeure un facteur dommageable de déperdition de moyens et de temps. La volonté de la direction de la BU, qui reflète en cela le souhait des instances dirigeantes de l'université, de parachever la mise en place du Service commun de la documentation (SCD), ne doit pas cacher la difficulté de la tâche, car elle se heurte, sur le plan de l'équilibre interne de l'institution, au souci des UFR de préserver au maximum leur autonomie. Il est essentiel que l'UPJV se dote d'une politique et d'une organisation communes de ses moyens humains et techniques, à un moment où la documentation évolue rapidement et trouve une nouvelle place avec le développement des NTIC.

D'autres problèmes demeurent. Il reste à assurer l'augmentation du nombre de points de consultation, le passage aux outils techniques actuels et, plus encore, la formation des personnels et des enseignants, ainsi que la sensibilisation des étudiants, à ces outils. La direction de la BU est pleinement consciente de ces nécessités. Il faut qu'elle soit relayée par une volonté politique de la présidence et par un effort en ce sens des UFR. Enfin, malgré les progrès réalisés, il convient de résoudre la question des horaires d'ouverture et du manque de salles de travail. Les étudiants sont en effet souvent conduits à utiliser les bibliothèques à cette fin au détriment des conditions de travail.

## II - LA PARTICIPATION DES ÉTUDIANTS A LA VIE DE L'UNIVERSITÉ

**1 - LA PARTICIPATION INSTITUTIONNELLE.** Cet aspect est bien analysé dans le dossier d'évaluation interne de l'UPJV : nous en reprendrons donc les éléments principaux.

**Le taux de participation des étudiants aux scrutins.** Quoique faible, il est un peu supérieur au taux national : il oscille entre 10 % et 12 %. L'université a lancé des initiatives pour augmenter la participation :

- envoi à l'adresse personnelle des étudiants de documents visant à les inciter à voter et à se présenter aux élections ;
- aide à la reproduction des documents de campagne des candidats (les professions de foi).

**La participation institutionnelle des étudiants.** Bonne en début de mandat, elle s'essouffle ensuite assez vite. Seuls quelques étudiants, généralement les mêmes, continuent de siéger jusqu'à la fin de leur mandat.

Une analyse plus fine montre que la participation des élus étudiants connaît des variations notables, qui peuvent s'expliquer diversement :

- intérêt porté à l'ordre du jour : présentation du rapport Attali (CA du 15 mai 1998, taux de présence des élus étudiants : 43 %) ; mise en place et financement des actions de tutorat et de soutien, et question sur le remboursement des droits spécifiques (CA du 19 décembre 1997, taux de présence : 50 %) ;
- opportunité de demander des explications sur des points précis ou de formuler des revendications ;
- date de réunion des conseils : le vendredi, les veilles de congé, ou au cours des périodes d'examen, la présence étudiante chute ;
- l'absence de pouvoir décisionnel de certaines instances, en particulier le CEVU, est peu mobilisatrice ;
- enfin, les spécificités de certaines filières jouent leur rôle : en médecine, par exemple, certaines dispositions de la loi de 1984 (art. 32) rendent la plupart des décisions du Conseil de gestion concernant les études directement applicables au niveau de la faculté, ce qui permet aux étudiants de s'impliquer davantage sur le terrain.

*Le dialogue institutionnel apparaît particulièrement faible.* La question est certes délicate, car elle relève des choix politiques et du pilotage fin, au quotidien, de l'ambiance d'un établissement par la présidence. Il convient toutefois de relever quelques éléments saillants :

- l'UPJV dispose depuis plusieurs années d'une vice-présidence étudiante ; elle fait figure de pionnière dans ce domaine. Cette vice-présidence dispose d'un crédit affecté, comme les différents élus ;
- il est regrettable que beaucoup d'élus étudiants ignorent l'existence de la commission sociale d'établissement ;
- la formation des élus étudiants est par ailleurs encore insuffisante. Le problème de la permanence de l'action de ces élus n'est certes pas propre à l'UPJV. Il faut ici réaffirmer que la recherche d'une association suivie des élus étudiants à l'ensemble des discussions concernant l'établissement est un gage de bon fonctionnement de l'institution.

Pour remédier à ces difficultés, la nouvelle présidence a mis en place des **réunions régulières** avec les élus.

## 2 - LES ORGANISATIONS ÉTUDIANTES.

**Le paysage syndical.** L'ensemble des syndicats et des associations étudiants qui présentent des candidats lors des élections aux conseils universitaires, CA, CS et CEVU, a sensiblement évolué depuis dix ans

Traditionnellement, les trois principaux syndicats émanant des organisations nationales (UNEF, UNEF-ID et UNI) obtenaient la grande majorité des voix étudiantes. Or, depuis le milieu des années 1990, l'apparition des listes dites des "corpos" et les bons résultats qu'elles ont obtenus ont marqué une nette évolution. Ces listes ont progressivement occupé le terrain jusqu'à avoir un nombre conséquent d'élus, rivalisant avec les syndicats traditionnels et nationaux de droite ou de gauche. C'est le cas des listes FAGE-FAEP et INTER-ASSOC., qui sont toutes les deux des groupements d'associations disciplinaires, davantage orientée vers le droit et la médecine pour la première, vers les sciences et les sciences humaines pour la seconde.

**Les associations étudiantes.** Le cadre de ce rapport ne permet pas d'entrer dans le détail de ces associations, dont la liste est très fournie. Remarquons simplement que très peu ont un caractère transversal. Presque toutes, au contraire, restent liées à une filière ou à une année. Cette caractéristique renvoie à la difficulté, déjà entrevue au niveau de l'université, de constituer un ensemble socialement identifié et de créer un sentiment d'appartenance collectif qui aille au-delà de l'ancrage immédiat, à savoir la filière ou l'année.

### III - LES SERVICES AUX ÉTUDIANTS

**1 - LOGEMENT ET RESTAURATION.** Les trois parties, instances dirigeantes de l'université, étudiants et CROUS, ont une vision convergente de leurs rapports. La coopération paraît harmonieuse. Les efforts ont, jusqu'ici, d'abord porté sur la restauration, avec des résultats appréciés. Le CROUS semble avoir résisté, de ce fait, aux concurrences externes. Il reste néanmoins que les cafétérias sont préférées aux restaurants universitaires, et qu'une surcharge apparaît clairement sur le campus du lundi au jeudi.

**2 - SANTÉ.** Un grave dysfonctionnement touche la direction du service de médecine universitaire. Plusieurs remarques peuvent être formulées :

- le SUMPPS n'a pas connu de réunion de conseil depuis juin 1996 ;
- aucune information sur le renouvellement des personnalités extérieures de ce conseil n'a été transmise à la présidence depuis 1989 ;
- en outre, le service n'est présent qu'à Amiens et les étudiants des cinq autres implantations ne disposent d'aucun service de médecine préventive.

Il est bien évidemment impossible de trancher le débat en cours. L'université doit toutefois en profiter pour une réorganisation : retour physique du service dans l'enceinte du campus, structure d'aide psychologique en ville, travail d'éducation, rapprochement avec le service des handicapés sont autant de points qui pourraient être envisagés.

**3 - CULTURE.** Ce domaine de la vie étudiante s'illustre tout particulièrement à l'UPJV. Le fort investissement des autorités se manifeste par des moyens que beaucoup d'autres secteurs culturels envieraient, par des conventions nombreuses avec le milieu culturel local et national, par des interventions multiples et variées, par une ouverture réelle sur les "cultures nouvelles", par un journal réussi, etc.

Cette réussite est à mettre en regard avec la faible reconnaissance que les étudiants accordent à l'effort qui est accompli et aux réalisations sur lesquelles il débouche. Sans doute ne faut-il pas forcer le trait, mais il reste à rendre plus visible, au quotidien, probablement par des actions simples et répétitives, ce travail de fond.

**4 - SPORT.** Amiens est une ville sportive, ce qui se traduit dans les activités universitaires de toutes les implantations.

Cela n'empêche pas certaines carences, face auxquelles un travail de remise en ordre a été engagé depuis cinq ans et est poursuivi activement. Elles concernent notamment la situation de l'association sportive, les rapports avec la FNSU, quelques aspects de service des enseignants liés aux activités associatives. Rien qui ne soit connu dans la plupart des sites universitaires actifs sur le plan sportif. On ne peut que souhaiter que la volonté d'éclaircissement soit maintenue et soutenue par les instances dirigeantes de l'université.

Il reste à déplorer que le Conseil du SUAPSA (Service universitaire des activités physiques, sportives et de plein air) fonctionne mal : les étudiants sont, de ce fait, très faiblement associés à la définition et au suivi de la politique sportive. Or le droit de sport (130F) est très élevé, ce qui nécessite des justifications précises et un contrôle strict.

### IV - GÉOGRAPHIE DE LA VIE ÉTUDIANTE

**1 - LES SITES DÉLOCALISÉS.** L'attachement à Amiens et à la Picardie est affirmé avec force par les étudiants, ainsi que la volonté de défendre la présence universitaire et la qualité de l'enseignement et de la formation dans la région.

La multiplication des sites est toutefois critiquée par les responsables étudiants. Suivant un schéma politique bien connu, des moyens conséquents ont été mis sur les sites, à Beauvais en particulier : bâtiments, restauration, logements, sport (avec une participation forte du Fonds d'aide à la vie étudiante, le FAVE), moyens pédagogiques etc. Mais, dans le même temps, la structure de l'encadrement fait plus penser à un lycée amélioré. Les étudiants ne sont pas dupes de ce qui leur apparaît comme du "cocooning". Ils soulignent par ailleurs les difficultés sociales, dans une ville comme Beauvais en particulier, et mettent lucidement en doute la qualité des résultats obtenus.

**2 - CAMPUS ET CENTRE-VILLE.** Le problème majeur de cette géographie de la vie étudiante est la coupure, à Amiens, entre le campus et le centre-ville. S'il ne semble pas y avoir de rejet du campus, le centre-ville est toutefois perçu comme plus noble et bénéficiant d'un meilleur traitement. Le choix des UFR et des activités qui y ont été transférées est lui-même vécu comme un indicateur de hiérarchie : les disciplines scientifiques et le droit, qui sont reconnues en termes de débouchés professionnels, disposent de bâtiments neufs. Toutes les conditions sont réunies pour créer des frustrations.

La situation du campus n'est pourtant pas dénuée d'intérêt : facilement accessible en bus depuis la ville, il dispose d'espace et d'un complexe sportif d'excellente qualité. Mais le campus manque d'un centre fédérateur et surtout d'une identité. Il ne dispose pas de lieu de rencontre naturel et spontané, où puisse s'organiser une vie sociale. L'arrivée des bus fonctionne en termes de déversement de flots, non de point de fixation. Les pelouses sont linéaires ou débouchent sur des parcs de stationnement. La vie sociale et culturelle a donc du mal à s'organiser. La présidence, consciente de ces difficultés, a entrepris de réaménager le campus. Elle entend en particulier créer une entrée du campus, point central et structurant qui permettrait d'organiser une véritable vie sociale.

## EN CONCLUSION

**L'accompagnement pédagogique des étudiants** fait l'objet d'un effort particulier à l'UPJV. Il faut cependant déplorer la mauvaise qualité de l'information statistique concernant les étudiants. Quant aux bibliothèques, elles disposent dans l'ensemble de locaux adéquats et leur situation est de bonne qualité. Une meilleure coordination entre la BU et les BS est à souhaiter.

**Les services aux étudiants** sont dans l'ensemble bien assurés, en dehors du service de médecine qui connaît de graves difficultés. L'UPJV ne met pas assez en valeur la qualité et la diversité de ses interventions culturelles.

**La géographie de la vie étudiante** est fortement marquée par la distinction campus/centre-ville, à Amiens. Les efforts de la présidence pour aménager le campus sont toutefois prometteurs.





Dans une région fortement marquée par les problèmes de l'emploi, les formations, initiale ou continue, à vocation directement professionnelle, permettent d'entrevoir la force et la réalité de l'implantation locale de l'université. C'est la raison pour laquelle nous avons regroupé des types de formation et des filières qui peuvent sembler disparates. Les publics qu'elles touchent, les liens privilégiés qu'elles entretiennent avec le milieu économique régional, en particulier par le biais des stages en entreprise et de la taxe d'apprentissage, leur confèrent des caractéristiques communes en partie différentes des formations et des filières plus académiques.

Les problèmes auxquels elles doivent faire face ne sont toutefois pas les mêmes. Nous distinguerons donc dans la présentation :

- les IUT ;
- les IUP ;
- les instituts spécialisés ;
- les DESS ;
- la formation continue.

## I - LES INSTITUTS UNIVERSITAIRES DE TECHNOLOGIE (IUT)

**1 - PRÉSENTATION.** Depuis novembre 1998, l'université de Picardie - Jules Verne compte trois IUT, le premier à Amiens, le deuxième à Soissons, Saint-Quentin et Laon (IUT de l'Aisne), le troisième à Beauvais et Creil (IUT de l'Oise), qui résultent de la partition de l'IUT initial. 11 DUT (GEA, TC, GLT, GEII, OGP, GMP, GCH, CJ, GC, INF, GB) sont préparés sur les trois sites.

**L'IUT d'Amiens.** C'est le plus important IUT de Picardie. Il a été créé dès 1968, avec 8 départements secondaires et 8 départements tertiaires, qui ont essaimé dans les deux nouveaux IUT. Il est aujourd'hui constitué de 6 départements :

- Génie civil (GC) ;
- Génie mécanique et productique (GMP) ;
- Informatique (INFOR) ;
- Gestion des entreprises et Administration (GEA) ;
- Techniques de commercialisation (TC) ;
- Génie biologique (GB).

*Les emplois enseignants* pour l'année universitaire 1997-1998 étaient de 106, hors PAST (3,5), dans les proportions suivantes : 54 % d'enseignants-chercheurs, 41 % d'enseignants du second degré et ENSAM, et seulement 3 % de professionnels associés. Les personnels de rang A représentent 20 % des E-C. Les 56 *emplois IATOS* sont répartis ainsi : 4 de niveau A, 9 de niveau B et 43 de niveau C. Les personnels de catégorie A représentent 7 % de l'ensemble et sont affectés aux laboratoires de recherche de l'IUT.

**L'IUT de l'Oise.** Il a été créé en 1996, avec 4 départements tertiaires répartis sur 2 sites : Beauvais (GEA option finance comptabilité et TC) et Creil (GLT Gestion Logistique et Transport et TC). Le Conseil général de l'Oise, le Conseil régional de Picardie et les villes de Beauvais et de Creil ont participé financièrement à la construction des 2 sites.

LES FORMATIONS  
PROFESSIONNELLES  
ET  
LA FORMATION  
CONTINUE

En revanche, si le schéma U2000 a prévu des implantations de départements d'IUT dans des antennes délocalisées, le soutien financier n'a pas été à la hauteur des promesses : il manque 0,6MF à Beauvais (-38 %) et 1,68MF à Creil (-43 %).

*Les emplois enseignants* pour l'année 1997-1998 étaient de 21, hors PAST (8), dans les proportions suivantes : 31 % d'enseignants-chercheurs, 41 % d'enseignants du second degré et ENSAM, et 28 % de professionnels associés. Il n'y a aucun personnel de rang A parmi eux. Les 15 emplois IATOS sont ainsi répartis : aucun de niveau A, 3 de niveau B et 12 de niveau C. Il n'y a pas de secrétaire général et les secrétariats des départements s'occupent de tout au détriment du soutien à l'acte pédagogique. On peut véritablement parler d'une grande pénurie de personnels administratif et technique. L'ensemble des personnels (enseignant, administratif et technique) fait preuve de disponibilité, d'efficacité et de sens professionnel : c'est ce qui explique que cet IUT arrive à fonctionner assez bien dans l'adversité.

**L'IUT de l'Aisne.** Il a été créé en 1998, avec 6 départements tertiaires répartis sur 3 sites : Soissons (GEII et OGP), Saint Quentin (GMP et GCh) et Laon (CJ et TC). Les collectivités locales ont financé en partie les travaux immobiliers, et ont alloué des crédits de fonctionnement (1025 KF) et d'équipement (350 KF). Mais, comme dans l'Oise, le soutien financier n'a pas été à la hauteur des promesses : il manque 1,8MF à Soissons (-39 %), 0,66 MF à Laon (-42 %) et 1,8 MF à Saint-Quentin (-39 %).

*Les emplois enseignants* pour l'année 1997-1998 étaient de 39, hors PAST (4) : 42 % d'enseignants-chercheurs, 46 % d'enseignants du second degré et ENSAM, et seulement 9 % de professionnels associés. Les personnels de rang A correspondent à 20 % des enseignants-chercheurs, comme à Amiens. Les 17 emplois IATOS sont ainsi répartis : 1 de niveau A, 7 de niveau B et 9 de niveau C. En termes de personnel, la situation est semblable à celle de l'Oise : la pénurie est de rigueur et seule l'addition des bonnes volontés permet à l'IUT de fonctionner correctement.

**La recherche en IUT.** Elle est longtemps restée discrète, effacée ou rattachée à d'autres institutions. Pourtant, depuis la loi du 15 juillet 1982, les IUT ont une activité de recherche reconnue. Cette possibilité a bien été exploitée à Amiens. L'IUT s'est doté d'une commission "Recherche" comprenant des représentants du Conseil d'administration, des départements concernés et des formations de recherche, et des personnalités extérieures. Des enseignants de l'IUT sont impliqués dans différentes équipes de recherche, à l'UPJV ou à l'extérieur de l'établissement. Mais cela ne peut suffire : l'IUT doit conforter l'activité de recherche de ses enseignants-chercheurs, soit en créant des équipes nouvelles, propres ou rattachées à des équipes officielles de l'UPJV, soit en incitant les enseignants-chercheurs à développer une activité de recherche directement dans ces équipes. C'est la garantie d'un enseignement supérieur professionnalisé de qualité.

La situation des IUT de l'Oise et de l'Aisne est moins favorable. Les sites de Beauvais et Creil, comme ceux de Soissons, Laon et Saint-Quentin, étant loin des centres universitaires et les instituts étant récents, il n'existe pas de laboratoire de recherche structuré. Il serait souhaitable que l'UPJV développe, en accord avec les collectivités territoriales des départements et des villes concernés, des lieux de recherche finalisée en relation avec le contexte économique et social.

## 2 - LES ÉTUDIANTS : RECRUTEMENT ET DÉBOUCHÉS.

La courbe des effectifs étudiants évolue différemment d'un IUT à l'autre :

- à Amiens, les effectifs stagnent depuis trois ans : 1 402 inscrits en 1997-1998 et 1410 en 1998-1999. On peut en revanche signaler une nette diminution du nombre des candidatures : de 4 091 en 1994-1995 à 2 338 en 1998-1999 ;
- dans l'Oise, les effectifs ont connu une augmentation régulière avant de se stabiliser dans les dernières années : 471 inscrits en 1997-1998 et 4 88 en 1998-1999 ;
- dans l'Aisne, la croissance se poursuit : 454 inscrits en 1997-1998 et 525 en 1998-1999.

La décision d'essaimer des départements d'IUT par groupe de deux sur l'ensemble des villes moyennes de la région résulte d'une volonté politique de créer des enseignements de proximité. Compte tenu du vivier d'étudiants de la région et de l'existence de nombreux BTS, il n'était pas raisonnable de créer autant de départements. Certains

d'entre eux ne font pas le plein de leur promotion, même à Amiens. Quelques exemples sont à cet égard significatifs :

- dans l'Aisne, le département GEII compte 40 étudiants (concurrence des BTS) ; le département OGP en compte 28 ; celui de génie mécanique, 36 (concurrence des BTS) ; enfin celui de génie chimique, 40 ;
- dans l'Oise, les promotions des différents départements ne dépassent pas 84 étudiants.

*Les taux moyens d'admission* sont eux aussi assez différents : 60 % à Amiens, 55% dans l'Oise et 70% dans l'Aisne. Dans tous les cas, en revanche, la quasi-totalité des étudiants provient de l'académie. Les groupes sont bien remplis en début d'année et comptent en moyenne près de 80 % de bacheliers de l'année.

*Les taux de réussite* par rapport aux entrants sont en moyenne de 90 %, quel que soit le site. Ils varient en revanche d'une spécialité à l'autre : la fourchette est donc plus ouverte, allant de 68,5 % en TC à Creil à 100 % pour OGP-Aisne, GLT-Oise ou GB-Amiens.

**Les débouchés.** Il apparaît souhaitable qu'un effort soit mené pour enquêter sur le devenir des étudiants. Aucun chiffre n'est disponible pour l'IUT d'Amiens. Ceux de l'Oise et de l'Aisne sont de création trop récente pour qu'il soit possible d'apprécier, avec suffisamment de recul, le taux de poursuite d'études. Mais des enquêtes partielles donnent les résultats suivants :

- *dans l'Aisne*, le taux de poursuite d'études est de l'ordre de 50 %, avec des variations de 40 à 70 % suivant les spécialités ; par ailleurs les départements secondaires voient depuis 1997 les offres d'emploi augmenter très fortement. Parmi ceux qui ne poursuivent pas d'études, 1/3 partent au service national et 2/3 se sont orientés vers l'emploi ;
- *dans l'Oise*, le taux de poursuite d'étude est de l'ordre de 30 % en TC et en GLT et de 49% en GEA ; par ailleurs, les débouchés sur le marché du travail donnent en moyenne 31 % de CDI et 15 % de CDD.

## II - LES INSTITUTS UNIVERSITAIRES PROFESSIONNALISÉS (IUP)

**1 - PRÉSENTATION.** L'université de Picardie - Jules Verne a créé, en 1992 et en 1995, deux IUP : l'IUP Génie électrique et Informatique industrielle et l'IUP MIAGE. Leur ouverture a été un choix de politique universitaire, souhaité et encouragé par la présidence. Les entreprises locales et nationales ont encouragé ces ouvertures et participé à la mise en place des enseignements. Le Ministère a apporté son soutien et respecté ses engagements.

Toutefois, la lisibilité des IUP est mauvaise : l'IUP GEII est une unité rattachée à la faculté de maths/informatique et l'IUP MIAGE est rattaché à l'IAE. Ces structures n'ont d'autre part ni budget, ni gestion autonomes et peu d'initiative leur est laissée en matière de demande de postes. Les locaux sont étriés, la dotation en moyens administratifs et techniques est insuffisante, et aucune initiation en électronique, électrotechnique, automatique et informatique industrielle n'existe à l'UPJV, ce qui rend le recrutement en DEUG pour l'IUP GEII difficile.

**2 - LES ÉTUDIANTS : RECRUTEMENT ET DÉBOUCHÉS.** Les recrutements ont suivi la courbe suivante :

- en 1996-1997, 282 étudiants inscrits : 205 en IUP GEII, 77 en IUP MIAGE ;
- en 1997-1998, 293 étudiants inscrits : 194 en IUP GEII, 99 en IUP MIAGE ;
- en 1998-1999, 264 étudiants inscrits : 153 en IUP GEII, 109 en IUP MIAGE.

Ces données rendent illusoire l'objectif national initialement prévu de 300 étudiants par IUP. La diminution relativement importante du nombre d'inscrits à l'IUP GEII s'explique par la multiplication rapide des formations concurrentes. En 1992, l'IUP d'Amiens était le seul de sa spécialité dans un rayon de 250 km : cinq IUP GEII et un IUP GSI se disputent aujourd'hui le potentiel étudiant dans le même rayon.

Les deux IUP de l'UPJV suivent avec attention le devenir de leurs étudiants : chaque année, ils leur envoient un questionnaire qui permet de faire le point sur leur situation professionnelle. La qualité des informations réunies est remarquable, ce dont rend compte le dossier d'évaluation interne. Sans entrer dans le détail, les deux tableaux ci-après en donneront un bref aperçu.

IUP MIAGE

	Poursuite d'études	Service national	Emploi	Demandeur d'emploi
1993-1994	38	18	27	17
1994-1995	33	18	40	9
1995-1996	37	19	44	-
1996-1997	21	16	63	-

IUP GEII

Promotion 1995

	Recherche d'emploi	Service national	Poursuite d'études	Emploi
1 an après	3	18	17	5
2 ans après	4	4	18	18
3 ans après	4	2	0	23

Promotion 1998

	Recherche d'emploi	Service national	Poursuite d'études	Emploi	Sans nouvelles
1 an après	9	14	19	19	4

**Les résultats.** Ceux-ci apparaissent tout à fait satisfaisants. L'effort de l'UPJV en matière de formation professionnalisée mérite d'être soutenu. Il convient d'assurer une bonne coordination avec les DEUG et les filières technologiques de deuxième cycle, et de veiller à ce que les IUP restent pédagogiquement liés aux UFR. Il apparaît d'autre part nécessaire de renforcer la liaison avec le milieu industriel ; il faut en particulier que la croissance des effectifs soit définie en commun. On émettra pour finir des réserves sur le contraste qui existe au sein de l'université entre un système IUT imposant et des IUP de taille réduite.

### III - LES INSTITUTS SPÉCIALISÉS

**1 - L'INSSET.** Créé en 1989 à partir de l'UER des sciences et techniques de Saint-Quentin, l'Institut supérieur des sciences et techniques de l'UPJV prépare à des diplômes de premier et de deuxième cycles :

- DEUG Sciences et technologies, mentions technologies pour l'ingénieur, sciences de la matière, mathématiques, informatique et applications aux sciences ;
- licence de sciences de la production industrielle ;
- maîtrise de sciences de la production industrielle.

**Les personnels.** L'établissement dispose actuellement de six postes de professeur des universités, de vingt postes de maître de conférences, d'un poste d'assistant, de deux postes d'agrégé, d'un poste de certifié et de deux postes de professeur associé à mi-temps. Le personnel technique et administratif se compose de treize personnes, dont deux sous contrat.

**Les étudiants.** L'INSSET compte 384 étudiants, dont 4 étrangers européens et 51 étrangers non européens. Il est indéniable que l'établissement rencontre actuellement quelques difficultés de recrutement. Les effectifs diminuent en raison de la concurrence d'une multitude de filières post-baccalauréat ouvertes à Saint-Quentin (DUT de Génie mécanique et de Génie chimique de l'IUT de Saint-Quentin, BTS électronique ou électrotechnique, etc.). Cette concurrence, associée à la diminution du nombre de bacheliers, joue en défaveur de l'INSSET. Par ailleurs, il semble que le manque de moyens d'hébergement et de restauration sur le site de Saint-Quentin soit également un obstacle à la venue d'étudiants à l'INSSET.

**Les relations avec les entreprises.** Elles sont particulièrement développées. En effet, des contacts sont pris chaque année avec les entreprises des environs de Saint-Quentin afin d'organiser des visites pour les étudiants. Ces relations reposent en grande partie sur les conventions de stage qui sont signées entre l'université et le milieu économique local. Par ailleurs, dans le cadre de la seconde année du DEUG TI, des projets industriels sont obligatoires pour les étudiants. Chaque année, une action collective est ainsi montée avec un groupe d'entreprises de la région, en partenariat avec la Chambre de commerce, la DRIRE ou d'autres partenaires. Au cours des dernières années, différentes opérations ont pu être menées : "Entreprises sur le Web" en 1998-1999 (44 entreprises concernées), "Qualité" en 1997-1998 (9), "Maintenance" en 1996-1997 (11) et "Mise en conformité" en 1995-1996 (35).

**2 - L'IAE.** L'Institut d'administration des entreprises propose un ensemble de formations diplômantes professionnelles dans le domaine des sciences de gestion :

- le CAAE, Certificat d'aptitude pour l'administration des entreprises, qui est un DESS ;
- la MSTCF, Maîtrise Sciences et Techniques comptabilité et finances ;
- MIAGE, Méthodes informatiques appliquées à la gestion, qui fonctionne sous forme d'un IUP ;
- le DESS SIM, Systèmes d'information multimédias ;
- la MSG, Maîtrise Sciences et Gestion.

**Les personnels.** A la rentrée 1998, il y avait 18 postes affectés *d'enseignants* : 3 professeurs des universités, 8 maîtres de conférences, 3 PRAG, 4 PAST. Quant au personnel IATOS, il comptait 2,5 postes, ce qui est insuffisant pour faire face à la gestion courante de la scolarité et plus encore aux périodes de pointe (sélection et recrutement, inscription, etc.). Des CES ont donc dû être recrutés de façon permanente en documentation et à la scolarité.

**Les étudiants.** Les effectifs étaient de l'ordre de 350 à la rentrée 1998-1999 : 137 en CAAE, 97 en MSTCF, 100 en MIAGE, 20 en SIM, également répartis entre les 2e et 3e cycles. Les flux d'étudiants ont évolué de manière différenciée :

- croissance en MIAGE, poussée par le marché des services informatiques ;
- bon niveau avec des replis en SIM ;
- stabilité en MSTCF. Il faut ici signaler les difficultés à attirer des étudiants engagés dans des filières longues de type économie, et une demande forte pour un troisième cycle ;
- stabilité globale en CAAE.

Des enquêtes partielles montrent que la proportion de ceux qui trouvent un emploi est de l'ordre de 95 % pour les sections MSTCF et MIAGE ; le CAAE, pour sa part, s'adresse à des étudiants salariés et SIM traite d'un domaine en plein développement. Ceux qui ne poursuivent pas d'études ou sont au service national constituent le tiers des promotions alors que les deux-tiers s'orientent vers l'emploi.

**3 - L'IPAG.** L'Institut de préparation à l'administration générale, créé en 1989, a pour mission :

- de contribuer à l'information, à l'orientation, à la formation et à la préparation des candidats aux concours d'accès aux corps de catégorie A et B de la fonction publique de l'État et de l'Union européenne ;
- de participer à la préparation des candidats aux concours d'accès à la fonction publique territoriale ;
- de participer, en liaison notamment avec la direction de l'éducation permanente de l'université de Picardie - Jules Verne, à la formation générale initiale et continue des agents de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics, ainsi qu'à la formation des élus locaux.

**Les personnels.** L'IPAG ne dispose d'aucun titulaire enseignant ni IATOS ; il fonctionne en vacations, soit avec des enseignants titulaires, soit avec des professionnels extérieurs. En ce qui concerne les personnels enseignants, cette situation n'est pas saine : il serait souhaitable qu'il y ait un titulaire par grand domaine pour assurer une fonction de pivot.

**Les étudiants.** Les étudiants sont au nombre de 120 et les taux de réussite semblent peu élevés. Mais il convient d'être prudent, car il n'existe aucune enquête structurée sur le recrutement et les taux de réussite. Cette situation est anormale et on ne peut qu'encourager vivement cet institut à suivre l'exemple des IUP dans ce domaine.

## IV - LES DESS

### 1 - PRÉSENTATION. L'UPJV présente 12 DESS :

- langues étrangères appliquées ;
- droit des affaires ;
- administration publique ;
- environnement, aménagement et développement agricole et agro-alimentaire ;
- psychologie clinique et pathologique ;
- conseil en organisation et conduite des innovations technologiques et sociales ;
- démographie et données sociales pour les entreprises, les collectivités et les organisations ;
- psychologie du travail : facteurs humains et systèmes de travail ;
- ingénierie en formation d'adultes ;
- Certificat d'aptitude à l'administration des entreprises (CAAE) ;
- systèmes d'information multimédias ;
- modélisation et applications industrielles.

Ces formations sont, pour beaucoup, récentes : il en existait 7 lors de la dernière évaluation du CNE, 12 sont aujourd'hui proposées aux étudiants. C'est surtout dans le secteur des sciences humaines et sociales qu'un effort important a été réalisé : 3 des 5 nouveaux DESS ont en effet été ouverts dans ce secteur. Ils correspondent surtout à la volonté de compléter des cursus existant en premier et en second cycles (notamment en psychologie) et d'offrir des perspectives professionnelles à des filières qui en ont peu (l'ethnologie en particulier).

**2 - LES ÉTUDIANTS.** Les effectifs des DESS sont généralement réduits : entre 20 et 30 étudiants, parfois moins (environ 15), parfois plus (environ 40). Relativement sélectifs, ces diplômes offrent en principe de bonnes chances d'intégrer le monde du travail. Les débouchés des étudiants constituent leur raison d'être et doivent faire l'objet d'un soin particulier. D'une manière générale, les DESS de l'UPJV ont mis en place des instruments de suivi de leurs anciens étudiants. Deux d'entre eux, "Droit des affaires" et "Administration publique" échappent à cette règle, ce que rien ne saurait justifier.

Pour les autres, l'information est de bonne qualité et, sans être homogène, fait apparaître les critères essentiels :

- situation de l'étudiant par rapport à l'emploi à l'année n+1, n+2, etc. ;
- fonction occupée, avec le souci de son adéquation au diplôme ;
- statut juridique de l'emploi : CDD, CDI ou autre ;
- temps passé en recherche d'emploi ;
- lieu de travail, en Picardie ou ailleurs ;
- niveau de rémunération.

Tous ces éléments sont indispensables au bon suivi des anciens étudiants et permettent d'évaluer l'adaptation de l'enseignement délivré aux réalités extérieures. En raison de la trop grande diversité des DESS et de l'hétérogénéité de notre documentation sur le sujet, il n'est pas possible de tirer des conclusions globales sur les débouchés. Les deux exemples qui suivent, ceux des DESS "Démographie et données sociales pour les entreprises" et "Modélisation et applications industrielles", sont toutefois révélateurs de certaines tendances.

**Démographie et données sociales pour les entreprises, les collectivités et les organisations.** Créé en 1996, il vise à former des praticiens :

- dans l'observation et l'analyse des structures et des phénomènes concourant au renouvellement et à l'évolution des populations spécifiques ;
- dans la recherche, le traitement et la synthèse de données sociales existantes en fonction de besoins spécifiques d'information à l'usage des entreprises, des collectivités et des organisations.

Il a compté successivement 14 étudiants en 1996-1997 et 8 en 1997-1998 ; à chaque fois, 6 ont été reçus au diplôme. Les résultats des enquêtes menées auprès des anciens étudiants ont été les suivants :

- promotion 1996-1997 : 3 étudiants ont poursuivi leurs études en DEA, puis en thèse ; 3 autres travaillent actuellement dans des mairies ;
- promotion 1997-1998 : 2 étudiants ont été embauchés par des observatoires régionaux de santé ; 1 étudiant travaille dans un cabinet-conseil ; 1 étudiant a été recruté par la Caisse d'épargne d'Amiens ; 1 étudiant travaille dans une entreprise familiale ; 1 étudiant n'a pas recherché d'emploi.

Au total, sur 12 diplômés, 8 ont trouvé un emploi, soit les deux-tiers, et 3 poursuivent leurs études.

**Modélisation et applications industrielles.** Également récent, ce DESS dispose lui aussi d'une bonne information sur ses anciens étudiants. Elle se présente sous des formes différentes de la précédente.

*Statistiques relatives au devenir des anciens étudiants :*

- Service national : 11 % ;
- recherche d'emploi : 10 % ;
- poursuite d'études : 5 % ;
- salariés : 74 %, dont les deux-tiers en CDD.

*Statistiques relatives à l'insertion professionnelle des anciens étudiants :*

a) Temps mis à trouver un emploi : plus de 12 mois, 9 % ; 6 à 12 mois, 5 % ; 3 à 6 mois, 24 % ; 0 à 3 mois, 62 %. Les étudiants ayant mis plus de 12 mois à trouver un emploi ont été pénalisés par le fait qu'ils voulaient absolument trouver un emploi sur place.

b) Fonctions occupées par les anciens étudiants : enseignant, 3 % ; informaticien, 13 % ; technicien, 7 % ; ingénieur, 57 % ; responsable qualité, 13 % ; dessinateur, 7 %. Une majorité d'anciens étudiants occupe un poste d'ingénieur ou assimilé.

*Rémunération brute par an :*

- plus de 200 KF : 5 % ;
- 150 à 200 KF : 55 % ;
- 100 à 150 KF : 35 % ;
- 70 à 100 KF : 5 %.

On pourra noter qu'à quelques exceptions près, la rémunération des anciens étudiants de ce DESS est comparable à celle des étudiants qui sortent des écoles d'ingénieurs.

## V - LA FORMATION CONTINUE

La direction de l'éducation permanente (DEP) de l'université de Picardie - Jules Verne a été créée en 1974 et fonctionne conformément au décret de 1985. S'inscrivant dans le cadre défini par le législateur, c'est devenu un service commun de l'université. Il est installé dans des locaux situés en centre-ville, loués par l'UPJV à la mairie d'Amiens.

Ce service de formation continue est transversal aux composantes universitaires qui sont constituées par discipline de formation et de recherche. Parmi les actions de formation ouvertes à des publics non étudiants, il faut souligner :

- les diplômes d'université, en général gérés financièrement en totalité par la DEP (sauf quelques DU de Médecine) ;
- les diplômes nationaux, dans lesquels sont insérés des publics de formation continue.

Lorsqu'une action est entreprise (DU ou diplôme national), un protocole de collaboration est établi entre la composante concernée et le service de formation continue. Un avenant par action précise le rôle de chaque partenaire, ses obligations et charges, ainsi que le budget prévisionnel.



Le service de formation continue peut offrir un certain nombre de prestations :

- gestion financière ;
- rémunération des intervenants ;
- ingénierie pédagogique ;
- évaluation ;
- validation des acquis professionnels.

**Missions.** Conformément à ses statuts, le service conduit une action interne d'impulsion, de conseil et d'organisation de la formation continue, en collaboration avec les diverses composantes de l'établissement ; il conduit également une action externe, en relation avec les divers partenaires extérieurs ayant compétence en matière de formation continue et professionnelle et les usagers (employeurs et individuels). Il assure en outre la gestion des formations concernées. La politique de la DEP est définie par le Conseil d'administration de l'université, après avis du Conseil de la formation permanente.

**Structures.** La DEP est dirigée par un directeur assisté de deux directeurs adjoints, chargés l'un des NTE et l'autre de l'apprentissage ainsi que de la validation des acquis professionnels. Le directeur est nommé pour quatre ans renouvelables, après avis du Conseil d'administration et consultation préalable du Conseil de la formation permanente.

La DEP est en effet dotée d'un conseil consultatif, le Conseil de la formation permanente, dont les membres sont élus ou nommés pour quatre ans. Sa composition est la suivante :

- le président de l'université ou son représentant ;
- le coordinateur académique pour la formation continue dans l'enseignement supérieur ;
- le directeur de la DEP ;
- le directeur du centre universitaire de formation des personnels du secteur éducatif ;
- le directeur du bureau universitaire d'information et d'orientation ;
- le directeur de l'Institut régional de l'enseignement des mathématiques ;
- un représentant de chaque faculté ou institut, désigné par leur conseil ;
- 4 représentants des personnels IATOS de la DEP ;
- 4 représentants des enseignants-chercheurs responsables d'action de formation continue ;
- 20 personnalités extérieures cooptées par les membres du Conseil.

Le Conseil peut décider d'inviter à ses réunions toute personne de son choix. Sont invités permanents : l'agent comptable de l'université, le secrétaire principal et le comptable de la DEP, ainsi que les collaborateurs directs du directeur. Ce conseil consultatif est réuni sur convocation de son président.

La DEP est structurée en quatre secteurs de formation : sciences et techniques ; administration et gestion ; formation de formateurs, formation générale, langues ; santé, social.

La DEP compte 24 agents exerçant des tâches administratives : 10 postes gagés, un poste affecté formation continue, un poste mis à la disposition par l'université, 5 postes d'État, un contrat type CNRS, 6 contractuels. Il n'existe pas de postes d'enseignant en propre à la DEP.

**Ressources.** Les ressources financières du service proviennent, dans des conditions fixées par le Conseil d'administration de l'université, des contrats de formation continue, et éventuellement de dotations spécifiques (État, collectivités territoriales ou Union européenne). Dans tous les cas, la DEP est entièrement autofinancée.



	1995			1996			1997		
	Nb d'heures stagiaires	Nombre de stagiaires	Volume financier	Nb d'heures stagiaires	Nombre de stagiaires	Volume financier	Nb d'heures stagiaires	Nombre de stagiaires	Volume financier
Formations diplômantes (nationales)	104 247	367	2 803 489	142 298	416	3 752 967	103 934	422	4 160 638
Formation diplômante (DU)	44 235	308	1 454 911	19 783	153	886 232	29 820	198	1 420 526
Stages	212 087	1 415	1 239 649	107 703	942	1 783 003	103 542	366	1 526 266
Formation générale culturelle (3e âge)	26 600	1 780	952 668	35 010	2 067	939 943	37 450	2 240	1 082 942
<b>Total</b>	<b>387 169</b>	<b>3 870</b>	<b>6 450 717</b>	<b>304 794</b>	<b>3 578</b>	<b>7 362 145</b>	<b>274 746</b>	<b>3 226</b>	<b>8 190 372</b>

NB : Les volumes financiers sont exprimés en francs.

Le chiffre d'affaires de la DEP connaît une croissance régulière significative et supérieure au taux moyen du secteur dans les trois dernières années, avec un très bon résultat en 1998 : 11 205 819 F. Ces résultats sont tout à fait remarquables, en particulier si on tient compte du fait que beaucoup de services de formation d'autres universités connaissent des difficultés.

Le financement privé l'emporte sur le financement public : 57 % contre 43 %. Il faudrait toutefois que la DEP augmente la part de ses fonds d'origine privée dans les années à venir, afin de s'assurer une certaine stabilité de ses ressources.

**Activités.** Toutes les formations sont placées sous la responsabilité pédagogique d'enseignants de l'UPJV. La réalisation des actions est aussi très majoritairement le fait d'enseignants des facultés et des instituts de l'université, même si la DEP a des actions qu'elle traite en direct. Il est fait appel à des intervenants extérieurs dans les seuls cas où il y a une indisponibilité interne ou un déficit d'intervenants dans un domaine spécialisé.

La direction place l'avenir du service dans une double logique de développement et de redéploiement. Le développement concerne particulièrement la croissance des formations destinées au secteur privé ainsi que l'amélioration, tant quantitative que qualitative, de la collaboration avec les différentes composantes de l'université. La DEP s'est particulièrement positionnée sur :

- la formation intra-entreprise. Il s'agit de permettre aux salariés de se former sans que l'activité de l'entreprise soit perturbée ;
- la formation par l'apprentissage. L'UPJV ne possède pas de CFA ni de SUA, mais a adhéré à un CFA de l'enseignement supérieur (IRFA-APISUP). Elle y dispose d'une pleine autonomie et a ainsi pu mettre en place des actions par apprentissage ;
- l'enseignement à distance en utilisant les NTE. L'action de la DEP dans l'enseignement à distance et le multimédia témoignent de la volonté de rapprocher la programmation des usagers, dans le prolongement des décentralisations dans plusieurs villes situées dans l'aire d'influence de l'université ;
- la validation des acquis professionnels.

Ces deux derniers éléments constituent *des points forts de l'UPJV* en matière de formation continue.

**Validation des acquis professionnels.** Conformément au programme présenté dans le cadre du concours "formation continue", le processus de validation des acquis professionnels a été mis en œuvre au niveau de l'université de Picardie - Jules Verne. Ce processus prévoyait un guichet unique de traitement des dossiers et une cellule chargée de cette mission. Cette entrée unique a pour objectif de :

- renseigner les postulants qui ne relèvent pas tous du système de validation des acquis sur les potentialités de l'université. En fait, le rôle du guichet unique est celui d'un centre d'accueil des adultes en reprise d'études ;
- construire, avec le postulant, le dossier permettant l'examen par la commission ou le jury de ces acquis : rôle de service instructeur ;
- suivre le dossier et rester en contact avec le postulant : rôle de gestion.

**Formation ouverte et à distance.** Depuis quatre ans, la médiatisation de formation (mise sous forme électronique de contenus d'enseignement) est devenu un des objectifs du service, dans le but de proposer des formations ouvertes et à distance, notamment à des publics très peu disponibles. En se basant sur l'expérience passée, une structure de production et de gestion s'est peu à peu construite pour atteindre à la rentrée 1998 une réelle efficacité (grâce aux dotations du concours "formation continue"). Cette structure, dénommée "Atelier de développement multimédia", a pour rôle :

- la gestion des projets de médiatisation ;
- la réalisation technique ;
- l'assistance aux enseignants ;
- la gestion des formations offertes à distance.

**Une situation contrastée.** Malgré les bons éléments financiers et les perspectives encourageantes en termes de développement, la situation de la formation continue à l'UPJV apparaît contrastée. Quelques anomalies méritent d'être signalées.

Il n'est pas normal que l'IUT d'Amiens n'ait pas officiellement d'activité de formation continue : cela doit être un des très rares cas en France ! Le fait que les services statutaires des enseignants soient remplis par leurs obligations de service en formation initiale n'est pas recevable : la loi autorise en effet l'enseignant à constituer son service avec des activités de formation initiale et continue. Des compensations financières légales entre service commun et facultés ou instituts sont par ailleurs prévues. Les IUT de l'Aisne et de l'Oise ont tous deux réussi à développer, dans un contexte similaire, une activité de formation continue.

D'une manière plus générale, il n'est pas inutile de rappeler qu'aux termes de la loi, seul le président de l'université ou la personne à laquelle il a délégué sa signature et une partie de ses attributions en la matière, peuvent signer des contrats de formation professionnelle continue. L'équipe dirigeante doit donc faire en sorte que la DEP ait la maîtrise exclusive et globale de la formation continue à l'UPJV (IUT compris).

## EN CONCLUSION

**Les IUT, les IUP et les instituts professionnalisés (INSSET, IAE et IPAG)** ne fonctionnent pas sans quelques difficultés. On pourrait en particulier souhaiter, pour les IUT, l'INSSET et l'IPAG, un meilleur suivi des étudiants. D'une manière générale, les liens avec le milieu économique devraient être renforcés.

**Les DESS** ont connu un important développement depuis la dernière évaluation du Comité, en 1992. Leur nombre est passé de 7 à 12. Le suivi des étudiants est bien assuré ; deux DESS, "Droit des affaires" et "Administration publique", doivent de ce point de vue rattraper leur retard.

**La mission de formation continue** de l'UPJV apparaît à la croisée des chemins. Bien installée et reconnue pour la qualité et le sérieux de son travail, elle dispose de l'assise lui permettant un réel développement. Le marché de la formation continue reste abordable. L'exclusivité de l'université dans la délivrance des diplômes et la possibilité qui lui est ouverte en matière de validation des acquis professionnels sont des atouts maîtres. Cela étant, les conditions concrètes dans lesquelles s'effectue le travail de la DEP ne permettent pas d'atteindre l'optimum.

Le premier élément de la stratégie fixée dans le Contrat d'établissement 1996-1999 de l'UPJV est le développement de sa politique de recherche : " *Seule une recherche de qualité peut véritablement structurer et dynamiser l'ensemble de la politique de l'établissement* ". Dans cette perspective, trois objectifs ont été établis : l'organisation thématique de la recherche ; le développement des relations avec les grands organismes et les collectivités territoriales ; le recrutement d'enseignants-chercheurs. La recherche à l'UPJV demeure cependant un domaine d'organisation complexe dont l'avenir dépend pour beaucoup de la pertinence et de la lisibilité de ses programmes, ainsi que de ses capacités à valoriser ses résultats. A cet égard, on peut noter que depuis la fin des années 1980 se met peu à peu en place un véritable dispositif de valorisation de la recherche.

## I - ORGANISATION DE LA RECHERCHE

**1 - CONSEIL SCIENTIFIQUE ET STATUT DES ÉQUIPES.** Le Conseil scientifique définit et met en œuvre la politique scientifique de l'établissement. Il donne son avis sur les programmes des formations et les diplômes ainsi que sur la qualification des emplois d'enseignants-chercheurs. Il est consulté sur les demandes de renouvellement ou de création d'équipes de recherche. Pour celles qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance du Ministère ou du CNRS, deux statuts sont possibles : celui d'équipe de recherche reconnue par le Conseil scientifique (CS) et celui d'équipe de recherche partenariale (ERP).

Les équipes CS peuvent prétendre à une subvention au titre du Bonus Qualité Recherche (BQR). Les équipes de recherche partenariales sont des équipes dont l'activité principale est la prestation de services ou la recherche finalisée financée par le secteur privé et/ou les collectivités. Leur reconnaissance est approuvée par le Conseil scientifique sur proposition d'une commission composée des deux vice-présidents, du chargé de mission aux relations université-entreprises, du directeur régional de la recherche et de la technologie, du délégué de l'ANVAR et d'un représentant de la DRIRE (Direction régionale pour l'industrie, la recherche et l'environnement). Les critères pris en compte sont des critères scientifiques (nombre et qualité des publications,...), des critères économiques et/ou industriels (activités de recherche sur contrat, savoir-faire,...) et des critères prévisionnels (marché potentiel, gamme de produits,...).

Le Conseil scientifique examine aussi les programmes et contrats de recherche proposés par les équipes lorsque ceux-ci ne transitent pas par Verne-Ader, l'association mise en place pour gérer les relations entre les laboratoires de recherche et les entreprises.

Le Conseil scientifique ne vote pas le budget de la recherche : celui-ci est examiné directement par le Conseil d'administration.

L'administration du Conseil scientifique est assurée par le Service de la recherche et de la valorisation, récemment créé par la fusion du Service de la recherche et du Service de la valorisation. Cette restructuration constitue certainement un point positif : elle devrait permettre une gestion plus efficace de la recherche et une meilleure intégration des actions de valorisation. Il en est de même de la présence de Verne-Ader dans les locaux de l'université, qui favorise les synergies avec ce service.



**L'organisation de la recherche à l'UPJV.** Celle-ci est très complexe. L'unité de base est le *laboratoire ou le centre de recherche* composé d'un ou deux professeurs, de maîtres de conférences et de doctorants. Ces laboratoires sont regroupés en équipes de recherche, reconnues par le Ministère ou par le Conseil scientifique. Ces équipes sont elles-mêmes regroupées dans l'une ou l'autre des 14 *thématiques* qui ont été définies dans le contrat d'établissement. Les équipes sont également structurées au sein de *Comités d'orientation scientifique* (COS) qui ont un rôle de conseil et de prospective dans la définition de la politique de recherche de l'université. Enfin, les équipes sont rattachées à des *pôles régionaux de recherche et de développement technologique ou à des sites régionaux de compétence*. Ces trois types de structuration ne se recoupent pas, ce qui rend leur lisibilité très difficile.

Le Contrat d'établissement 1996-1999 de l'UPJV reconnaît 29 équipes de recherche :

- 5 UPRES-A, unités propres de recherche associées au CNRS ;
- 1 équipe postulante ;
- 1 équipe en restructuration ;
- 16 UPRES-EA (équipe d'accueil) ;
- 5 UPRES-JE (jeune équipe) ;
- 1 programme pluri-formation.

Les équipes de recherche associées au CNRS sont les suivantes :

- laboratoire de réactivité et de chimie des solides (UPRES-A 6007) ;
- laboratoire de génie cellulaire et laboratoire de biotechnologie microbienne (UPRES-A 6022) ;
- psychanalyse et pratiques sociales de la santé (UPRES-A 6053) ;
- centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie (UPRES-A 6054) ;
- laboratoire de mathématiques fondamentales et appliquées (UPRES-A 6119).

D'autre part, le Conseil scientifique a reconnu 10 équipes de recherche et 2 équipes de recherche partenariales. *L'UPJV compte donc au total 41 équipes de recherche.*

**2 - ORGANISATION THÉMATIQUE DE LA RECHERCHE.** *Quatorze thèmes* ont été définis par le Conseil scientifique (à une équipe de recherche peuvent être associés plusieurs thèmes):

1. Mathématiques : analyse appliquée, algèbre et géométrie (1 équipe)
2. Combinatoire, parallélisme et modélisation aléatoire (1 équipe)
3. Automatique, électrotechnique et mécanique (2 équipes)
4. Synthèse et propriétés physiques des matériaux avancés (4 équipes)
5. Chimie fine et médicament (1 équipe)
6. Génie moléculaire et cellulaire : communications cellulaires et signaux (7 équipes)
7. Amélioration des productions végétales - Nutrition (3 équipes)
8. Génie biomédical et diagnostic (4 équipes)
9. Neurosciences (1 équipe)
10. Les champs de la psychologie et de la psychanalyse : le cognitif, le social, le clinique et l'inconscient (3 équipes)
11. Histoire des idées, sciences de la connaissance et des textes : savants, philosophes, romanciers (8 équipes)
12. Dynamiques des formations éducatives ; communications multimédias (4 équipes)
13. L'Europe : traditions culturelles, conflits, construction juridique, politique, économique et monétaire (7 équipes)
14. Économies, normes et territoires (8 équipes)

Ces quatorze thèmes constituent *"l'affiche de recherche scientifique de l'établissement"*. Ils ont été définis dans un objectif de structuration, de regroupement autour des grands équipements et de transdisciplinarité.

Un travail supplémentaire est nécessaire à ce niveau, car certains thèmes apparaissent comme transversaux alors que d'autres ont un contenu strictement disciplinaire ne permettant aucun regroupement. Certains thèmes sont tellement vagues qu'ils concernent presque toutes les équipes.

En raison de difficultés dans l'organisation thématique, les autorités de l'université diversifient les initiatives favorisant les mises en commun. Ainsi, le Conseil scientifique a mis en place des Comités d'orientation scientifique (COS).

**3 - LES COMITÉS D'ORIENTATION SCIENTIFIQUE.** Les COS ont été créés en 1998. Ils ont un rôle essentiellement prospectif et de conseil auprès du Conseil scientifique dans la définition et le suivi de la politique scientifique de l'établissement. Leur objectif est de "*contribuer au maintien du niveau d'excellence des laboratoires et centres de recherche*". Plus précisément, les COS ont pour mission de :

- contribuer à la définition des stratégies de recherche ;
- faciliter l'évolution des thématiques et programmes de recherche en fonction des programmes scientifiques prioritaires nationaux et internationaux ;
- favoriser la dimension internationale de la recherche pour mieux se placer dans la compétition internationale ;
- développer des partenariats avec l'environnement industriel et économique afin de favoriser la valorisation de la recherche.

Les COS ne correspondent pas à un simple regroupement de thèmes. Ils introduisent une dimension supplémentaire dans l'organisation de la recherche car chaque équipe est rattachée à au moins un COS.

**Les responsables des COS.** Ceux-ci sont désignés par le président de l'université sur proposition du Conseil scientifique. Chaque COS reçoit une dotation annuelle de 20 000 F pour le fonctionnement et les frais de mission. Le service de la recherche et de la valorisation assure l'encadrement administratif.

La composition des COS, proposée par les équipes constitutives et approuvée par le Conseil scientifique, doit suivre le schéma général suivant :

- le président de l'université et les deux vice-présidents du Conseil scientifique ;
- le chargé de mission aux relations université-entreprises ;
- le responsable du service de la recherche et de la valorisation ;
- 10 enseignants-chercheurs ou chercheurs dont au moins un représentant de chacune des équipes et au moins un représentant des grands organismes (lorsque la thématique le permet) ;
- le délégué régional à la recherche et à la technologie et au moins 3 représentants des organismes concernés par la thématique ;
- au moins 3 représentants impliqués dans les relations industrielles et économiques liées à l'innovation ;
- au moins 3 personnes, membres de comités de programmes internationaux (Ministère et instances européennes).

**Les personnalités extérieures.** Elles doivent être choisies pour leur notoriété scientifique ou leur compétence en matière d'expertise scientifique.

Il existe actuellement sept COS, cinq pour le secteur sciences et santé, deux pour le secteur sciences humaines et sociales :

- Génie bio-moléculaire (5 équipes) ;
- Glycochimie (4 équipes) ;
- Langues, lettres et arts (8 équipes) ;
- Matériaux (3 équipes) ;
- Mathématiques, informatique et sciences de l'ingénieur (4 équipes) ;
- Santé (5 équipes) ;
- Sciences humaines, politiques et économiques (12 équipes).

Le COS "Sciences humaines, politiques et économiques" est pléthorique et gagnerait à être subdivisé en 2 ou 3 entités mieux définies, de manière à lutter plus efficacement contre l'éparpillement des recherches. De même, les COS "Matériaux" et "Mathématiques, informatique et sciences de l'ingénieur" constituent les secteurs où des regroupements d'équipes sont souhaitables.

Le rattachement de certaines équipes à certains COS peut paraître artificiel, notamment pour les COS "Langues, lettres et arts" et "Sciences humaines, politiques et économiques". La pertinence de ces rattachements doit être réévaluée.

**4 - PÔLES ET SITES RÉGIONAUX.** Pour structurer la recherche en Picardie et accroître son impact sur la vie économique, le Conseil régional de Picardie a mis en place, dans le cadre du contrat de plan État-Région, *des pôles régionaux de recherche et de développement technologique*. Chaque pôle regroupe des équipes appartenant à plusieurs établissements régionaux qui travaillent sur une même thématique ou sur un programme de recherche commun. Un pôle a pour mission :

- de fédérer, autour d'un domaine de compétence défini, des équipes de recherches appartenant à des organismes et à des établissements différents, scientifiques ou techniques. L'appartenance à un pôle crée une obligation de coopération ;
- d'affirmer les spécificités régionales, de favoriser les démarches de transfert et de valorisation, d'afficher, pour les entreprises, une présentation plus claire des potentiels ;
- de décloisonner les secteurs public et privé.

Un financement de la Région est accordé aux pôles sur présentation de projets ciblés, réalisés conjointement par plusieurs équipes. La Région Picardie ne possédant pas de Comité consultatif régional pour la recherche et le développement technologique (CCRDT), la sélection est faite en tenant compte des implications économiques, par l'Association pour le développement de la recherche et de la technologie (AD RTP). Dans ce cadre, chaque pôle est pourvu d'un comité scientifique animé par trois ou quatre experts dont un au moins est étranger et un autre extérieur à la Picardie.

Les projets de recherche financés dans ce cadre doivent concerner une activité de recherche s'inscrivant dans la dynamique régionale et présentant une finalité scientifique ou technologique pouvant être valorisée dans le cadre d'un partenariat technique ou industriel. Huit pôles fonctionnent actuellement :

- Biopôle végétal : UTC et UPJV + Institut supérieur agricole de Beauvais + INRA + Centre de valorisation des glucides et produits naturels ;
- Génie des procédés : UTC et UPJV + Centre technique de la conservation des produits agricoles + Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) + Centre de valorisation des glucides et produits naturels ;
- Modélisation numérique pour les sciences de l'ingénieur : UTC et UPJV + Centre technique des industries mécaniques (CETIM) + Service technique des ports maritimes et voies navigables ;
- Génie biomédical - périnatalité : UTC et UPJV + CHU Amiens + Centre d'imagerie médicale avancée de Compiègne ;
- Diagnostic et Véhicules avancés : UTC et UPJV + CETIM + INERIS ;
- Mécanique-Matériaux : UTC et UPJV + CETIM + INERIS + CRITT Polymères ;
- Nouvelles technologies éducatives : UTC et UPJV ;
- Sciences humaines et sociales : UTC et UPJV.

Cinq de ces pôles sont déjà inscrits dans le contrat de plan État-Région. Les trois autres ("Sciences humaines et sociales", "Nouvelles technologies éducatives", "Mécanique/Matériaux") ont été créés en cours de contrat. Ils sont financés par le Conseil régional de Picardie uniquement et seront proposés au prochain contrat de plan État-Région.

Des documents désignés sous le terme d'"offres de compétence" viennent d'être édités sous forme de fiches de présentation des potentiels de recherche offerts par les pôles et leurs domaines d'application.

Pour certains groupes de chercheurs, isolés sur le plan régional, la Région a créé 3 **sites de compétence** destinés à consolider et promouvoir des compétences spécifiques de l'UPJV : Archéologie, Neurosciences et Sucochimie.

Toutes les équipes reconnues ne participent pas forcément à un pôle ou à un site ; inversement, l'équipe "Recherche sur les systèmes industriels" participe à deux pôles régionaux.

**5 - LA MAISON DES SCIENCES DE L'HOMME.** La recherche en sciences humaines et sociales présente des spécificités qui rendent son développement et son financement plus difficiles que la recherche mathématique, technologique, industrielle ou médicale. La mobilité du corps professoral est grande. Les travaux de recherche, qui souvent ne nécessitent pas d'équipement lourd, sont plus "discrets" que dans les sciences "dures". Cette situation comporte le risque d'alimenter le cercle vicieux selon lequel ces "chercheurs isolés" n'ont pas besoin de bureau puisqu'ils travaillent surtout chez eux ou à la bibliothèque...

Pour développer la recherche dans le secteur des sciences humaines et sociales et mettre en place un projet fédérateur qui amène les chercheurs à se regrouper et à travailler ensemble, le Conseil scientifique a lancé dès 1995 un projet de création d'une Maison des sciences de l'homme. Au départ, ce projet avait pour objectif la construction d'un bâtiment de 3 500 à 4 000 m<sup>2</sup> destiné à abriter les centres de recherche et l'École doctorale : *"Cette Maison devrait être l'écrin permettant d'assurer le développement des recherches en sciences humaines et sociales à l'UPJV : lieu de travail de tous les chercheurs, de rencontres individuelles et collectives, d'animation scientifique où l'ensemble des acteurs de la recherche trouveraient les conditions intellectuelles et matérielles indispensables pour une recherche d'excellence"*.

Des discussions importantes ont eu lieu concernant l'implantation du bâtiment. Ce problème est lié en partie à celui de la séparation entre les sciences humaines, restées sur le campus et les sciences économiques et juridiques, déplacées au centre-ville. Il repose également sur l'inquiétude des directeurs d'UFR redoutant de perdre une partie des surfaces attribuées à leurs composantes.

*Le Contrat d'établissement 1996-1999 a repris le projet de création d'une MSH.* Le Conseil scientifique a pris plusieurs décisions à ce sujet, mais rien ne s'est concrétisé et les personnes porteuses du projet se sont découragées. Ce projet a été récemment remis à l'ordre du jour et constitue un enjeu important dans le cadre de la négociation d'U3M. Les discussions préliminaires introduisent une dimension régionale dans ce projet qui s'oriente vers une "Maison sans murs", sur le modèle du pôle régional en sciences humaines et sociales.

Il est dommage que ce projet tarde à se réaliser alors que les chercheurs du secteur des sciences humaines (à l'exception du droit et des sciences économiques) ne disposent d'aucune surface de recherche. Indépendamment des décisions qui seront prises concernant la création d'une MSH, virtuelle ou non, *il importe que la recherche en sciences humaines trouve enfin des locaux pour l'accueillir.* Il est difficile d'imaginer que celle-ci puisse se poursuivre sans locaux alors que les autres disciplines bénéficient le plus souvent de locaux adéquats, agréables et bien équipés. La politique visant à stabiliser les enseignants et à développer la recherche par la mise à disposition de locaux équipés a porté ses fruits en sciences "dures". Pourquoi ne donnerait-elle pas de bons résultats dans le secteur des sciences humaines et sociales ?

**6 - LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT.** L'UPJV a obtenu depuis quelques années un nombre important de postes d'enseignants-chercheurs, ce qui lui a permis d'améliorer les effectifs des équipes de recherche. Néanmoins, certaines difficultés demeurent pour inciter le corps professoral à résider à Amiens et à s'investir localement en matière de recherche. D'autre part, les responsables d'équipes de recherche et les commissions de spécialistes effectuent parfois des choix antagonistes dictés par des priorités scientifiques pour les uns (recrutement de professeurs et de maîtres de conférences dont les thèmes s'intègrent à ceux des équipes existantes), pédagogiques pour les autres (préoccupations de recrutement en fonction des enseignements à assurer).

Pour faire face à ces problèmes, le Conseil scientifique profile de manière très précise les postes qui sont ouverts aux concours. D'autre part, il utilise une partie des crédits BQR (jusqu'à plus de 100 KF par an) pour donner des moyens à des professeurs nouvellement arrivés à l'université. Signalons également qu'un fascicule complet et bien fait est distribué aux nouveaux professeurs, détaillant tous les services que l'association Verne-Ader peut rendre pour gérer des actions de recherche. Des résultats commencent à émerger dans le secteur scientifique à applications industrielles, mais restent très insuffisants dans le secteur des sciences humaines et sociales, notamment dans les disciplines où la procédure de recrutement par le concours d'agrégation limite encore les possibilités d'action.



L'UPJV tente également d'augmenter son potentiel de recherche en proposant des postes à des chercheurs de grands organismes, mais ce type de recrutement reste très marginal. Le problème plus général est le manque de relations avec les grands organismes de recherche : peu d'équipes sont associées au CNRS, aucune équipe n'est associée à l'INSERM ou à l'INRA, même si des collaborations existent ponctuellement.

## II - LES FORMATIONS DOCTORALES ET POST-DOCTORALES

**1 - LES DEA.** L'UPJV est habilitée à délivrer cinq DEA "simple sceau" :

- Analyse et politiques économiques ;
- Combinatoire, parallélisme et modélisation aléatoire ;
- Droit européen ;
- Savoir, identité, sociétés ;
- Sciences administratives et politiques.

Elle est également co-habilitée à délivrer huit DEA "multi-sceau" :

- Génie biologique et médical (Compiègne, UPJV) ;
- Génie enzymatique, bioconversion, microbiologie (Compiègne, Lille I, ENSIA, INAPG, UPJV) ;
- Histoire et civilisations (Artois, Littoral, UPJV) ;
- Langue et culture des sociétés anglophones (Paris VII, UPJV) ;
- Lieux et transformations de la philosophie (Paris VIII, UPJV) ;
- Littératures française et comparée (Rouen, UPJV) ;
- Structure et dynamique des systèmes réactifs (Lille I, UPJV) ;
- Théories et analyses linguistiques (Lille III, Littoral, Artois, Valenciennes, UPJV).

Parmi ces DEA, 9 relèvent des sciences humaines et sociales, 4 du secteur sciences et santé (dont 1 seul "simple sceau"). C'est sans doute pour cette raison que le Ministère n'a pas reconnu l'École doctorale en sciences et santé proposée par l'UPJV dans le cadre de la contractualisation. Seule, l'École doctorale en sciences humaines et sociales bénéficie de la reconnaissance du Ministère qui lui attribue, dans le contrat d'établissement, un budget annuel de fonctionnement. L'université a créé un Collège d'études doctorales en sciences et santé qui fonctionne exactement comme une école doctorale et qui est financé par un prélèvement annuel sur le BQR. L'École doctorale et le Collège d'études doctorales disposent chacun d'une secrétaire et reçoivent une partie des droits d'inscription.

Année 1998	École doctorale en Sciences humaines et sociales	Collège d'études doctorales en Sciences et santé
Crédits ministériels	29 850 F	0 F
BQR	0 F	20 000 F
Droits d'inscription	128 960 F	66 000 F
<b>TOTAL</b>	<b>158 810 F</b>	<b>86 000 F</b>

L'École doctorale en sciences humaines et sociales remplit les missions prévues par le contrat d'établissement : accompagnement ou renforcement pédagogique, animation scientifique, aide à l'insertion professionnelle. Elle organise des séminaires, des formations accessibles aux étudiants (traitement de texte, Internet, prise de parole, anglais, etc.) et publie un bulletin qui diffuse toute l'information utile. De plus, elle a organisé, conjointement avec le Collège d'études doctorales en sciences et santé et l'École doctorale de l'université de technologie de Compiègne, les "Doctoriales de Picardie" en novembre 1998. Celles-ci, qui ont regroupé une trentaine de doctorants, ont connu un vif succès. D'autres projets communs sont à l'étude.



**2 - LES DOCTORATS.** Durant l'année 1997-1998, 259 étudiants étaient inscrits en doctorat pour le secteur Sciences humaines et sociales et 152 pour le secteur Sciences et santé. Pendant la même période, 14 thèses ont été soutenues dans le secteur Sciences humaines et sociales et 28 thèses dans le secteur Sciences et santé. **Les taux de soutenance sont très faibles.** La durée nécessaire à l'obtention du diplôme est anormalement longue. Il est vrai cependant que les étudiants doivent travailler pendant leur doctorat compte tenu du faible nombre d'allocations de recherche attribuées. Le Ministère en attribue quatre par an au secteur Sciences humaines et sociales et cinq au secteur Sciences et santé. Le Conseil régional attribue, quant à lui, deux allocations par an au secteur Sciences humaines et sociales et 7/8 au secteur Sciences et santé. Des bourses sont aussi allouées dans le cadre de contrats conclus par l'intermédiaire de l'association Verne-Ader avec des entreprises extérieures, mais elle concernent surtout le secteur Sciences et santé.

### III - LES ACTIVITÉS DE RECHERCHE

**1 - LES ÉQUIPES DE RECHERCHE.** En octobre 1997, l'UPJV comptait 548 chercheurs répartis en 39 équipes. La taille moyenne des équipes était de 15,6 chercheurs et/ou enseignants-chercheurs pour les sciences humaines et sociales (minimum : 5 ; maximum : 28) et de 12,4 pour le secteur Sciences et santé (minimum : 2 ; maximum : 31). Ces effectifs sont très faibles et expliquent les problèmes de développement de la recherche à l'UPJV. Des regroupements doivent être envisagés.

**Participation des enseignants à la recherche.** En 1999, la proportion des enseignants qui participent à une activité de recherche dans une équipe de l'UPJV est la suivante (ce taux d'insertion est indiqué entre parenthèses, après l'effectif total d'enseignants) :

	Professeurs	Maîtres de conférences	TOTAL
Sciences humaines	70 (90 %)	198 (69 %)	268 (74 %)
Sciences et Santé	85 (65 %)	207 (60 %)	292 (61 %)
<b>TOTAL</b>	<b>155 (76%)</b>	<b>405 (62 %)</b>	<b>560 (66 %)</b>

Une certaine prudence s'impose pour comparer ces chiffres. En particulier, certains enseignants-chercheurs du secteur Sciences humaines et sociales qui prétendent être membres à part entière d'une équipe de recherche de l'UPJV réalisent en fait l'essentiel de leurs travaux de recherche dans des équipes d'autres universités. Ainsi, le taux d'insertion de 90 % des professeurs dans le secteur SHS est sans doute surestimé.

Les chiffres relatifs au secteur Sciences et santé reflètent plus fidèlement la réalité.

Une analyse plus profonde serait nécessaire, mais le développement de la recherche dans cette université passe sans doute par une implication plus importante des enseignants du secteur Sciences et santé dans les équipes de recherche picardes.

De manière générale, *les activités de recherche du secteur sciences et santé sont de bonne qualité.* La plupart des équipes disposent de rapports d'activité détaillés et affichent des publications dans des revues internationales à comité de lecture ou des actions de valorisation importantes. Néanmoins, la taille des équipes est réduite et le nombre d'équipes reconnues par les grands organismes de recherche est très faible. Pour obtenir une association, des regroupements sont nécessaires, soit avec des chercheurs isolés, soit avec d'autres équipes déjà structurées. Un travail a été amorcé dans ce sens, en particulier à la faculté de Médecine, mais il est insuffisant. Il faut l'amplifier et l'étendre à la faculté des Sciences et à la faculté de Mathématiques et Informatique.

*En sciences humaines et sociales, le bilan est plus variable.* Certaines équipes produisent une recherche de très bonne qualité alors que pour d'autres, elle apparaît beaucoup plus faible. Les équipes ne ressentent pas toutes le besoin de produire un rapport d'activité soigné et à jour.

**2 - LES RESSOURCES DE LA RECHERCHE.** Au titre de l'année 1996, dans le cadre du Contrat d'établissement 1996-1999, l'UPJV a reçu du Ministère une dotation pour la recherche d'un montant de 6.189 KF dont 1.623 KF pour les infrastructures, 3.118 KF pour le fonctionnement et 1.427 KF pour les équipements. Le CNRS a ajouté 335 KF à cette dotation pour les équipes qu'il reconnaît.

D'autres sources de financement existent : les contrats avec des organismes publics ou privés, français ou internationaux et les subventions de la région Picardie. Au total, sur les trois années 1996, 1997 et 1998, les équipes reconnues ont reçu des institutions suivantes :

Ministère :	11.789 KF
CNRS :	1.005 KF
Région Picardie :	5.885 KF
Union européenne :	5.877 KF
autres :	5.321 KF
<b>Total :</b>	<b>29.877 KF</b>

Il faut encore ajouter les ressources provenant de la valorisation de la recherche qui transitent par l'association Verne-Ader, ou les sociétés d'interface entre le monde économique et les laboratoires de recherche, *Divergent et Sécant*, liées à l'université de technologie de Compiègne.

**Le Bonus Qualité Recherche.** Le prélèvement au titre du BQR s'élève à 10 % des crédits ministériels. Le BQR est complété par 8% prélevés sur les contrats de recherche gérés par l'université et par 4 % des contrats gérés par Verne-Ader.

Les crédits votés à ce titre en 1998 s'élèvent aux montants suivants :

Crédits ministériels :	440 KF
Contrats gérés par l'université :	0 KF
Contrats gérés par Verne-Ader :	90 KF
<b>Total :</b>	<b>530 KF</b>

Ces crédits sont répartis de la manière suivante :

Soutien aux équipes du Comité scientifique :	180 KF
Collèges d'études doctorales en sciences et santé :	20 KF
Colloques :	100 KF
Publications :	140 KF
Maintenance gros équipement :	30 KF
Promotion de la recherche :	30 KF
Valorisation :	30 KF
<b>Total :</b>	<b>530 KF</b>

**Les publications.** En 1998, l'UPJV a affecté 200 KF (les crédits BQR sont abondés par crédit présidentiel) à sa politique de soutien aux publications. Cette somme importante a été répartie entre 14 équipes, en privilégiant les demandes relatives aux ouvrages collectifs. Ces subventions sont le plus souvent utilisées par les équipes pour obtenir la prise en charge de l'ouvrage par une maison d'édition. Cette politique de soutien présente un intérêt pour la vulgarisation de la recherche et pour la diffusion de ses résultats dans des disciplines où les revues à comité de lecture n'existent pas ou très peu. Pour les autres disciplines, elle peut constituer un danger de publication de complaisance, puisqu'elle permet de publier facilement des articles qui ne seraient peut-être pas acceptés par les revues de haut niveau. Certains rapports d'activité de centres de recherche de l'UPJV ne contiennent que ce type de publications ou encore des publications dans des revues locales.

Dans le cadre de sa politique de publications, l'UPJV a étudié un projet de création de Presses universitaires de l'UPJV. Ce projet a heureusement été abandonné à cause du risque financier qu'il présente. L'existence de Presses universitaires renforcerait encore le danger évoqué précédemment et ne résoudrait pas les problèmes de diffusion qui ne peuvent être maîtrisés que par des professionnels.

## IV - LA VALORISATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Depuis la fin des années 1980 apparaissent des éléments de structuration d'une valorisation de la recherche :

- création des premiers pôles régionaux de recherche à l'initiative de la Région Picardie (Biopôle végétal en 1988) ;
- création d'une association pour le développement de la recherche (1993) ;
- création par l'UPJV d'un groupe de travail sur le thème de la valorisation de la recherche (juin 1997).

Par ailleurs, des dispositions importantes de la politique de valorisation ont été prises par l'UPJV :

- une partie des recherches d'ordre technologique, sous contrat avec des entreprises, n'est pas développée au sein d'équipes labellisées par le MENRT, mais par des équipes exclusivement occupées à ce type de recherches. A condition que ces équipes répondent à des critères définis par le Conseil scientifique, elles bénéficient du label d'Équipes de recherches partenariales (ERP) ;
- l'UPJV adhère à plusieurs organisations orientées vers l'innovation et le développement technico-économique : réseau de diffusion technologique, pôles régionaux de recherche, etc. ;
- collaborations avec l'université de technologie de Compiègne faisant l'objet d'une convention, avec le CHU d'Amiens, avec l'École supérieure d'électronique, avec la région Picardie.

La politique de propriété industrielle est cependant encore incertaine. Hormis les dépôts de brevets effectués dans le cadre de contrats où la propriété et la procédure sont prévues, c'est à chaque laboratoire qu'incombent la responsabilité, le financement, les décisions d'éventuelles extensions pour les couvertures par brevet. D'où l'utilisation fréquente d'enveloppe Soleau, pour gagner du temps à bon compte.

Le système continuant à évoluer par étapes successives, on assiste à la mise en place d'une trame politique et stratégique, certes encore incomplète, qui donne un cadre et des moyens aux actions de valorisation.

### 1 - LE DISPOSITIF POLITIQUE ET STRATÉGIQUE DE VALORISATION.

**La Commission valorisation.** Émanation du Conseil scientifique, elle est spécialement mandatée pour le développement des actions de valorisation. Résultant de l'évolution du groupe de travail fondé en 1997, elle devrait s'ouvrir à des instances extérieures à l'université : Direction régionale pour la recherche et la technologie (DRRT), Direction régionale pour la recherche, l'industrie et l'environnement (DRIRE), Agence nationale pour la valorisation de la recherche (ANVAR), Conseil régional, délégué régional du CNRS, etc.

Le rôle de cette Commission consiste à :

- monter une organisation en réseau au sein de l'université pour favoriser les relations avec le monde économique, la circulation de l'information dans les deux sens : production d'outils de communication, séminaires, etc. ;
- informer, sensibiliser et motiver les chercheurs : par exemple sur les contrats européens, la veille technologique, etc. ;
- proposer au Conseil scientifique des actions de promotion de la valorisation, élaborer des projets en matière de valorisation et d'innovation, préparer la politique globale de valorisation de l'UPJV.

**Le Service de la recherche et de la valorisation.** Structure administrative sur laquelle s'appuie la Commission et le Conseil scientifique, il offre un support pour :

- la conception et la diffusion de plaquettes, CD Rom, guides, etc. ;
- la diffusion des divers appels d'offres, des aides financières ;
- le montage de dossiers de partenariats, collaborations, aide à la négociation ;
- les démarches de propriété industrielle, contrats, etc. ;
- la mise en relation avec les partenaires socio-économiques : Verne-Ader ; réseau de diffusion technologique, etc.

L'ensemble du dispositif est animé et coordonné par un chargé de mission. Actuellement, la personne titulaire de la fonction déploie un dynamisme et une volonté de bon aloi, mais n'est pas pour autant déchargée de ses obligations universitaires ordinaires. Ce cumul est certainement préjudiciable à l'efficacité du système.

Enfin, une association de développement de la recherche (Ader) appelée Verne-Ader, créée en 1993, joue un rôle essentiel dans le schéma de la valorisation.

**2 - L'ASSOCIATION VERNE-ADER.** Verne-Ader est une Ader classique, association loi de 1901 "pour le développement de l'enseignement et de la recherche" dont la présidence est assurée alternativement par un universitaire ou un industriel. Le personnel permanent de la structure est constitué de deux agents. Ses adhérents sont des universitaires et des représentants du secteur socio-économique. Verne-Ader s'autofinance à hauteur de 40 %. Le reste du financement provient des subventions de la Région Picardie et du Département de la Somme.

*Ses principales missions sont :*

- mener à bien des recherches avec des partenaires économiques dans tous les domaines de compétence de l'université ;
- apporter un soutien pour la formation (notamment celle des étudiants de 3ème cycle) ;
- contribuer à la promotion d'une politique de relations industrielles à l'UPJV.

Pour ce faire, elle met à la disposition des enseignants-chercheurs un soutien logistique, administratif et financier pour l'assistance à la négociation et à la réalisation de contrats, la gestion de ces contrats, la mobilisation des procédures publiques d'aide. Elle est le signataire des contrats, l'employeur des personnels embauchés pour réaliser la recherche, et confie cette recherche à un de ses adhérents dans un laboratoire universitaire. Elle est le mandataire exclusif de l'UPJV pour la gestion des contrats.

Ces activités se déroulent dans le cadre d'une convention avec l'UPJV aux termes de laquelle Verne-Ader prélève 7 % du montant hors taxes des contrats, pour couvrir ses frais de fonctionnement, rémunère l'UPJV pour les services reçus (locaux, fluides, téléphone, etc.) sur facture et sous forme forfaitaire pour les prestations non individualisables. Les matériels achetés pour accomplir les contrats et qui ne sont pas réutilisés pour les contrats suivants sont cédés à l'université.

Verne-Ader opère exclusivement dans le domaine de la recherche, c'est-à-dire en se focalisant sur les moyens mis en œuvre et non sur les résultats. En d'autres termes, elle reste à l'écart des missions "commerciales", telles que les prestations de service, où l'obligation de résultat s'impose. Son statut d'association loi de 1901 l'y contraint, au même titre que Gradient qui assure une fonction symétrique à la sienne à l'UTC. Néanmoins, pour pouvoir prendre en compte les prestations de service, Verne-Ader a pris une participation dans Divergent, société anonyme spécialement créée à cet effet par l'UTC et dont Gradient est la "maison-mère". Cette participation à hauteur de 300 000 F dans le capital de Divergent est intervenue en septembre 1998.

L'ensemble des contrats et prestations traités par Verne-Ader se monte à 9,65 millions de francs hors taxes en 1998, ce qui correspond à une soixantaine de projets se répartissant entre 40 conventions de type recherche et 21 dossiers de "prestations de service" avec Divergent.

Les embauches sur contrat de recherche (allocataires régionaux compris) se montent à treize personnes pour 1998. Treize autres recrutements avaient été effectués les années précédentes. On compte dix départs dans la même période.

Deux particularités doivent être soulignées :

- plus des trois quarts des contrats sont conclus pour une durée de 12 mois au plus, les entreprises préférant ne pas s'engager au-delà. Bien que le taux de renouvellement soit élevé (35 % par an en moyenne), cette manière de procéder est gênante pour les financements de thèses ;
- les allocations de recherche allouées par la Région Picardie sont incluses dans ces chiffres. Elles représentent 27,5 % de l'activité évaluée en nombre de contrats et 20 % des ressources.

**3 - LES ACTIONS DE VALORISATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ.** Le tableau ci-après donne une vue d'ensemble des activités de recherche contractuelles selon les disciplines : on peut remarquer la prééminence de la chimie, comprise ici à la fois comme chimie organique et chimie des solides. Avec les matériaux, la proportion atteint 27,5 % du nombre total des contrats (64, 5 % en valeur). Viennent ensuite la santé, avec 22,5 % en volume (mais 11,5 % seulement en valeur), la mécanique et la biologie.

La répartition par discipline de l'ensemble des contrats gérés par Verne-Ader en 1998 est la suivante :

	Volume (%)	Valeur (%)
Chimie	22,5	61
Physique	5	3,5
Matériaux	5	2
Informatique	7,5	5,5
Mécanique	15	1
Automatisme	5	2,5
Biologie	12,5	7
Pharmacie	10	5
Médecine	12,5	6,5
Histoire	2,5	2
Divers	2,5	4
Total	100	100

La chimie doit sa position à ses orientations spécifiques : matériaux pour batteries, verres électrochromes, couches minces, poudres fines, ainsi que surochimie (chimie fine et biochimie) et génie enzymatique. On retrouve cette prééminence dans la composition du portefeuille de brevets de l'UPJV : 27 brevets sur 30 se rattachent à ces secteurs.

Les sciences sociales sont impliquées dans plusieurs opérations avec des organismes du secteur public. Mais les contrats rémunérés sont rares, de même qu'en droit. Les disciplines littéraires sont également présentes dans la valorisation, mais les actions ne sont pas financées par les bénéficiaires (exemple du "Projet médiéval"). L'archéologie intervient parfois sur des reconnaissances de terrain pour des carrières ou des sociétés routières.

**4 - L'UPJV ET LES ENTREPRISES.** Environ 65 % du nombre des contrats de recherche (soit 70 % en valeur) sont de type industriel, grands groupes et PME confondus. Le tableau ci-dessous montre la répartition de ces contrats entre grandes entreprises et PME, et selon la localisation géographique des entreprises.

La répartition de l'activité contractuelle de Verne-Ader dans le secteur industriel en 1998 est la suivante (en %) :

Localisation géographique	Grands groupes		PME		Total	
	Volume	Valeur	Volume	Valeur	Volume	Valeur
Étranger hors Europe	14	77	-	-	14	77
Étranger Europe	5	2	-	-	5	2
<b>Total Étranger</b>	<b>19</b>	<b>79</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>19</b>	<b>79</b>
France hors Picardie	14	4	33	9	47	13
Picardie seule	29	7	5	1	34	8
<b>Total France</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>81</b>	<b>21</b>
<b>Total général</b>	<b>62</b>	<b>90</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Ce tableau met en évidence plusieurs points :

- une très grande prédominance des contrats passés avec des grands groupes étrangers non européens : leur valeur représente 77 % de la valeur totale des contrats ; comme ces contrats ne représentent que 14 % du nombre total de contrats, on en déduit qu'il s'agit de "gros contrats" que passent un nombre réduit de laboratoires très spécialisés ;
- la valorisation de la recherche pour le compte des PME picardes est très modeste : 5 % du volume total et 1 % en valeur. Il est certes difficile de remonter aux valeurs exactes en raison des difficultés à saisir les limites précises entre recherches et prestations, ainsi qu'à apprécier la part des contrats de base et celle des renouvellements annuels. On peut néanmoins retenir une limite haute de 4 ou 5 PME picardes pour un montant cumulé d'interventions de 100 KF tout au plus.

*L'université collabore difficilement avec les PME*, ce qui ne lui est pas spécifique. L'UTC rencontre les mêmes problèmes, dans une moindre mesure toutefois. Ici comme ailleurs, on invoque le manque de communication et d'information réciproque, la confidentialité des recherches, la recherche de la rentabilité immédiate, la crise, etc. En dépit d'exceptions notables, il semblerait que PME et chercheurs universitaires vivent dans des univers différents, dont ils ne parviennent que difficilement à sortir.

Cette faiblesse des collaborations entre l'université et les PME trouve un écho dans le recrutement des jeunes diplômés. Ainsi, dans sa campagne 1998 d'aide aux PME pour l'insertion de "cadres pour l'innovation", l'ANVAR a soutenu le recrutement de 35 cadres. La moitié environ sont picards, et parmi ceux-ci la plupart viennent de l'UTC. Aucun n'est issu de l'UPJV.

Cette situation est jugée préoccupante par les services publics d'aide aux PME (ANVAR et DRIRE notamment). Le Département de l'Oise tente d'inverser cette logique. L'Institut de développement de projets industriels (IDPI), au cours du premier semestre 1999, a confié à des étudiants en fin d'études des projets de développement. Quelques tests préalables ont montré qu'une vingtaine de projets pourraient être montés chaque année avec des élèves des STS, des IUT et de l'UTC. L'UPJV ne semble concernée que par ses départements d'IUT de Beauvais et de Creil, probablement en raison de la forte empreinte départementale de cet institut qui a pour parrains la Chambre de commerce et d'industrie de l'Oise, le Medef, la CGPME, la Semoise (Société d'économie mixte dépendant du Conseil général de l'Oise) et l'UTC. Les créateurs de l'IDPI espèrent ainsi ouvrir aux PME des possibilités de recherche, permettre aux étudiants de s'initier aux réalités de l'entreprise et professionnaliser les formations. A l'issue de sa mission, ceux-ci obtiendront un diplôme de technicien développeur en projets industriels.

**5 – QUELQUES NOUVELLES MESURES DU DISPOSITIF DE VALORISATION.** La mise en place du dispositif "Vers l'entreprise" se poursuit à l'UPJV. Ce dispositif consiste en plusieurs actions qui ont été engagées ou sont sur le point de l'être :

- organisation de séminaires (les "Doctoriales"), pour faire connaître aux jeunes doctorants le monde de l'entreprise. Ce cycle comporte des contacts et visites d'entreprises, la préparation d'un projet, etc. Il est réalisé conjointement avec l'UTC et quelques partenaires industriels (60 stagiaires en 1998, pendant 6 jours). Un cycle du même type est envisagé pour les enseignants-chercheurs (les "Professoriales") ;
- prochaine mise en place à l'UPJV par la Région d'un chargé de mission pour l'établissement de relations suivies avec les entreprises, l'information réciproque sur le potentiel et les besoins, l'élaboration de projets précis de recherche. Placé près des laboratoires, cet ingénieur ne sera pas impliqué dans la gestion ;
- un groupe de travail a été constitué pour développer les stages étudiants en entreprise et en assurer une maîtrise centralisée ;
- les prestations de service seront développées. Certains laboratoires refusent actuellement ce type d'activité pour diverses raisons. La prestation de service n'est que l'un des éléments de la dynamique de valorisation, mais elle constitue un puissant moyen d'entrée en matière auprès des entreprises ;
- par ailleurs, des projets divers sont en discussion : pépinières, incubateurs, halle de biotechnologie pour les programmes orientés vers l'agro-alimentaire, Maison des sciences de l'homme... Ces projets, s'ils se concrétisent, seront traités dans le cadre d'une collaboration avec l'UTC ;
- des liens formels et suivis devraient être tissés avec le milieu professionnel : CCI, CRCI, organisations patronales interprofessionnelles, etc.

Ces nouvelles dispositions, comme les anciennes, ne vaudront que par ce que l'on en fera. Leur ensemble délimite un potentiel dont il semble urgent de montrer la valeur. Il y a là une question essentielle de crédibilité tant vis-à-vis des entreprises que des organismes publics responsables de l'action régionale préoccupés par un court terme axé sur l'emploi, la compétitivité et la capacité d'innovation des entreprises.

## EN CONCLUSION

**L'organisation de la recherche à l'UPJV** demeure complexe : les 41 équipes de recherche de divers statuts, sous le contrôle du Conseil scientifique, sont regroupées en fonction de 14 thématiques ; chacune est rattachée à un comité d'orientation scientifique (COS), à un pôle régional de recherche et de développement technologique, et éventuellement à un site de compétence.

**La formation doctorale** comporte 5 DEA simple sceau et 8 DEA multi-sceau qui s'articulent selon une École doctorale en sciences humaines et sociales et un Collège d'études doctorales en sciences et santé. Mais le nombre de thèses reste faible et la durée d'obtention du doctorat anormalement longue.

**Le dispositif de valorisation de la recherche** est en plein développement. Soutenu par des organismes régionaux spécialisés (ANVAR, DRIRE), il s'appuie sur l'association Verne-Ader et sur la collaboration, dans le secteur des technologies avancées, avec l'université de technologie de Compiègne. Tous ses acteurs semblent conscients qu'il faut accroître les échanges entre le monde de la recherche et celui de l'industrie. C'est un défi majeur que doit relever l'UPJV.





L'université de Picardie - Jules Verne est une université pluridisciplinaire censée répondre à la demande de formation de la région, ce qui lui vaut le soutien des collectivités locales. Elle est cependant soumise à la concurrence des universités de Lille, de Reims et de Paris qui attirent un certain nombre d'étudiants picards.

La consolidation de l'enseignement supérieur dans une région qui, à l'instar de plusieurs de ses voisines de l'arc nord-ouest, s'est longtemps désintéressée des problèmes de formation (ce que traduit clairement le taux de bacheliers généraux), est une priorité. Elle conditionne la réponse urgente aux difficultés induites par l'attrait des universités implantées au sud et au nord de la Picardie. Elle passe par la restructuration du dispositif universitaire, à laquelle le nouveau président s'est fort heureusement attaché dès son élection.

C'est dans cette perspective que le Comité national d'évaluation propose ses recommandations.

## Le gouvernement

**1 - L'arrêt de l'essaimage des composantes**, dont le nombre ne saurait être dépassé, apparaît comme une nécessité. Cela signifie une résistance raisonnée à des délocalisations qui n'ont le plus souvent que l'apparence de l'aménagement du territoire, en sensibilisant les élus à cette évidence.

**2 -** L'université possède par ailleurs l'atout d'avoir suscité l'intérêt de son environnement (en particulier des collectivités territoriales), ce qui se traduit par des aides substantielles et contribue à optimiser ses chances de développement et de réussite. L'université ne doit pas décevoir ces partenaires très coopératifs. Il serait opportun d'**envisager des conseils où ne seraient traités que des problèmes de fond** concernant la politique d'enseignement et de recherche ; les représentants des collectivités territoriales y participeraient ainsi plus volontiers et plus assidûment qu'ils ne le font actuellement.

L'UPJV doit s'employer à éviter, dans ce domaine, le risque le plus évident, à savoir que les relations avec des collectivités locales très bien disposées envers l'UPJV ne deviennent l'apanage d'un groupe limité. Cela ne manquerait pas d'avoir des incidences fâcheuses sur la vie démocratique de l'ensemble.

**3 -** Le CNE tient également à souligner un dysfonctionnement étonnant du Conseil d'administration et du Conseil scientifique en ce qui concerne **le délai d'approbation des procès-verbaux**. Ces délais (cinq mois de retard) ne sont pas tolérables et doivent impérativement être ramenés dans des limites normales.

## La gestion

**4 -** Les efforts à poursuivre dans le domaine du gouvernement, en mettant un terme à l'éclatement actuel, favoriseront les économies d'échelle souhaitables pour un ensemble bien pourvu en moyens de fonctionnement, ce que confirme l'évolution de la subvention de l'État. Une des difficultés de l'UPJV est de trouver un compromis entre une gestion centralisée, qui serait politiquement intenable, et une gestion éclatée en une vingtaine de composantes, qui conduirait à un gaspillage de ressources considérables, sans garantie assurée d'efficacité. Le fonctionnement de l'UPJV doit reposer sur **une répartition équilibrée de responsabilités entre l'administration centrale et les composantes**.



**5 - Une restructuration urgente des services s'impose** : c'est la tâche à laquelle se consacre le président récemment élu. La recommandation du CNE se transforme de fait en un encouragement à poursuivre avec détermination son action. Elle doit aboutir, d'une part, à un regroupement des services centraux en un nombre limité de grandes directions avec délégation de certaines responsabilités dans les sites délocalisés (dont celle du maintien de la sûreté), d'autre part, à l'identification claire des responsables (ce qui n'est pas toujours le cas).

**6 - L'accent doit également être mis sur la maîtrise de l'appareil statistique** qui ne fournit pas toujours des informations fiables. Par ailleurs, pour ne pas être exceptionnelle, l'absence de tableau des emplois budgétaires est d'autant plus regrettable qu'elle concerne une université particulièrement éclatée.

**7 - Si l'encadrement en personnels IATOS semble insuffisant**, la réponse la plus évidente se situe, à court terme, dans une autre répartition procédant d'une analyse plus critique de l'existant, avant un abondement dont il sera difficile de faire longtemps l'économie.

## Le premier cycle

Le regard posé sur le dispositif DEUG concerne plus son organisation et son fonctionnement que la production de diplômés. Le bilan est donc politique et s'établit en considérant le dernier contrat quadriennal, qui énonçait des objectifs précis et des moyens alloués pour améliorer le dispositif de formation et accroître l'efficacité pédagogique, particulièrement pour les bacheliers entrants. Les recommandations du CNE vont dans ce sens.

**8 - Il conviendrait de définir explicitement les missions des DEUG**, non seulement dans le projet d'établissement de l'UPJV, mais aussi comme maillon du réseau des formations supérieures en Picardie.

**9 - Il serait par ailleurs opportun que l'université valorise le "produit" DEUG** pour convaincre les partenaires régionaux que l'investissement en 1<sup>er</sup> cycle est tout aussi productif que l'investissement en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle.

**10 - Il apparaîtrait judicieux que soient repris, en les actualisant, les objectifs du dernier contrat quadriennal en ce qui concerne les NTIC ; le retard pris dans ce domaine doit être comblé** très rapidement, en favorisant en particulier de meilleures liaisons avec l'UTC et l'IUFM.

## La vie étudiante

L'accompagnement pédagogique des étudiants fait l'objet d'un effort particulier. Parmi les éléments qui peuvent concourir à une meilleure intégration de l'étudiant au sein de l'UPJV, un certain nombre de recommandations peuvent être formulées.

**11 - La présidence se doit d'assurer une meilleure coordination de tout ce qui concerne les affaires pédagogiques** : accueil des étudiants, orientation, scolarité, bourses, service social, santé, insertion professionnelle. A cet égard, le CEVU peut jouer un rôle essentiel en coordonnant davantage d'initiatives en matière sociale, culturelle, sportive, etc.

**12 - La présidence doit investir fortement dans le secteur de la documentation** et ne pas l'abandonner aux aléas des politiques d'UFR. La multiplicité des sites implique un éparpillement des lieux de documentation. C'est une raison de plus pour une politique cohérente de l'établissement. Cela signifie, en particulier, accélérer la fin de l'informatisation et maîtriser le réseau des bibliothèques : il est nécessaire de définir une claire répartition des rôles entre les bibliothèques universitaires et les bibliothèques spécialisées, de rechercher une politique cohérente d'acquisition et de mettre en place un personnel qualifié.

**13 - Une vraie politique de santé des étudiants doit être proposée** par le Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMMPS).

**14 - Au niveau culturel, un effort considérable a été réalisé** et reconnu comme tel. Cependant, l'action est perçue comme "élitiste" par les étudiants. Il paraît souhaitable de renforcer l'aspect d'animation et les initiatives étudiantes plutôt que l'aspect de consommation.

## Les formations professionnelles et la formation continue

**15 - Il est profondément anormal que l'IUT d'Amiens n'ait pas officiellement d'activité de formation continue.** Cette situation doit être rapidement normalisée. L'IUT doit, pour ce faire, clarifier ses relations avec le CNAM.

**16 - La direction de l'éducation permanente devrait développer la formation continue pour les entreprises ;** il faudrait qu'elle augmente en particulier la part des fonds d'origine privée dans les années à venir afin d'assurer une certaine stabilité de ses ressources.

**17 - L'UPJV ne doit plus tolérer, en matière de formation continue, une balkanisation préjudiciable à ses intérêts.** L'ensemble des activités de formation continue doit être coordonné par la DEP. Il serait par ailleurs souhaitable que l'université articule mieux ces activités avec celles du CNAM.

## La recherche et sa valorisation

**18 - L'organisation de la recherche demeure complexe :** un certain nombre d'actions serait de nature à améliorer son efficacité et sa clarté :

- les trois dimensions de la recherche - thèmes, COS et pôles - réduisent la visibilité des équipes et ne favorisent pas les actions profondes de structuration. Un organigramme est nécessaire. Les notions de thèmes et de COS pourraient être rapprochées pour aller vers une simplification ;
- les thématiques de recherche ne reflètent pas une volonté réelle des équipes de trouver des projets fédérateurs : aucun regroupement ne semble être à l'ordre du jour pour la négociation du prochain contrat. De tels regroupements apparaissent cependant souhaitables, sinon indispensables.

**19 - Une augmentation de la taille des équipes de recherche paraît elle aussi souhaitable.** Des regroupements doivent être suscités afin d'améliorer les chances de reconnaissance aux niveaux national et international. Par ailleurs l'université doit rechercher des moyens de stabiliser les enseignants-chercheurs à Amiens.

**20 - Le Conseil scientifique devrait discuter et voter le budget de la recherche.** Il devrait également veiller à mieux diffuser l'information : les procès-verbaux sont brefs et totalement obscurs pour ceux qui ne disposent pas des documents distribués en séance.

**21 - La recherche bénéficie de moyens assez importants,** principalement grâce à l'apport de la Région. C'est un atout important pour l'université. La situation pourrait ne pas être toujours aussi favorable et il serait sage de prévoir l'amortissement des équipements.

**22 - L'association de développement de la recherche Verne-Ader,** joue un rôle essentiel dans le dispositif de valorisation de la recherche. Un effort très concret doit être fait en direction des entreprises de la région, non pas en développant l'offre ni en multipliant les structures, mais en entreprenant quelques actions précises de collaboration. Les idées sur les voies à suivre ne peuvent venir que des acteurs locaux, mais elles devront certainement tenir compte de quelques repères inévitables :

- définir le "point d'application" de l'action en identifiant les entreprises, les laboratoires que l'on peut impliquer et la nature de la recherche à mener ;
- avec un nombre limité d'entreprises, privilégier le court terme, en acceptant les prestations (avec les précautions d'usage) ;
- préparer le long terme et l'extension des actions de valorisation en mettant en place des opérations de "connaissance de l'entreprise" pour les étudiants et les enseignants-chercheurs. Il conviendrait de donner la priorité aux stages et aux séjours en entreprise plutôt qu'à l'information théorique.



ADER : Association pour le développement de la recherche  
 ANVAR : Agence nationale pour la valorisation de la recherche  
 APOGÉE : Application pour l'organisation et la gestion des enseignements et des études  
 AREPIC : Association pour le développement des relations extérieures des établissements d'enseignement supérieur de Picardie  
 ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche  
 AUEFP : Association université-entreprises pour la formation en Picardie  
  
 BQR : Bonus qualité recherche  
 BS : Bibliothèque spécialisée  
 BTS : Brevet de technicien supérieur  
 BU : Bibliothèque universitaire  
 BUIIO : Bureau universitaire d'information, d'insertion et d'orientation  
  
 CA : Conseil d'administration  
 CAAE : Certificat d'aptitude à l'administration des entreprises  
 CCI : Chambre de commerce et d'industrie  
 CCRRDT : Comité consultatif régional pour la recherche et le développement technologique  
 CEC : Contrat emploi consolidé  
 CES : Contrat emploi solidarité  
 CEVU : Conseil des étudiants et de la vie universitaire  
 CFA : Centre de formation pour adultes  
 CHU : Centre hospitalier universitaire  
 CIO : Centre d'information et d'orientation  
 CJC : Carrières juridiques et commerciales  
 CNAM : Conservatoire national des arts et métiers  
 COS : Comité d'orientation scientifique  
 CRCI : Chambre régionale du commerce et de l'industrie  
 CREPUQ : Conférence des recteurs et principaux de l'université du Québec  
 CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et sociales  
 CS : Conseil scientifique  
 CUFOPSE : Centre universitaire de formation des personnels du secteur éducatif  
 CURI : Centre universitaire régional informatique  
  
 DAEU : Diplôme d'accès à l'enseignement universitaire  
 DEA : Diplôme d'études approfondies  
 DEP : Direction de l'éducation permanente  
 DESS : Diplôme d'études supérieures spécialisées  
 DEUG : Diplôme d'études universitaires générales  
 DEUST : Diplôme d'études universitaires supérieures techniques  
 DRAC : Direction régionale des affaires culturelles  
 DRIRE : Direction régionale pour l'industrie, la recherche et l'environnement

# TABLE DES SIGLES

DRT : Diplôme de recherche technologique  
DUT : Diplôme universitaire de technologie

ENSAM : École nationale supérieure des arts et métiers  
ERP : Équipe de recherche partenariale

FAGE-FAEP : Fédération des grandes écoles / Fédération des associations des étudiants picards  
FAVE : Fonds d'aide à la vie étudiante

GB : Génie biologique  
GC : Génie civil  
GCH : Génie chimique  
GEA : Gestion des entreprises et administration  
GEII : Génie électrique et informatique industrielle  
GFC : Gestion financière et comptable  
GLT : Gestion logistique et transport  
GMP : Génie mécanique et productique

HARPEGE : Harmonisation pour la gestion des personnels

IAE : Institut d'administration des entreprises  
IATOS : (Personnel) Ingénieur, administratif, technicien, ouvrier et de service  
INF : Informatique  
INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale  
INSSET : Institut supérieur des sciences et techniques  
IPAG : Institut de préparation à l'administration générale  
IREM : Institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques  
IRFA-APISUP : Institut régional de formation en alternance de l'enseignement supérieur en Picardie  
ITARF : (Personnel) Ingénieur, technicien, administratif, de recherche et de formation  
IUP : Institut universitaire professionnalisé  
IUT : Institut universitaire de technologie

LEA : Langues étrangères appliquées  
LMA : Lettres modernes appliquées

MIAGE : Méthodes informatiques appliquées à la gestion  
MIAS : Mathématiques, informatique et applications aux sciences  
MSTCF : Maîtrise des sciences et techniques comptables et financières

NABUCO : Nouvelle application budgétaire et comptable  
NTE : Nouvelles technologies éducatives  
NTIC : Nouvelles technologies d'information et de communication

OGP : Organisation et génie de la production

PAST : Professeur associé à temps partiel  
PRAG : Professeur agrégé enseignant dans l'enseignement supérieur

SAIO : Service d'accueil, d'information et d'orientation  
SCI : Service commun informatique  
SEA : Service Europe-Amérique du Nord  
SIM : Système d'information multimédia  
SM : Sciences de la matière  
SRI : Service des relations internationales

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

STS : Section de techniciens supérieurs

SUAPSPA : Service universitaire des activités physiques, sportives et de plein air

SUEE : Service universitaire des étudiants étrangers

SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé

TC : Techniques de commercialisation

TI : Technologies pour l'ingénieur

UNEF : Union des étudiants de France

UNEF-ID : Union des étudiants de France indépendante et démocratique

UNI : Union nationale interuniversitaire

UTC : Université de technologie de Compiègne





POSTFACE :  
RÉPONSE DU  
PRÉSIDENT





UNIVERSITE  
DE PICARDIE  
JULESVERNE

Le Président

L'évaluation de l'établissement par le Comité National d'évaluation a été réalisée au moment même où l'équipe de direction de l'Université était en plein renouveau et surtout au coeur de la période de préparation du contrat quadriennal 2000-2003. En outre, elle s'achève alors que l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche est présente au sein de l'Université de Picardie Jules Verne.

Cette expertise ainsi a coïncidé avec une phase d'auto-évaluation conduisant l'Université de Picardie Jules Verne à dresser le bilan des quatre dernières années et à prendre des mesures importantes touchant en particulier la gestion, afin de garantir une meilleure efficacité du système.

Depuis plusieurs mois déjà, des décisions ont donc été prises pour améliorer l'organisation générale de l'administration universitaire en particulier :

❶ la mise en place d'une Direction des Ressources Humaines dès le mois de décembre 1998 à partir d'une fusion de 3 services préexistants.

❷ la transformation des 17 services centraux, dans le même esprit que celui qui a présidé à l'instauration de la D.R.H., en grandes directions (6 au total) avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 1999.

❸ la réforme des services informatiques par intégration des fonctions au coeur de l'administration, de l'enseignement et de la recherche et la mise en réseau des informaticiens au 1<sup>er</sup> septembre 1999.

❹ la création d'un service de médecine du travail et son rapprochement avec le service Hygiène et Sécurité, au sein d'une même cellule (octobre 1999).

❺ le lancement en juin 1999 d'une campagne de refonte des critères de répartition des moyens entre les composantes.

❻ la mise en place d'une structure de contrôle de gestion, d'analyse et de conseil en organisation (novembre – décembre 1999).

- ⑦ une réflexion de fond sur le contenu à donner aux services techniques centraux et l'engagement, en grande partie amorcé de reconstruire des équipes fortes, capables de relever le défi d'une maintenance préventive efficace des bâtiments.

Cette organisation a d'ores et déjà permis d'enregistrer de nettes améliorations dans le fonctionnement.

A titre d'exemple un effort a été fait dans le domaine statistique, le recentrage des services autour de directions facilitant la certification des données chiffrées.

Le suivi des conseils fait aussi l'objet d'une attention particulière, les procès-verbaux des séances étant dorénavant tenus à jour conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Il faut noter également que pour la première fois cette année les modalités de contrôle des connaissances ont été adoptées par les instances de l'université de Picardie Jules Verne dans les délais requis par les textes.

S'agissant de l'enseignement, la faible attractivité des DEUG sur les nouveaux bacheliers est l'un des problèmes principaux, pour lesquels des mesures sont actuellement en cours : meilleure diffusion de l'information concernant les cursus universitaires dans les classes de lycées, informations données sur le forum des lycéens qui a lieu chaque année en janvier.

L'un des soucis majeurs est la diminution des étudiants dans les filières scientifiques pour lesquelles des nouvelles stratégies pédagogiques sont en cours d'élaboration.

Le développement des nouvelles technologies éducatives est aussi l'une des priorités du prochain Contrat Quadriennal, tant en ce qui concerne les services offerts aux étudiants (espaces d'auto-formation) que la mise à disposition de ressources pédagogiques et de contenus adaptés d'enseignement. Des investissements sont programmés afin de pouvoir doter chaque site (regroupant plusieurs composantes) d'un laboratoire d'auto-formation en informatique.

Par ailleurs, le suivi des étudiants n'est réellement réalisé que dans certaines filières professionnalisantes, tels les D.E.S.S. Un effort doit être entrepris, en coordination avec le B.U.I.I.O., afin de mieux maîtriser le devenir des élus étudiants, quel que soit le type de filière envisagée.

Les mesures visant à augmenter la participation des étudiants à la vie de l'Université seront poursuivies : formation des élus étudiants afin de leur permettre de maîtriser les grands dossiers de l'Université (finances notamment).

Ainsi, chaque semaine, le Vice-Président du C.E.V.U. ainsi que la Vice-Présidente étudiante se tiennent à la disposition des représentants des principaux syndicats étudiants, afin d'établir un contact régulier et trouver des solutions rapides aux problèmes posés.

L'un des problèmes difficiles à résoudre est la multiplicité des sites : l'Université de Picardie se répartit sur 6 villes : des négociations sont en cours avec les élus des villes autres que Amiens afin de voir quelles mesures peuvent être prises en vue d'améliorer la vie associative, culturelle et sportive des étudiants de l'Université de Picardie Jules Verne.

Le développement de formations professionnalisantes est l'une des priorités du prochain contrat. Plusieurs projets de licences professionnelles ont été déposés ainsi que des maquettes pour de nouveaux D.E.S.S. Une meilleure coordination de la gestion de ces D.E.S.S. est envisagée, pour améliorer en particulier le dispositif de stages : recherche et suivi.

En ce qui concerne la Recherche, le Service de la Recherche et le Service de la Valorisation ont été rassemblés en une seule Direction : Direction de la Recherche et de la Valorisation. Des moyens humains de ce service sont en cours de renforcement et des locaux plus vastes et mieux adaptés vont être prochainement livrés. Depuis 10 ans, un effort très important de cohérence et de resserrement des projets scientifiques a été réalisé au niveau de l'Université de Picardie Jules Verne afin de permettre aux différentes équipes d'atteindre une masse critique. De quinze, dans le contrat précédent, le nombre des thématiques prioritaires de l'Université est passé à huit dans le nouveau contrat. L'un des objectifs majeurs est d'harmoniser la politique scientifique de l'établissement avec la politique de recrutement : une attention particulière sera portée en vue de mettre en adéquation les profils Recherche des collègues recrutés et des propositions issues des Commissions de Spécialistes.

Le rapport U3M et le projet de Contrat de Plan Etat/Région 2000-2006 n'ont pas retenu le projet de création d'une Maison des Sciences de l'Homme. L'Université de Picardie Jules Verne cherche actuellement une autre stratégie afin que la Recherche en Sciences Humaines trouve des locaux pour l'accueillir. Ces locaux seront aménagés au sein même des bâtiments qui se trouvent au Campus, dans le cadre des derniers travaux correspondant au plan U 2000.

Il convient enfin de souligner que le projet d'établissement pour la période 2000-2003 présente une synthèse des engagements de l'Université dans le droit fil des recommandations du Comité National d'Evaluation.



CNE

PUBLICATIONS DU  
COMITÉ NATIONAL  
D'ÉVALUATION





## ÉVALUATIONS INSTITUTIONNELLES

### Les universités

L'université Louis Pasteur - Strasbourg I, 1986  
L'université de Pau et des pays de l'Adour, 1986

L'université de Limoges, 1987  
L'université d'Angers, 1987  
L'université de Rennes II- Haute Bretagne, 1987

L'université Paris VII, avril 1988  
L'université P. Valéry - Montpellier III, 1988  
L'université de Savoie, 1988  
L'université Claude Bernard - Lyon I, 1988  
L'université Paris VIII - Vincennes à Saint-Denis, 1988  
L'université de Provence - Aix-Marseille I, 1988

L'université de Technologie de Compiègne, 1989  
L'université Paris Sud - Paris XI, 1989  
L'université de La Réunion, 1989  
L'université Lumière Lyon II, 1989  
L'université Jean Monnet - Saint-Etienne, 1989  
L'université Rennes I, 1989  
L'université du Maine, Le Mans, 1989

L'université Ch. de Gaulle - Lille III, 1990  
L'université Paris XII - Val de Marne, 1990

L'université J. Fourier - Grenoble I, 1991  
L'université Strasbourg II, 1991  
L'université de Nantes, 1991  
L'université de Reims, avril 1991  
L'université des Antilles et de la Guyane, 1991  
L'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse, 1991  
L'université de Bretagne occidentale - Brest, 1991  
L'université de Caen - Basse Normandie, 1991  
L'université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis, 1991  
L'université de Rouen, 1991  
L'université de la Sorbonne nouvelle - Paris III, 1991  
L'université Paris X, 1991

L'université de Toulon et du Var, 1992  
L'université Montpellier I, 1992  
L'université des sciences et technologies de Lille I, 1992  
L'université de Nice, 1992  
L'université du Havre, mai 1992  
L'université Michel de Montaigne - Bordeaux III, 1992  
L'université Jean Moulin - Lyon III, 1992  
L'université de Picardie-Jules Verne - Amiens, 1992  
L'université Toulouse - Le Mirail, 1992  
L'université Nancy I, 1992

L'université Bordeaux I, 1993  
L'université René Descartes - Paris V, 1993  
L'université de Haute Alsace et l'ENS de Chimie de Mulhouse, 1993  
L'université Pierre Mendès France - Grenoble II, 1993  
L'université Paris IX - Dauphine, juin 1993  
L'université de Metz, 1993  
L'université d'Orléans, 1993  
L'université de Franche-Comté, 1993  
L'université Robert Schuman - Strasbourg III, 1993  
L'université des Sciences et Techniques du Languedoc - Montpellier II, 1993  
L'université de Perpignan, 1993

L'université de Poitiers et l'ENSMA, 1994  
L'université François Rabelais - Tours, 1994  
L'université d'Aix-Marseille II, 1994  
L'université Paris XIII - Paris Nord, 1994  
L'université Stendhal - Grenoble III, 1994  
L'université Bordeaux II, 1994  
L'université des sciences sociales - Toulouse I, 1994  
L'université d'Auvergne - Clermont-Ferrand I, 1994  
L'université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand II, 1994  
L'université Nancy II, 1994  
L'université Paul Sabatier - Toulouse III, 1994  
L'université Aix-Marseille III, 1994

L'université de Corse Pascal Paoli, 1995  
L'université Pierre et Marie Curie - Paris VI, 1995  
L'université Paris I - Panthéon Sorbonne, 1995  
L'université Paris-Sorbonne - Paris IV, 1995  
L'université de Bourgogne, 1995  
L'université du droit et de la santé - Lille II, 1995

L'université d'Artois, 1996  
L'université de Cergy-Pontoise, 1996  
L'université d'Evry - Val d'Essonne, 1996  
L'université du Littoral, 1996  
L'université de Marne-la-Vallée, 1996  
L'université de Versailles - St-Quentin-en-Yvelines, 1996  
L'université Panthéon-Assas - Paris II, 1996

L'université de La Rochelle\*, 1997

L'université de technologie de Troyes\*, 1998

L'université de Bretagne-sud\*, 1999  
L'université française du Pacifique\*, 1999

### Les écoles et autres établissements

L'École française de Rome, 1986  
L'École nationale des Ponts et chaussées, 1988

\* Rapport ayant donné lieu à un Profil

L'École normale supérieure, 1990

L'École supérieure de commerce de Dijon, 1991

L'École nationale supérieure de mécanique de Nantes, 1991

L'Institut national polytechnique de Grenoble, 1991

L'École française d'Athènes, 1991

L'Institut des sciences de la matière et du rayonnement - Caen, 1991

L'Institut national des langues et civilisations orientales, 1991

L'Institut national des sciences appliquées de Rouen, 1991

L'École des Chartes, 1992

L'Observatoire de la Côte d'Azur, 1992

L'Institut national polytechnique de Lorraine, 1992

L'École nationale vétérinaire d'Alfort, 1992

Les Écoles d'architecture de Paris-Belleville et de Grenoble, 1992

Le Groupe ESC Nantes-Atlantique, 1992

Le Conservatoire national des Arts et métiers, 1993

L'École nationale supérieure de chimie de Montpellier, 1993

L'Institut national des sciences appliquées de Toulouse, 1994

L'Institut national polytechnique de Toulouse, 1994

L'École nationale supérieure de mécanique et des micro-techniques de Besançon, 1995

L'École nationale supérieure de chimie de Paris, 1995

L'École nationale supérieure d'Arts et métiers, 1995

Le Muséum national d'histoire naturelle, 1996

L'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques\*, 1996

L'IUFM de l'académie de Caen\*, 1996

L'IUFM de l'académie de Grenoble\*, 1996

L'IUFM de l'académie de Lyon\*, 1996

L'Institut national des sciences appliquées de Lyon\*, 1996

L'École centrale de Lyon\*, 1996

L'École normale supérieure de Lyon\*, 1997

Le Palais de la découverte\*, 1997

La Casa de Velázquez\*, 1997

L'École française d'Athènes\*, 1997

L'École française de Rome\*, 1997

L'IUFM de l'académie d'Amiens\*, 1998

L'IUFM de l'académie de Reims\*, 1998

L'IUFM de l'académie du Nord - Pas-de-Calais\*, 1998

L'IUFM de l'académie de Rouen\*, 1998

L'IUFM de l'académie de Bourgogne\*, 1998

L'IUFM de l'académie d'Orléans-Tours\*, 1999

L'École nationale de formation agronomique\*, 1999

L'Institut français d'archéologie orientale\*, 1999

L'IUFM de l'académie de Paris\*, 1999

L'IUFM de l'académie de Créteil\*, 1999

L'IUFM de l'académie de Versailles\*, 1999

L'IUFM de l'académie de Besançon\*, 1999

L'École supérieure d'agriculture d'Angers, 2000

L'École supérieure d'agriculture de Purpan, 2000

L'École supérieure d'ingénieurs et de techniciens pour l'agriculture, 2000

L'École supérieure du bois, 2000

L'Institut supérieur agricole de Beauvais, 2000

L'Institut supérieur d'agriculture de Lille, 2000

L'Institut supérieur d'agriculture Rhône-Alpes, 2000

### Les évaluations de retour

L'université Louis Pasteur - Strasbourg I, 1994

L'université de Nantes, 1995

L'École centrale de Nantes, 1995

L'université Rennes I, 1995

L'université de Provence - Aix-Marseille I, 1996

L'université Claude Bernard-Lyon I\*, 1996

L'université Jean Moulin-Lyon III\*, 1996

L'université Lumière-Lyon II\*, 1997

L'université de technologie de Compiègne\*, 1998

L'Institut national des sciences appliquées de Rouen\*, 1998

L'université de Rouen\*, 1998

L'université du Havre\*, 1998

L'Institut des sciences de la matière et du rayonnement\*, 1998

L'université de Caen\*, 1998

L'Institut polytechnique de Sévenans\*, 1998

L'université de Reims - Champagne-Ardenne\*, 1999

### ÉVALUATIONS DISCIPLINAIRES

La Géographie dans les universités françaises : une évaluation thématique, 1989

Les Sciences de l'information et de la communication, 1993

L'Odontologie dans les universités françaises, 1994

La formation des cadres de la Chimie en France, 1996

Le 3ème cycle de médecine générale dans les universités françaises, 1998

La formation des pharmaciens en France (vol. 1), 1998

La formation des pharmaciens en France (vol. 2 : les 24 UFR de pharmacie), 1998

\* Rapport ayant donné lieu à un Profil

## **RAPPORTS SUR LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX ET LA POLITIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

### **Rapports au Président de la République**

- Où va l'Université ?, (rapport annuel) Gallimard, 1987  
Rapport au Président de la République, 1988
- Priorités pour l'Université, (rapport 1985-1989), La Documentation Française, 1989  
Rapport au Président de la République, 1990
- Universités : les chances de l'ouverture, (rapport annuel), La Documentation Française, 1991  
Rapport au Président de la République, 1992
- Universités : la recherche des équilibres, (rapport 1989-1993), La Documentation Française, 1993  
Rapport au Président de la République, 1994
- Évolution des universités, dynamique de l'évaluation (rapport 1985-1995), La Documentation Française, 1995  
Rapport au Président de la République, 1996
- Les missions de l'enseignement supérieur : principes et réalités, La Documentation Française, 1997  
Rapport au Président de la République, 1998
- Enseignement supérieur : autonomie, comparaison, harmonisation (rapport 1995-1999), La Documentation Française, 1999

### **Rapports thématiques**

- Recherche et Universités, Le Débat, n° 43, janvier-mars 1987, Gallimard
- L'enseignement supérieur de masse, 1990
- Les enseignants du supérieur, 1993
- Le devenir des diplômés des universités, 1995
- Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service dans les établissements d'enseignement supérieur, 1995
- Les magistères, 1995
- Les universités nouvelles, 1996
- Réflexions à propos du site universitaire de Lyon, 1997
- Les universités de Normandie, 1999
- La valorisation de la recherche : observations sur le cadre, les structures et les pratiques dans les EPCSCP, 1999
- Les formations supérieures soutenues par la Fondation France-Pologne, 1999
- Le sport à l'université : la pratique du sport par les étudiants, 1999
- Les écoles et instituts français en Méditerranée, 2000

### **Bulletins n° 1 à 28**

### **Profils n° 1 à 39**



CNE

COMPOSITION  
DU  
COMITÉ



Monsieur Jean-Louis AUCOUTURIER, président

Monsieur Georges CREMER, vice-président

Monsieur Pierre VIALLE, vice-président

Monsieur Philippe BENILAN

Monsieur Claude JESSUA

Monsieur Jean-Jacques BONNAUD

Monsieur Patrick LEGRAND

Monsieur Hubert BOUCHET

Monsieur Georges LESCUYER

Madame Chantal CUMUNEL

Madame Chantal MIRONNEAU

Monsieur Michel FARDEAU

Monsieur Pierre TOUBERT

Monsieur Claude FROEHLI

Monsieur Laurent VERSINI

Monsieur Jean-Claude GROSHENS

Monsieur Jean-Loup JOLIVET, délégué général

43, rue de la Procession 75015 PARIS Tel. : 01 55 55 60 97 - Télécopie : 01 55 55 63 94

Internet : <http://www.cne-evaluation.fr>

Autorité administrative indépendante

Directeur de la publication : Jean-Louis Aucouturier  
Edition-Diffusion : Francine Sarrazin