

## SUIVI DES ÉVALUATIONS

### L'UNIVERSITÉ DE PICARDIE - JULES VERNE

L'Université de Picardie-Jules Verne (UPJV) a été constituée en 1969 à partir d'antennes précédemment rattachées aux facultés de Lille. Université de proximité qui couvre tous les grands champs disciplinaires, y compris le secteur santé, elle comptait, en 2002-2003, 19 769 étudiants, 870 enseignants (dont 203 dans les IUT) et 513 personnels IATOS (dont 105 dans les IUT).

Dans son rapport de mars 2000, le Comité national d'évaluation (CNE), n'a pas dressé un bilan exhaustif de l'Université de Picardie mais a choisi un certain nombre de thèmes d'investigation "transversaux" qui regroupent des éléments de même niveau dans l'ensemble des composantes. Il signalait des difficultés de fonctionnement liées à une mauvaise répartition des responsabilités entre l'administration centrale de l'université et les composantes. Il recommandait le regroupement des services centraux en un nombre limité de directions, une plus grande lisibilité des procédures administratives et une identification explicite des responsables. En matière de gestion enfin, il suggérait la création d'une commission des finances.

En termes de formation, il était proposé à l'UPJV de mieux affirmer les missions du DEUG comme maillon du réseau des formations supérieures en Picardie, de développer le tutorat et le soutien disciplinaire, d'encourager l'engagement en 1<sup>er</sup> cycle des enseignants-chercheurs. Le CNE recommandait aussi de consolider un dispositif de suivi des étudiants de DEUG pour se doter notamment des outils d'analyse de leur taux de réussite. Par ailleurs, il incitait l'université à renforcer ses liens avec le milieu économique à travers le développement des formations professionnelles, d'une part, de la formation continue, d'autre part.

La complexité de l'organisation et le manque de lisibilité des équipes de recherche apparaissaient comme des freins à l'amélioration de l'efficacité de la recherche.

Enfin, dans le domaine de la vie étudiante, la direction de l'UPJV se devait d'assurer une meilleure coordination de tout ce qui concerne les services aux étudiants (accueil, orientation, bourses, insertion professionnelle...).

Le "suivi" mené en mars 2004 permet de dresser un bilan comparatif entre les analyses et les recommandations formulées dans le rapport d'évaluation publié en 2000, d'une part, et les choix et mesures adoptés par l'UPJV, leur intégration dans le projet et/ou dans le contrat d'établissement ainsi que les évolutions constatées, d'autre part.

*Le 15 mars 2004, une délégation du Comité national d'évaluation<sup>1</sup> a participé à une journée de travail à l'UPJV. Des réunions et entretiens avec l'équipe de direction de l'université, chargés de mission, appuyés par divers documents, ont permis de faire les observations suivantes.*

*Le rapport de suivi a été examiné en séance plénière par le Comité le 3 juin 2004 et soumis au président de l'UPJV le 17 juin 2004.*

#### GOUVERNEMENT

Entré en fonction en juin 2001, l'actuel président a poursuivi l'action de son prédécesseur dans le cadre du contrat d'établissement, puis de la rédaction du projet 2004-2007, en cours de négociation.

#### *La politique de délocalisation*

Située dans une région riche d'un nombre important de villes moyennes réparties entre trois départements - la Somme, l'Aisne et l'Oise - , l'Université de Picardie est implantée dans 6 villes, répondant ainsi à la demande sociale et à la volonté politique d'aménagement du territoire régional.

---

<sup>1</sup> La délégation du CNE comprenait Annie Cheminat, professeur, ancienne vice-présidente de l'Université Louis-Pasteur - Strasbourg I et ancien recteur de l'Académie de Nantes, consultante au CNE ; Jean-Loup Jolivet, professeur, délégué général du CNE ; Jean-Christophe Martin, chargé de mission.

En 2002-2003, elle compte 19 769 étudiants contre 19 890 en 1998-1999, l'accroissement des effectifs en IUT compensant la baisse de l'ordre de 3% des étudiants inscrits dans les autres filières. Les étudiants sont majoritairement concentrés à Amiens : 88,2% des effectifs (17 426 étudiants dont 1463 en IUT). Les 12% restants se répartissent entre Beauvais (3,1%), Creil (1,9%), Laon (2,0%), Cuffies-Soissons (2,1%) et Saint-Quentin (3,1%).

Le site d'Amiens réunit les services centraux de l'université correspondant à 6 directions et 8 services communs, 12 UFR, un IUT, un Institut d'administration des entreprises (IAE) et un Institut de préparation à l'administration générale (IPAG), et concentre l'essentiel de l'activité de recherche de l'UPJV.

Hors Amiens, les sites accueillent principalement des départements d'IUT :

- l'IUT de l'Oise compte 2 départements à Beauvais (335 étudiants contre 273 en 1998-1999) et 3 départements à Creil (331 étudiants contre 201 en 1998-1999) ;
- l'IUT de l'Aisne est éclaté sur trois sites : 2 départements sont à Laon (396 étudiants contre 275 en 1998-1999), 2 départements à Cuffies-Soissons (189 étudiants contre 122 en 1998-1999), 2 départements à Saint-Quentin (115 étudiants contre 126 en 1998-1999).

Aux étudiants d'IUT s'ajoutent les inscrits dans les formations relevant d'antennes universitaires : 360 à Saint-Quentin (Institut supérieur des sciences et techniques et IAE), 282 à Beauvais (antenne universitaire et IAE), 223 à Soissons (STAPS) et 52 à Creil.

Le rapport de mars 2000 soulignait le nombre élevé de sites (12 sur les 6 villes), qui ne facilite pas l'administration de l'université. La situation, en 2004, reste inchangée. Si L'UPJV a résisté aux sollicitations à poursuivre son essaimage géographique, elle assure la continuité de sa présence sur les différents sites et dans les antennes déjà créées, en dépit des coûts de fonctionnement élevés assumés par l'université. Malgré la baisse des effectifs des antennes de Beauvais et de Saint-Quentin, il n'a pas été possible d'envisager des fermetures de filières universitaires. Par ailleurs, la situation de concurrence entre BTS et IUT est soulignée dans certains secteurs et doit inciter à une réflexion concertée entre tous les acteurs de l'enseignement post-baccalauréat.

Dans un contexte social qui rend nécessaire l'existence d'une offre de proximité et à l'occasion de la mise en place du schéma LMD, l'université répond en projetant de développer les formations à bac + 3 sur les différents sites ; la création de licences professionnelles en collaboration avec les lycées (privés et publics) pour accueillir les titulaires d'un BTS est également envisagée.

Les services administratifs de site ont été réorganisés entre 2000 et 2003, avec un rôle et des moyens renforcés. Ils sont devenus des services transversaux en charge du soutien à l'enseignement (informatique, audiovisuel), de la gestion financière et des équipements communs. Cette organisation constitue ainsi un compromis entre une organisation centralisée qui ne tiendrait pas suffisamment compte d'une logique de proximité et une organisation facultaire dont les effets de seuil entraîneraient des coûts prohibitifs.

Des constructions pour les services centraux, la bibliothèque de Lettres et Sciences, la restructuration de laboratoires de sciences à Amiens et des travaux de mise en sécurité des bâtiments sont prévus dans le cadre à la fois du prochain contrat d'établissement et du CPER.

### **Le fonctionnement des conseils**

Alors que le CNE déplorait en 2000 des délais d'approbation trop longs des procès-verbaux des conseils d'administration et scientifique (jusqu'à cinq mois de retard), l'UPJV, a depuis, remédié à ce dysfonctionnement et mis à disposition un demi-poste d'administratif pour le suivi des conseils. La durée de transmission des procès-verbaux oscille à présent entre 1 et 2 mois. Le retard comblé pour les procès-verbaux du Conseil d'administration s'est fait à moyens constants ; seul le Conseil scientifique a fait l'objet d'un effort d'un demi-poste. L'équipe de direction estime que la durée des conseils est encore trop longue et que ceux-ci ne fonctionnent pas toujours comme une véritable instance de débat permettant d'aborder les questions de stratégie et les bilans sur les thèmes proposés, relevant de leur compétence.

Par ailleurs, et malgré de bonnes relations avec l'équipe de direction, aucune évolution significative et positive n'est à relever quant à la participation des représentants des collectivités territoriales aux conseils, excepté peut-être pour les élus de la Ville de Saint-Quentin.

Prolongeant les recommandations du rapport 2000, l'équipe dirigeante actuelle s'est attachée à mieux faire vivre les sites existants, sans céder à de nouvelles demandes de délocalisation. Le CNE encourage cette politique et incite l'UPJV à rester vigilante dans le contexte actuel de restructuration de l'offre de formation selon le schéma LMD, en particulier pour ce qui concerne la création de licences professionnelles en partenariat avec les STS. Malgré les progrès accomplis, il regrette que les débats de fond au sein des conseils ne se soient pas mieux imposés ; il suggère de poursuivre la réflexion afin de préserver des temps d'échange qui permettraient à la communauté universitaire et à ses partenaires d'être mieux associés à une démarche d'auto-évaluation et d'analyse stratégique, au centre des dispositifs de pilotage des établissements.

## GESTION

En 2000, le CNE recommandait à l'UPJV la recherche d'une meilleure adéquation des moyens aux besoins des différentes structures de l'université, et un fonctionnement reposant sur une répartition plus équilibrée des responsabilités entre l'administration centrale de l'université et les composantes. On constate aujourd'hui l'effort considérable qui a été mené en ce sens et se traduit par des avancées très significatives dans tous les domaines de la gestion de l'établissement.

### *L'organisation des services centraux*

Durant les deux premières années d'exécution du contrat quadriennal 2000-2003, l'université s'est attachée à finaliser le chantier de réorganisation de ses services centraux. Cette démarche a conduit la direction de l'établissement à prendre les mesures suivantes :

- fusion de services précédemment séparés au sein de structures élargies. À titre d'exemple, on citera la réunion du Service des relations internationales et du Service Europe au sein de la Direction des affaires internationales ;
- intégration de plusieurs services au cœur d'une structure unique, telle la Direction des ressources humaines, qui regroupe désormais les services Paie, Personnels enseignants, Personnel IATOS et Formation des personnels.

Ainsi, les 17 services centraux ont été restructurés en 6 directions : la Direction de la scolarité et de la vie de l'étudiant, la Direction de la recherche et de la valorisation, la Direction des ressources humaines (DRH), la Direction des affaires internationales, la Direction des finances et la Direction des services techniques centraux.

En outre, une réflexion sur l'organisation des services informatiques a permis à l'université d'intégrer l'informatique de gestion aux directions précitées et de procéder à une répartition équilibrée, sur l'ensemble de son territoire, des moyens informatiques en personnels et en matériels au service de l'enseignement et de la recherche. Cette opération a été menée en prenant appui sur les coordinations de site.

### *La maîtrise et le partage de l'information*

Alors que le CNE s'interrogeait sur le manque d'informations fiables tant au niveau central que dans les composantes et, plus généralement, sur la transparence de la gestion de l'établissement, il constate que l'UPJV a, depuis 2002, mis à disposition de la communauté universitaire sur l'Intranet un ensemble de données chiffrées. Il s'agit d'un recueil d'indicateurs concernant les effectifs étudiants, l'exécution budgétaire, les personnels, les surfaces bâties, la recherche, etc.

L'UPJV utilise aujourd'hui les trois progiciels de gestion mis en service par l'AMUE (APOGEE, NABUCO, HARPEGE). Un extracteur de données a également été conçu à partir d'un projet piloté par l'agence, dans lequel l'établissement s'est fortement impliqué.

Afin de fiabiliser les données extraites, une cellule de contrôle de gestion a été créée. Elle est placée sous la responsabilité du secrétaire général adjoint, qui assure la coordination des bases de données. Elle dispose d'un informaticien statisticien et d'un cadre administratif. Il en est récemment ressorti des analyses et des indicateurs mis à disposition des responsables de composante, qui permettent à chacun de se situer par rapport aux autres, dans l'ensemble de l'université.

La réussite de l'intégration des progiciels de gestion repose essentiellement sur la formule retenue en matière de management des informaticiens de gestion. Ceux-ci ont en effet été intégrés aux directions mises en place en 1999 afin de rapprocher le pilotage des outils des acteurs en charge de la gestion. Cette mesure a favorisé l'articulation entre les plateformes techniques utilisées, les usages et les modes de saisie des données. Ainsi, l'utilisation du logiciel APOGEE a permis d'harmoniser les pratiques et l'accès à des données fiables, et de renforcer la rigueur des procédures, en particulier pour ce qui concerne la validation des modalités de contrôle des connaissances par le CEVU et le respect des règlements d'examen.

### *La gestion des ressources humaines*

#### *La répartition des moyens en personnels IATOS*

La recherche d'une meilleure adéquation entre besoins et moyens dans les composantes a abouti à des mesures de redéploiement de personnels IATOS entre 1999 et 2003. Cette démarche a accompagné celle, plus globale, du pilotage général de l'établissement, intégrant la réorganisation des services centraux et locaux. Ainsi, en s'appuyant sur un dispositif d'analyse des besoins, 44 mesures de redéploiement ont été prises et ont permis :

- de rationaliser l'organisation administrative de l'établissement ;
- de renforcer le potentiel des UFR en sous-effectifs dans les fonctions "aide à l'enseignement" et "scolarité" ;
- de renforcer et rééquilibrer les effectifs des coordinations de site ;
- de renforcer l'équipe technique ;
- de réaliser certains objectifs fixés par l'université (renforcement de la recherche, développement de la communication, amélioration de la maintenance préventive des bâtiments, etc.).

Ce travail d'analyse a également guidé les choix en matière de création d'emplois entre 1999 et 2002, dès lors qu'il a fait apparaître des priorités non susceptibles d'être couvertes par des redéploiements. Les créations ont été cependant peu nombreuses et n'ont pas comblé le déficit dont souffre l'établissement. En effet, avec un total de 408 emplois IATOS (hors IUT) dont environ 25% dans les services centraux, la sous-dotation de l'UPJV s'élève à 20%, soit 140 postes, par rapport à la dotation théorique. Par ailleurs, la situation financière ne permet pas à l'université de combler totalement ce déficit par des recrutements sur le budget de l'établissement.

Le CNE soulignait déjà dans sa précédente évaluation un encadrement en personnels IATOS insuffisant et encourageait l'université à réfléchir à une autre répartition procédant d'une analyse critique de l'existant. En 2002-2003, avec un taux de 16,7% de catégorie A, inférieur de 2 points à la moyenne nationale des universités de même catégorie, l'UPJV souffre toujours d'un manque réel de postes d'encadrement supérieur. Il en est de même pour le niveau intermédiaire B (20,9% contre 24,3% au plan national pour les universités pluridisciplinaires avec un secteur santé).

Dans ce contexte, l'université a mis en place au niveau de la gestion des ressources humaines :

- un plan de formation des personnels en s'appuyant sur une enquête de la DRH pour identifier les besoins, favoriser la mobilité interne et les possibilités de reconversion ;
- une gestion prévisionnelle des besoins en fonction des départs à la retraite, pour éclairer les négociations en interne et avec les instances nationales ;
- une gestion raisonnée des personnels à statut précaire.

Enfin, le souci de transparence dans la gestion des personnels s'est traduit par une réflexion sur les procédures en matière de politique indemnitaire, de publication des postes et d'avancement ; en concertation avec la CPE, des formations spécifiques permettant aux agents de mieux présenter leur dossier ainsi qu'un dispositif chargé d'examiner l'ensemble des dossiers ont été mis en place et semblent porter leurs fruits.

### La gestion du potentiel d'enseignement et des heures complémentaires

Ce secteur apparaît comme une priorité de l'université. L'évaluation des charges et du potentiel d'enseignement a été au cœur du dispositif d'adéquation moyens/objectifs mis au point dans le cadre du contrat quadriennal. Le calcul des dotations en heures complémentaires, basé sur le rapprochement de ces deux séries de données, a servi d'élément de cadrage des discussions entre les services centraux de l'université et les composantes.

Plus globalement, et alors que l'université s'est inscrite dans une démarche de diversification de l'offre de formation, elle a souhaité, chaque année, dans le cadre du débat d'orientation budgétaire (DOB), limiter néanmoins l'enveloppe globale dédiée aux heures complémentaires en examinant, au printemps, les perspectives de la rentrée suivante au regard des charges et du potentiel prévisionnels.

Les principes retenus et le travail d'analyse des charges ont effectivement favorisé une maîtrise des heures complémentaires, dont le volume a été réduit entre 1996-1997 et 2002-2003 de 22%. Cette réduction prend en partie sa source dans les créations de postes d'enseignant accordés à l'UPJV sur cette même période, mais tient aussi aux efforts de gestion des échanges entre composantes et de redéploiements entrepris depuis quelques années (18 postes lors des trois dernières rentrées). Ainsi, en 2002-2003, on dénombre 177 681 heures d'enseignement, 139 712 heures de potentiel, 30 792 heures complémentaires, soit 22% du potentiel statutaire disponible et 17% des besoins en heures d'enseignement. Peu à peu, le dispositif de "critérisation" des enveloppes s'est enrichi et tend à constituer une base de discussion au plus fin des paramètres de gestion. Il intègre notamment les congés maternité et les absences pour longue maladie.

### La gestion des enseignants-chercheurs

Comme pour d'autres universités du même type, proches de Paris ou de grands centres universitaires, le CNE notait en 2000 la difficulté de l'UPJV à "fixer" ses enseignants-chercheurs à Amiens. La proportion de "résidents" reste inchangée (autour de 70%) et l'on constate aujourd'hui une bonne implantation des jeunes enseignants-chercheurs, malgré un recrutement externe supérieur à 50%.

L'université s'efforce de favoriser leur implication dans l'accompagnement des étudiants, d'une part, dans la recherche qu'elle développe en son sein, d'autre part, en utilisant en particulier les possibilités de promotion interne. Le taux de participation à la recherche de l'UPJV est ainsi passé de 50 à 70% des enseignants-chercheurs, l'activité d'un certain nombre des 30% restants faisant l'objet de conventions avec les universités où ils effectuent leurs recherches.

### La gestion financière

Le CNE soulignait en 2000 l'absence d'une commission des finances au niveau de l'établissement et recommandait sa création. Celle-ci est effective depuis cette même année ; ses réunions régulières (8 en 2003) ont permis des réflexions à la fois sur la gestion interne (analyse du budget, examen des DBM...) et sur les réformes liées à la réglementation.

L'optimisation du pilotage de l'établissement était l'une des toutes premières priorités du contrat quadriennal 2000-2003 à travers :

- la répartition des moyens humains entre les composantes, les services communs et centraux, déjà évoquée précédemment ;
- le rapprochement des charges d'enseignement et du potentiel statutaire pour servir de base de discussion dans la négociation des enveloppes d'heures complémentaires ;
- la répartition des dotations de fonctionnement entre les composantes ;
- l'élaboration d'indicateurs de gestion et le rapprochement des différents progiciels de gestion autour d'une base de données ;
- le recensement des dépenses d'investissement et leur programmation pluriannuelle ;
- la simplification des procédures de gestion.

### La répartition des dotations de fonctionnement

Un débat d'orientation suivi d'une lettre de cadrage précède le vote du budget par le Conseil d'administration.

C'est au cours de l'année 2000 que les budgets des composantes ont fait l'objet d'un travail d'analyse et de critérisation qui a entraîné des évolutions significatives des dotations. Pour tenir compte de l'historique et ne pas créer de rupture dans le fonctionnement des composantes ayant perdu un nombre important d'étudiants entre 1998 et 2000, des limites aux diminutions budgétaires ont été fixées. Ce principe n'a cependant pas obéré les effets positifs des ajustements au profit de composantes en forte croissance d'effectifs. Il a en effet permis de disposer d'une enveloppe budgétaire dont la répartition a eu un réel effet de levier dans certaines composantes en forte expansion (Arts, STAPS...), sans trop pénaliser des composantes au détriment desquelles cette enveloppe était constituée. De tels ajustements budgétaires sont opérés chaque année en fonction des mêmes paramètres.

### La mise en place d'une politique d'amortissement

L'Université de Picardie bénéficie depuis plusieurs années du soutien de la Région pour améliorer son niveau d'équipement pédagogique. En 2001, l'établissement a souhaité mettre en place un dispositif financier susceptible de combiner l'effet positif de ce soutien et une forte capacité de financement en interne, jusque-là dispersée entre les composantes. Un fonds a ainsi été créé (fonds structurel d'investissement) à partir des financements du Conseil régional, de prélèvements opérés sur la DGF au niveau de l'université, d'une participation des composantes représentant la moitié des investissements moyens réalisés entre 1998 et 2000, et d'une part de la dotation contractuelle consacrée à l'informatisation.

La démarche repose sur un examen pluriannuel des demandes d'équipement ; elle s'inscrit dans le cadre de contrats d'objectifs avec la Région et d'une politique de projet. Elle est associée depuis 2002 à la mise en œuvre d'une politique d'amortissement et d'inventaire des matériels.

En conclusion, le CNE constate avec satisfaction les progrès accomplis en matière de gestion, qu'il s'agisse de la réorganisation des services centraux de l'université, de la gestion des ressources financières et humaines ou de la recherche de modalités de répartition équitables s'appuyant sur l'analyse de données chiffrées, connues de tous, pour l'évaluation des besoins. Il incite l'UPJV à poursuivre son effort pour, à partir des indicateurs de gestion, se doter d'un tableau de bord cohérent sur l'ensemble des composantes et conforter la démarche d'auto-évaluation au sein de la communauté universitaire. Cet outil semble faire encore défaut à l'UPJV si l'on en juge par la disparité des données chiffrées qui ont été fournies en CNE, dans certains cas.



## FORMATION

L'offre de formation de l'UPJV n'a pas fait l'objet d'un examen exhaustif lors de la dernière évaluation du CNE ; celui-ci avait choisi de porter essentiellement son attention sur le premier cycle, les formations professionnelles et la formation continue, et d'examiner la politique de l'université en la matière, selon une approche transversale.

### *Le premier cycle : les dispositifs d'aide à la réussite*

En 2000, le CNE constatait que l'Académie d'Amiens se distinguait par une proportion de bacheliers plus faible, un pourcentage de bacheliers généraux moins important et un taux de poursuite d'études plus modeste que dans les autres académies. On notait par ailleurs un taux élevé d'inscriptions des bacheliers hors académie, principalement parmi les titulaires de baccalauréats généraux. Ce taux, qui s'élevait à 40% en 1998-1999, est passé à 28,8% en 2002-2003, dont 10,4% pour l'Académie de Reims et 10,3% pour l'Académie de Lille. On relevait encore la proportion importante des inscrits en STS et en IUT, et le faible taux de poursuite d'études au-delà du niveau bac + 2 sur l'ensemble des bacheliers qui s'engageaient dans une filière post-baccalauréat.

Dans ce contexte, le CNE recommandait de définir explicitement les missions du DEUG comme maillon du réseau des formations supérieures en Picardie, et encourageait l'université à porter ses efforts sur la qualité de l'information, de l'accueil et du suivi des étudiants, ainsi que sur l'amélioration de leurs résultats.

Conformément à ces recommandations, l'UPJV a inscrit dans son contrat 2000-2003 et réalisé un ensemble d'actions pour améliorer l'information et l'accueil des bacheliers entrant à l'université : organisation de forums, d'opérations "portes ouvertes", de journées d'échanges entre enseignants du secondaire et de l'université ; réalisation d'un livret destiné aux entrants à l'université ; semaine d'accueil organisée par toutes les composantes à la rentrée ; envoi d'un courrier à chaque bachelier, notamment pour l'informer sur le dispositif "1000 bourses" mis en place avec le soutien de la Région. Un dossier de pré-orientation a été conçu pour les nouveaux bacheliers et un "numéro vert" ouvert pour répondre à leurs questions. Pour les filières scientifiques particulièrement, l'UPJV s'est engagée dans un certain nombre d'actions telles que la réalisation d'un site Internet pour les relations secondaire-supérieur et la confection d'un CD-Rom de présentation de ces filières.

Le suivi et l'accompagnement des nouveaux étudiants ont été améliorés, renforçant l'aide à l'élaboration d'un projet professionnel et les possibilités de réorientation en cas de difficultés ou d'échec. Au plan pédagogique, l'université a engagé des moyens de l'ordre de 80 000 € par an dans des actions de tutorat et de soutien disciplinaire et méthodologique, inégalement développées selon les composantes ; les enseignements en petits groupes ont été privilégiés dans certaines disciplines et l'innovation pédagogique encouragée. Pour autant, l'adhésion des étudiants, surtout, paradoxalement, de ceux qui ont le plus besoin d'une aide, reste faible et l'efficacité de toutes ces dispositions est difficile à évaluer. De l'avis même de l'université, bien qu'aucun chiffre aisément exploitable n'ait été fourni au CNE, le taux de réussite sur l'ensemble des DEUG n'a guère évolué depuis la dernière évaluation, malgré les efforts consentis.

La mise en place d'une "commission de la réussite" vise à préparer les bilans pédagogiques et à alimenter les débats du CEVU, notamment sur le niveau d'exigence dans les différents secteurs disciplinaires et ses conséquences sur les résultats des étudiants. Par ailleurs, on peut attendre de la création d'un observatoire régional, en partenariat avec le rectorat, une meilleure connaissance du devenir des étudiants entrant dans les formations post-bac et la possibilité de favoriser davantage leur réussite.

Le Service universitaire de pédagogie (SUP) a été créé en 2002. Il a, dès sa création, pris en charge l'accueil des enseignants à la rentrée et des actions de formation pour ce qui concerne l'utilisation des TICE ou les questions d'évaluation, par exemple. Chargé d'aider les enseignants à améliorer leurs pratiques pédagogiques, d'animer la "vie pédagogique" de l'établissement en contribuant au montage de projets et en soutenant l'innovation, le SUP intervient aussi au CIES et devrait permettre, à terme, d'enregistrer des progrès, sous réserve d'avoir mis en place des procédures d'évaluation des formations et des indicateurs pour apprécier son efficacité.

Environ 36% des enseignants de l'UPJV interviennent en DEUG et l'engagement des enseignants-chercheurs reste stable : il est de l'ordre de 48% pour les maîtres de conférences, mais seulement de 10,7% pour les professeurs d'université.

Malgré ces constats nuancés, alors qu'en 1998-1999, l'UPJV accueillait 2377 étudiants en IUT et 9473 étudiants en 1<sup>er</sup> cycle universitaire sur un total de 19 890 étudiants, et que le premier cycle représentait près de 60% des inscrits (IUT compris), on constate qu'en 2002-2003, ce pourcentage ne représentait plus que 56% des 19 769 inscrits et que l'évolution des effectifs en IUT se traduisait par une augmentation de 15,9% (+377 étudiants). Parallèlement, le nombre des inscrits en STS (7426 étudiants en 1998-1999) diminuait de 11,8% (-929).

Si l'analyse des données chiffrées ne permet pas de conclure sans ambiguïté sur les effets des dispositions prises en faveur des 1<sup>ers</sup> cycles universitaires, le CNE constate que l'UPJV n'a pas ménagé ses efforts pour informer et accompagner les jeunes entrant à l'université, grâce à des initiatives classiques pour certaines d'entre elles, plus originales pour d'autres. Ainsi la mise en place d'une commission de la réussite ou du Service universitaire de pédagogie permet d'espérer qu'à terme, leurs activités se traduisent par un impact plus mesurable sur la réussite des étudiants et sur l'attractivité des filières universitaires.

## L'usage des TICE

### Matériels et moyens

En 2000, le CNE recommandait à l'UPJV de combler son retard dans le domaine des TICE : le contrat 2000-2003 affiche effectivement la volonté de conforter certains secteurs et de maintenir la qualité des installations et des équipements informatiques.

Les efforts ont plus particulièrement porté sur les conditions de raccordement des différents campus au réseau RENATER ainsi que sur l'acquisition de matériels pour les enseignants et pour les étudiants. Toutes les composantes disposent actuellement de salles informatiques en libre-service, et deux centres de ressources dédiés à l'apprentissage des langues ont été ouverts. L'UPJV organise en outre, depuis 2001, le prêt de matériel informatique et la mise à disposition, au domicile de l'étudiant, d'un micro-ordinateur pour une durée moyenne d'un an. Des actions d'initiation à l'usage des ordinateurs et des réseaux, mises en place en 2000 en formation continue, devraient être peu à peu étendues aux étudiants en formation initiale ; depuis 2003, l'université est habilitée à délivrer le C2I, qui sera progressivement ouvert à tous les étudiants entrant à l'université et intégré dans les maquettes des formations.

Dans le prolongement de cette politique, l'UPJV inscrit dans son prochain contrat la mise en place "d'Intranets pédagogiques" pour l'accès des communautés d'étudiants - des DEUG scientifiques notamment - à des ressources pédagogiques, et à différentes informations et moyens de communication.

### L'enseignement à distance

L'université dispose d'une plate-forme d'enseignement à distance (INES), qui a par ailleurs été installée dans une douzaine d'universités françaises ou étrangères. Le rayonnement de l'UPJV en matière d'EAD va croissant et l'Atelier de développement multimédia (ADM) est de plus en plus sollicité tant pour des conseils que pour du soutien logistique en matière de *e-learning*. Le contrat 2004-2007 prévoit de conforter le rôle de cellule technique de l'ADM par la mise à disposition de personnels supplémentaires, voire, à terme, d'en faire une filiale.

L'UPJV participe à différents projets dans le cadre du campus numérique européen "Convergence" qui regroupe 12 institutions européennes (production et échange d'outils ou de pratiques de e-formation) et, dans le cadre du programme Tempus Meda, au projet "Rénovation pédagogique et université virtuelle".

Le développement de l'offre de formation continue, ouverte et à distance, a permis la mise en ligne de 8 formations diplômantes depuis janvier 2000 : un DEUST, deux DESS et deux diplômes d'université dans le domaine des systèmes d'information et de communication et des multimédias ainsi qu'une licence professionnelle, une maîtrise dans le domaine du management et une MIAGE. Le nombre des inscrits est en constante augmentation ; il était de 493 en 2001.

Un projet permettant l'organisation de visioconférences vise à améliorer les conditions d'études ou à développer l'offre de formation dans les antennes universitaires, ainsi qu'à y faciliter les réunions administratives ou les séminaires de recherche.

Le CNE souligne une fois encore le volontarisme de l'université pour faire évoluer ses pratiques en s'appuyant sur l'usage des TICE, en particulier dans le domaine de la pédagogie et de l'enseignement ouvert et à distance où son engagement semble largement reconnu. Que ce soit pour le soutien aux étudiants en difficulté sous forme de tutorat à distance, pour le développement des antennes existantes par le biais de visioconférences, pour soutenir l'essor de la formation continue ou pour faciliter la communication au sein d'une université "éclatée" en plusieurs sites, la dynamique engagée à l'UPJV apparaît porteuse d'avenir et doit être encouragée.

### Les formations professionnelles

Le CNE soulignait en 2000 l'importance des formations à vocation professionnelle pour mesurer la réalité de l'implantation locale de l'université et des liens entretenus avec le milieu économique, dans une région fortement marquée par les problèmes de l'emploi. Suivant ses recommandations, l'UPJV inscrivait, dans son contrat 2000-2003, la diversification des cursus professionnels existants, la création de nouveaux diplômes répondant à la demande économique et la "professionnalisation" des filières classiques, par le biais de stages en entreprise en particulier ; le partenariat avec d'autres établissements d'enseignement supérieur devait accompagner cette politique.

À la rentrée 2003, on constate en effet l'existence de 3 DEUST, 11 licences professionnelles créées depuis 2000, 1 MSG et 1 MSTCF proposées dans le cadre de l'Institut d'administration des entreprises, 5 IUP et 30 DESS, dont 3 IUP et 17 DESS créés entre les rentrées 2000 et 2003. Trois IUT regroupent par ailleurs 17 départements : 6 rattachés à l'IUT d'Amiens ; 6 à l'IUT de l'Aisne, répartis entre Cuffies-Soissons (2), Saint-Quentin (2) et Laon (2) ; 5 à l'IUT de l'Oise dont 2 à Beauvais et 3 à Creil. Certaines de ces formations sont proposées en alternance (4 DUT, 4 LP, 2 maîtrises d'IUP et 2 DESS). Le partenariat se solde par des conventions avec les lycées et les écoles de la CCI, et, pour l'organisation de stages à l'étranger, avec l'Association pour l'accompagnement des projets interculturels de l'Europe.

Un pôle professionnalisé de 3<sup>e</sup> cycle a été mis en place dans le secteur SHS pour apporter un soutien logistique à l'intervention des professionnels dans les formations et à la recherche de stages pour les étudiants.

Enfin l'UPJV propose des préparations aux concours de la fonction publique dans le cadre de l'IPAG, aux concours de l'enseignement dans différentes disciplines, et offre des modules de pré-professionnalisation aux métiers de l'enseignement aux étudiants de DEUG ou de licence.

### Les IUT

Depuis la rentrée 1999, 4 départements d'IUT sur les 17 existants ont été créés. Le nombre total des inscrits à un DUT a augmenté de 7,7% entre les rentrées 1999 et 2002, pour atteindre environ 2800 étudiants. Cependant, on observe des situations très différenciées selon les départements, certains voyant le nombre des inscrits en 1<sup>ère</sup> année diminuer significativement, notamment dans les filières secondaires. Il faut aussi noter que la capacité à recruter est parfois limitée par un encadrement insuffisant en enseignants plus que par un défaut de candidats, comme, par exemple, dans le département d'informatique à Amiens, ou en GEA et TC à Beauvais. La répartition des départements d'IUT sur le territoire régional n'est pas sans engendrer des difficultés de gestion liées à la dispersion des moyens, plus ou moins bien compensée par le soutien des collectivités locales.

À Amiens, le nombre des candidatures a subi une certaine érosion et diminue régulièrement depuis 1999 (environ -14% entre 1999 et 2003) ; cependant, le pourcentage moyen des inscrits en 1<sup>ère</sup> année par rapport aux candidats n'excède pas 30%. En revanche, les candidats admis représentent 60% des candidatures à l'IUT de l'Oise (Beauvais), dont le nombre a augmenté de près de 20% sur la même période. L'IUT de l'Aisne n'enregistre pas d'évolution notable de son attractivité. Globalement, les IUT recrutent à 87% dans la région.

Comme dans d'autres académies, les IUT soulignent la concurrence entre DUT et BTS (privés et publics), d'autant que certaines filières sont parfois redondantes en termes d'insertion professionnelle. Les licences professionnelles (LP) sont cependant l'occasion de créer des liens entre STS et DUT. Six des 11 licences professionnelles ouvertes à la rentrée 2003 sont gérées par les IUT et 4 sont mises en œuvre dans le cadre de conventions avec des lycées disposant de STS. Le taux de poursuite d'études varie en moyenne entre 50 et 70% selon les spécialités, et la durée de recherche d'emploi pour les sortants n'excède pas quelques mois.

Trois projets de plates-formes technologiques s'appuyant sur les IUT sont à l'étude, en soutien à la formation et au transfert de technologie vers les PME-PMI.

### Les IUP

Malgré les réticences, l'université a choisi d'intégrer chacun des 5 IUP à une UFR (Médecine, Sciences, Mathématiques et Informatique) ou à l'INSSET, en fonction du secteur disciplinaire dont ils relèvent. Dans le cadre du schéma LMD, il n'est pas prévu de créer des mentions de licence correspondant aux IUP, mais ceux-ci devraient évoluer vers un recrutement à bac + 2 (L3) et conduire à un master professionnel, d'autant plus facilement que des DESS existent d'ores et déjà en continuité de certains d'entre eux. Les IUP accueillent plus de 800 étudiants en 2002-2003, dont près de la moitié pour l'IUP MIAGE.

### La formation continue

En 2000, le CNE regrettait une balkanisation de la formation continue au sein de l'établissement, la faiblesse de l'offre en direction des entreprises et l'absence de lisibilité de l'offre développée par l'IUT d'Amiens.

La Direction de l'éducation permanente (DEP) est aujourd'hui clairement reconnue comme le service commun de l'université chargé d'organiser, de coordonner et de gérer les activités de formation continue de l'UPJV, et comme le guichet unique d'accueil, d'information et d'accompagnement des procédures de validation des acquis. La clarification des procédures de gestion (heures complémentaires, répartition des ressources de la formation continue vers les différents acteurs...) s'inscrit dans les préoccupations actuelles de l'université.

En 2001, l'installation du service dans de nouveaux locaux a été l'occasion d'affirmer une volonté politique en matière de formation continue, qui se prolonge par de multiples actions d'information et des manifestations pour la promotion, auprès des entreprises, de l'offre de formation diplômante ou qualifiante, de formations ouvertes et à distance (cf. *infra*) et de formations par apprentissage (75 inscrits par an en moyenne). Cet effort se traduit par une forte progression du chiffre d'affaires réalisé par la DEP.

Des tensions et des difficultés d'intégration des IUT dans ce dispositif demeurent cependant. La confusion entre l'activité du CNAM et celle de l'IUT d'Amiens, jusque-là étroitement imbriquées, devrait disparaître avec l'installation du CNAM dans des locaux propres. Des tensions existent aussi à Laon.

Conformément aux recommandations du CNE, l'UPJV a poursuivi son effort en matière de formation professionnelle tant en formation initiale qu'en formation continue. Chaque IUP a été rattaché à une UFR ; des licences professionnelles ont été créées et, dans le même esprit, le CNE recommande de veiller à ce que celles qui sont mises en œuvre dans les IUT et, *a fortiori*, celles qui font l'objet d'un partenariat avec les STS, restent liées aux disciplines dont elles relèvent. Le projet de contrat 2004-2007 s'inscrit dans le prolongement de cette politique et, dans une première approche, les demandes d'habilitation prévoient 29 licences professionnelles, dont le renouvellement des 11 existantes, et 42 spécialités ou parcours conduisant à un master professionnel, répartis sur 28 mentions (à mettre en regard avec les 30 DESS existants).

### ACCUEIL ET VIE ÉTUDIANTE

Retenu comme un de ses thèmes d'évaluation, le fonctionnement de la vie étudiante conduisait le CNE à recommander, en 2000, une meilleure coordination des services aux étudiants sur l'ensemble de l'établissement. On note aujourd'hui un certain nombre d'avancées, inégales selon les composantes et leur capacité à mobiliser les enseignants. Consciente de ses lacunes en matière d'accueil des étudiants, l'UPJV a d'ailleurs mis en place récemment un audit interne à ce sujet.



### *L'information et l'accueil des étudiants*

En matière d'information et de communication, on retiendra le développement de la politique de communication interne par la réalisation de différentes publications dont un magazine trimestriel (*JV Magazine*), un bulletin mensuel (*JV Info Culture*), un bulletin sur la recherche et la valorisation (*Interval*) et des "Brèves" sous forme d'un télex quotidien.

En termes d'accueil, le service de scolarité central propose un accueil administratif unique ; un effort particulier a été consenti pour les étrangers grâce à la création d'un espace international où ils peuvent effectuer l'ensemble des démarches administratives. Les étudiants handicapés bénéficient également d'un accueil et de dispositifs spécifiques. Une convention avec le CROUS pour l'instauration d'un guichet unique est en cours.

Pour pallier la disparité des conditions de vie étudiante entre les différents campus, constatée en 1999, l'UPJV s'est aussi efforcée d'améliorer la signalétique, la sécurité et les moyens de transport sur les sites.

### *Le soutien aux élus étudiants et aux associations*

La possibilité, pour les élus étudiants, de mieux exercer leur activité au sein de l'université a été favorisée par la mise à disposition de locaux et de différents matériels (ordinateurs, téléphones...) pour le vice-président étudiant et la FAEP, et par l'attribution d'une dotation aux élus des conseils, leur permettant de mieux assumer les coûts liés à leur fonction. L'effort en faveur de la vie étudiante s'est traduit aussi par la réfection de la Maison des étudiants. Des actions de sensibilisation et de formation aux fonctions électives universitaires et associatives ont été mises en place avec succès. Le taux de participation aux élections aux différents conseils, relativement modeste en 2001 - entre 6 et 11% selon les conseils - s'est élevé à 18,5% lors des dernières élections.

L'UPJV ne propose pas de locaux communs destinés aux associations porteuses de projets ; dans la plupart des cas, ce sont les composantes qui mettent à leur disposition un lieu destiné à ce genre d'initiative. Pour dynamiser la pratique culturelle et sportive, la participation financière aux projets étudiants, prélevée sur le FSDIE, représentait environ 53 000 € en 2003, dont 90% distribués pour des projets d'étudiants sur le site d'Amiens.

### *Les activités culturelles et sportives*

L'UPJV dispose d'un service des affaires culturelles qui propose aux étudiants de nombreuses manifestations, en partenariat avec différents organismes et structures culturelles, locales et régionales. Il encourage les projets initiés par les étudiants et peut leur apporter un soutien technique et financier, selon le cas. Une vingtaine de projets ont ainsi été subventionnés en 2001 pour un montant total de 40 000 € environ.

Le Service universitaire des activités physiques, sportives et de plein air (SUAPSPA) offre une trentaine d'activités sportives dont la pratique peut être valorisée pour l'obtention des diplômes de premier cycle (DEUG, DUT) et prendre la forme d'une pratique libre ou celle d'une préparation aux compétitions, conformément aux règles de la FNSU.

### *Le Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)*

Le SUMPPS a fait l'objet d'une réorganisation et bénéficie du recrutement d'un psychologue. Une commission a été créée pour assurer la gestion des fonds d'aide d'urgence aux étudiants, précédemment délégués pour partie au CROUS. Cette aide, d'un montant global de 4600 € en 2001, s'ajoute au 37 000 € consacrés sur le FSDIE aux étudiants en difficulté. Le service a accueilli environ 2300 étudiants en consultation dont 320 relevant du psychologue. Plus de 1200 interventions ont été réalisées par les infirmières.

### *La politique documentaire*

En 2000, le CNE soulignait l'éparpillement des lieux et moyens de documentation ainsi que l'articulation difficile entre bibliothèques universitaires et bibliothèques spécialisées, et il invitait l'université à s'investir fortement dans la mise en cohérence de la politique documentaire sur l'ensemble de l'établissement.

La situation actuelle est contrastée et les relations du Service commun de documentation (SCD) avec les différentes bibliothèques diffèrent selon les sections : d'une part, le SCD centralise et fédère les ressources des bibliothèques des composantes ; d'autre part, certaines sections, laboratoires ou départements continuent à constituer des fonds propres. À titre d'exemple, tous les moyens du secteur santé sont intégrés au SCD et un partenariat a été établi avec le CHU ; la faculté de Pharmacie s'implique également dans le service commun tandis que, dans certains secteurs comme celui des lettres ou des langues, les bibliothèques restent dispersées. La désignation, par la direction du SCD, d'un responsable pour chaque IUT ne s'est pas déroulée sans difficulté, les bibliothèques des IUT se montrant peu enclines à s'associer à une politique d'établissement. Il n'a pas été possible jusque-là de réaliser un catalogue unique, mais des progrès se font jour et les efforts de l'université portent sur la mise en place d'une politique de site, l'utilisation de locaux communs et une répartition optimisée des moyens humains.

Le conseil d'orientation du SCD, présidé par le président de l'université, fonctionne bien. Il a défini, dans son contrat 2000-2003, une politique d'établissement cohérente afin de développer les collections et l'accès informatique à différentes bases de données bibliographiques en collaboration avec les composantes, d'accompagner la professionnalisation des formations et la politique de recherche (adhésion à Couperin), de valoriser les ressources et d'améliorer le service aux usagers. Cette amélioration s'est traduite par l'augmentation des surfaces dédiées à la documentation (essentiellement 3500 m<sup>2</sup> pour la bibliothèque de Santé), par des possibilités accrues de libre accès et l'élargissement des heures d'ouverture (entre 55 et 62 heures par semaine selon les secteurs, à Amiens) grâce à des créations de postes (6). Néanmoins, les bibliothèques sont encore trop souvent utilisées par les étudiants comme salles de travail, dont le manque est toujours criant. Par ailleurs, les perspectives de disparition des emplois jeunes (8 actuellement) pour assurer l'accueil reste un problème que l'UPJV devra régler prochainement.

Le CNE encourage donc le dynamique conseil d'orientation du SCD à poursuivre ses efforts et à s'appuyer, par exemple, sur le rapport de l'Inspection générale des bibliothèques pour faire le point, mesurer le chemin qui reste à parcourir et inciter les composantes à s'inscrire sans réserve dans une politique d'établissement.

### LA RECHERCHE ET SA VALORISATION

#### *L'organisation de la recherche*

La recherche menée à l'UPJV est structurée en plusieurs niveaux. Au sein de l'établissement, les activités des équipes de recherche s'articulent autour d'un certain nombre de thèmes ; la politique scientifique de l'UPJV trouve également son prolongement dans la dynamique de recherche régionale, en fonction de thématiques soutenues dans le cadre du CPER. Celles-ci correspondent à différents "pôles régionaux de développement et de recherche technologique" dont l'objectif est d'encourager le partenariat entre les établissements d'enseignement supérieur autour de projets de recherche à caractère académique. Des "axes mobilisateurs" ont par ailleurs vocation à fédérer l'ensemble des partenaires régionaux potentiels autour de problématiques issues des milieux économique et social.

À la fin de l'année 2003, l'UPJV comptait 30 équipes de recherche reconnues au niveau national (contre 29 équipes en 1999) : 5 UMR CNRS, 23 équipes d'accueil et 2 jeunes équipes, dont les activités se déclinaient selon 9 thèmes (contre 14 en 1999) :

- Thème 1 - Écriture : formes et mémoire ;
- Thème 2 - Savoir(s) : constitution, transmission, appropriation, mise en oeuvre ;
- Thème 3 - Travail : transformations organisationnelles, structurelles et juridiques ;
- Thème 4 - Gouvernances contemporaines en Europe ;
- Thème 5 - Villes et territoires : processus identitaires, interactions, durabilités et solidarités ;
- Thème 6 - Santé : dimensions biologique, clinique, psychologique et sociale ;
- Thème 7 - Glycochimie et génie biomoléculaire ;
- Thème 8 - Matériaux, nanomatériaux fonctionnels ;
- Thème 9 - Mathématiques, STIC.

Le projet 2004-2007 de l'UPJV met en perspective 9 thèmes prioritaires et la labellisation de 35 équipes dont 9 demandes d'association aux grands organismes. On note l'identification d'un nouveau thème "Gouvernances contemporaines en Europe", les 8 autres s'inscrivant en continuité avec l'existant. Parallèlement, 8 pôles régionaux de développement, 3 sites de compétences et 2 axes mobilisateurs ont été définis au niveau régional dans le cadre du CPER 2000-2006.

#### *Les enseignants-chercheurs*

L'UPJV disposait, à la rentrée 2002, de 583 enseignants-chercheurs et 159 universitaires praticiens hospitaliers ; le pourcentage de ces personnels qui contribue activement à l'activité de recherche de l'université est aujourd'hui de plus de 70% contre 50% en 1999. Il s'y ajoute 25 chercheurs des EPST. On note encore qu'environ 50% des 96 enseignants-chercheurs en poste dans les IUT développent une activité de recherche au sein d'équipes reconnues, l'université n'encourageant pas la création d'équipes spécifiques aux IUT.

Ces évolutions positives s'expliquent par la mise en place d'une politique de recrutement plus efficace, grâce notamment à la mise en cohérence des besoins en termes d'encadrement pédagogique et des ressources humaines indispensables au développement de la politique scientifique de l'UPJV. Les propositions de recrutement, examinées à plusieurs niveaux (composantes, CS, CA) ont permis d'aboutir à des créations et redéploiements pour les secteurs prioritaires.

### L'animation scientifique

Pour favoriser et renforcer l'animation scientifique en relation avec les équipes de recherche et les écoles doctorales, l'UPJV a mis en place des groupes de travail, les "Comités d'orientation scientifique" (COS), en lien avec les thématiques retenues dans le contrat d'établissement. Dans son domaine de compétence, chacun a pour vocation de contribuer à la définition d'une stratégie de recherche, de susciter l'évolution des thématiques en fonction des priorités nationales et internationales, de favoriser les partenariats tant au sein de réseaux scientifiques internationaux qu'au niveau régional, avec l'environnement industriel et économique, dans le cadre d'une politique de valorisation de la recherche. Les COS peuvent s'associer des experts extérieurs à l'université pour conforter leur rôle de conseil dans la définition de la politique scientifique de l'université.

Ainsi, répondant au manque de clarté dans la politique de recherche souligné par le CNE, l'UPJV s'est donné les moyens de mettre en œuvre récemment une véritable politique scientifique sous l'impulsion des comités d'orientation scientifique. Les objectifs d'une structuration plus efficace des projets au sein d'équipes plus solides et d'une mutualisation optimale des moyens matériels semblent être atteints et se concrétisent, dans le cadre du contrat quadriennal 2004-2007, par la demande de labellisation de 4 EA fédérant des unités existantes.

### Le rôle du Conseil scientifique

Le budget de la recherche, abondé par les dotations ministérielles et contractuelles (CPER) et par les réponses à des appels d'offres, n'est pas voté par le Conseil scientifique. En revanche, celui-ci se prononce sur l'utilisation du BQR, d'un montant de 100 000 € environ, et propose chaque année la répartition de cette enveloppe en soutien à différentes actions spécifiques.

Le CS apporte sa contribution à la définition des profils recherche des postes ouverts aux concours, dans le cadre d'une stratégie d'établissement qui a permis ces dernières années à l'UPJV de renforcer significativement son potentiel de recherche par le recrutement d'enseignants-chercheurs issus d'autres universités à plus de 65%. En revanche, l'attribution des allocations de recherche est confiée non au CS, mais aux écoles doctorales.

Le CS souffre d'une désaffection des étudiants et des membres extérieurs à l'université. Des comptes rendus de séance sont régulièrement établis, adressés à ses membres et mis en ligne. Un extrait des décisions est par ailleurs adressé à toute personne directement concernée. Le journal interne, *Interval*, permet une large diffusion des débats et décisions du CS à l'ensemble de la communauté universitaire.

### La Maison des sciences de l'homme

Le projet de Maison des sciences de l'homme, évoqué en 1999 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 travailler ensemble, a été abandonné. Toutefois, des surfaces dédiées à la recherche en SHS ont été aménagées et des espaces communs de recherche mis en place pour favoriser les échanges entre les équipes.

### Les formations doctorales

L'UPJV dispose de deux écoles doctorales :

- Sciences et santé, qui regroupe 7 DEA (dont 5 multi-sceaux) et environ 200 étudiants et doctorants. Elle associe environ 250 enseignants-chercheurs, dont une centaine sont habilités à diriger des recherches, répartis dans 15 équipes de recherche reconnues dans le cadre du contrat 2000-2003.

L'école doctorale Sciences et santé accueillait 130 doctorants en 2001, dont un peu plus du tiers en 1<sup>ère</sup> année. Pour les trois dernières années, elle a bénéficié de 47 allocations de recherche dont 26 accordées sur projet par le Conseil régional. 135 thèses ont été soutenues sur quatre ans, de 2000 à 2003, soit une moyenne de 30 thèses par an. Pour 80% d'entre elles, la durée de préparation n'excédait pas 4 ans.

- Sciences humaines et sociales, qui compte 11 DEA (dont 6 multi-sceaux) et environ 520 étudiants inscrits dans 15 équipes de recherche. Elle réunit près de 250 enseignants-chercheurs, dont la moitié environ sont habilités à diriger des recherches.

L'école doctorale de Sciences humaines et sociales accueille une moyenne annuelle de 220 étudiants de DEA. Elle faisait état de plus de 300 doctorants en 2001-2002 et de 45 allocations de recherche accordées sur les 3 dernières années, dont 11 par le Conseil régional. Le nombre de thèses soutenues au cours des quatre dernières années s'élève à 92, soit 23 thèses par an en moyenne. 80% d'entre elles ont été soutenues au bout de 6 ans de préparation.

Chaque école doctorale est pilotée par un directeur assisté d'un conseil de 24 membres dont 8 extérieurs à l'université. Au-delà des missions classiques d'organisation de la formation scientifique et technique, d'aide à l'insertion professionnelle (en partenariat avec l'Université technologique de Compiègne) et de suivi du devenir des doctorants, les écoles sont chargées chaque année de la répartition nominative des allocations de recherche ministérielles. Une charte des thèses a été instaurée.

### La valorisation de la recherche

Les relations de l'UPJV avec les entreprises s'opèrent dans le cadre de différentes structures de gestion des contrats de recherche ou de prestations de service. L'université a écarté jusque-là la création d'un SAIC, mais l'a programmée pour 2005-2006.

VERNE-ADER est une association de type loi de 1901 chargée de la gestion des contrats de recherche. DIVERGENT SA est une société anonyme qui réunit notamment l'UPJV et l'UTC et prend en charge le développement et la gestion des prestations de service aux entreprises, en particulier aux PME. Le montant de ces contrats s'élève à 1,5 M€ en 2003 contre 600 000 € environ en 1999 (+144%) ; il n'était que de 135 000 € en 1993. En revanche, on observe une diminution significative du produit des prestations de service (-46%) qui passe de 178 480 à 96 720 € entre 1999 et 2003. L'UPJV annonce une réorganisation qui vise à inverser cette dernière tendance.

L'incubateur régional de Picardie (IRP) a été mis en place pour accompagner la création d'entreprises par les enseignants-chercheurs ; trois projets de l'UPJV sont actuellement à l'étude.

L'université a également mis en oeuvre une politique d'établissement en matière de brevets et prévu dans ce cadre le financement de 5 brevets en pleine propriété. 5 projets dont 2 en copropriété ont été déposés ou sont en cours de formulation.

Pour renforcer ses liens avec les milieux professionnels, l'université s'est engagée dans une politique de communication qui a vu la réalisation d'un guide recensant les compétences de l'université selon cinq grands domaines, l'organisation d'un certain nombre de manifestations axées sur la promotion de ces compétences auprès des entreprises (Journées "INNOVERNE") et la participation à des salons ou des réseaux tel le Réseau de développement technologique (RDT).

La sensibilisation des enseignants et des étudiants à la démarche de valorisation associe l'UPJV à d'autres établissements, notamment l'Université technologique de Compiègne, dans la mise en oeuvre de "Doctoriales" et de "Professoriales". Cette dernière initiative, propre à la Picardie, vise à intéresser plus spécifiquement les enseignants-chercheurs au transfert de technologie et à la création d'entreprise. Des modules de formation sur ces thèmes et sur les questions de propriété intellectuelle sont également proposés.

### CONCLUSION

Reprenant les termes mêmes du président de l'UPJV, concluant sa réponse au rapport 2000 du CNE, on constate 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'évaluation"*. Le bilan dressé à la suite de la visite de suivi témoigne de la volonté affirmée de l'équipe de direction de tenir ces engagements. Sont à porter à son crédit :

#### en matière de pilotage et de gestion

- la maîtrise de la politique de délocalisation qui a permis à l'UPJV de conforter l'existant plutôt que de poursuivre la politique d'essaimage qui l'a conduite, non sans certaines difficultés, à assumer l'éclatement de son activité sur 12 sites répartis dans 6 villes ;
- la réorganisation des services de l'université, la clarification des responsabilités entre services centraux et composantes, et la simplification des procédures internes ;
- une meilleure répartition des dotations financières entre les composantes et la définition de critères clairement définis ;
- la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines et la recherche d'une adéquation entre moyens et besoins, fondée sur un dispositif d'analyse des besoins et l'élaboration d'indicateurs de gestion.

#### en matière de formation

- le développement maîtrisé de formations professionnelles de second et troisième cycles (LP, IUP et DESS), offrant notamment aux étudiants d'IUT la possibilité de poursuivre au-delà du niveau bac + 2 ;
- le développement, la restructuration et la clarification des procédures de gestion de la formation continue, placée sous la responsabilité de la Direction de l'éducation permanente ;
- l'essor d'une politique documentaire d'établissement sous l'impulsion du Service commun de documentation, bien que des difficultés demeurent pour emporter l'adhésion de l'ensemble des composantes de l'université.

#### en matière de recherche

- la structuration de la recherche autour d'un nombre limité de thématiques, animées par les comités d'orientation scientifique ;
- la mise en oeuvre d'une politique de recrutement des enseignants-chercheurs, cohérente avec les stratégies scientifiques de l'université ;
- l'essor d'une politique de valorisation de la recherche, dont les effets prometteurs se traduisent par l'augmentation des contrats de recherche, le dépôt de brevets et la création d'entreprises.

La vie étudiante a fait l'objet d'un certain nombre d'initiatives en matière d'information, d'accueil, de soutien aux projets étudiants et d'amélioration des conditions de vie sur les différents campus. Des dispositifs d'information des bacheliers et d'accompagnement des étudiants de DEUG ont été mis en place dans une démarche d'aide à la réussite, dont les effets restent à démontrer.

Enfin, les efforts de l'UPJV se sont également portés sur le développement de l'usage des TICE par les étudiants. Les réalisations dans le domaine de l'enseignement à distance témoignent de l'investissement des enseignants en la matière et le CNE encourage l'université à poursuivre dans une voie de développement où elle a déjà acquis une reconnaissance certaine.

La diversité des actions qui ont été menées dans le cadre du contrat 2000-2003 et qui se prolongent dans le projet 2004-2007 correspond à une double volonté de l'université : répondre aux besoins de formation "en proximité" et de développement économique de son environnement régional qui ont présidé jusque-là à son évolution ; se doter des moyens d'être reconnue au-delà de son espace naturel d'action en s'appuyant sur la restructuration de son offre de formation selon le schéma LMD et sur le développement de la formation ouverte et à distance qui l'associe à différentes universités étrangères, en s'efforçant d'accroître la lisibilité et la reconnaissance de ses équipes de recherche, et en plaçant son intégration dans des réseaux européens de recherche et de formation au centre de sa politique internationale.

L'ensemble de ces constats conduit à inciter l'université à la poursuite d'une politique ambitieuse qui, dans son ensemble, s'appuie sur les préconisations du rapport 2000 du CNE. Un certain nombre de points méritent une vigilance particulière :

- pour maîtriser le développement de son offre de formation et résister à la tentation d'un essaimage territorial déjà lourd à assumer, en particulier pour ce qui concerne les licences professionnelles dont l'ancrage universitaire et la mixité des publics issus de DEUG, DUT ou BTS doivent être préservés ;
- pour développer son activité de recherche et faire en sorte que sa politique scientifique trouve sa traduction dans une augmentation du nombre de thèses soutenue, d'une part, dans l'accroissement des actions de valorisation, d'autre part ;
- pour se doter de tableaux de bord et organiser les données disponibles dans les différents domaines d'activité en indicateurs régulièrement établis et conçus pour en faire de réels outils de suivi et de pilotage de l'établissement ; pour conforter ses procédures d'évaluation interne ;
- pour optimiser l'utilisation des moyens matériels et humains dont elle dispose, en matière de politique documentaire notamment ;
- pour conforter les efforts déjà consentis en matière de vie étudiante car, malgré le volontarisme de l'université, des disparités perdurent entre les composantes et le domaine de la vie étudiante est certainement l'un de ceux auxquels l'université doit être particulièrement attentive.

#### Évolution des effectifs étudiants par secteur disciplinaire

Disciplines / Composantes	1998-1999	2002-2003	Évolution
Droit - Sciences politiques	1 976	1 851	-6,3%
AES	19	31	63,2%
Économie-Gestion	1 122	1 551	38,2%
Lettres - Sciences du langage	1 687	1 563	-7,4%
Langues	2 325	1 611	-30,7%
Sciences humaines et sociales	3 326	3 540	6,4%
Sciences et Structure de la matière	1 823	1 324	-27,4%
Sciences et Technologies	574	953	66%
Sciences de la nature et de la vie	1 302	1 090	-16,3%
STAPS	832	931	11,9%
Médecine	1 836	1 979	7,8%
Odontologie			
Pharmacie	691	591	-14,5%
<b>Total UFR</b>	<b>17 513</b>	<b>17 015</b>	<b>-2,8%</b>
<i>en pourcentage</i>			
dont 1 <sup>er</sup> cycle	54,1%	48,9%	-5,2%
2 <sup>e</sup> cycle	32,2%	34,8%	2,6%
3 <sup>e</sup> cycle	12,7%	16,3%	3,6%
IUT d'Amiens (1)	1 368	1 436	5%
IUT de l'Aisne (1)	523	763	45,9%
IUT de Beauvais (1)	486	750	54,3%
<b>Total UPJV</b>	<b>19 890</b>	<b>19 964</b>	<b>0,4%</b>

(1) Effectifs hors formations post-DUT

Source : DES

#### Évolution des effectifs en personnels enseignants (dont IUT)

Personnels enseignants	1998-1999	2002-2003
Professeurs	178	173
MCF	441	486
Assistants	34	25
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>653</b>	<b>684</b>
	64%	64%
Professeurs-Praticiens hospitaliers	67	69
MCF-Praticiens hospitaliers	26	26
Assistants (HU)	56	64
<b>Total enseignants-PH</b>	<b>149</b>	<b>159</b>
	15%	15%
Enseignants du second degré	185	187
Autres	40,5	42,5
	4%	4%
<b>Total enseignants</b>	<b>1027,5</b>	<b>1072,5</b>

#### Évolution des effectifs en personnels IATOS (dont IUT et hors SCD)

Personnels IATOS	1998-1999	2002-2003
Catégorie A	83	87
Catégorie B	98	107
Catégorie C	289	319
<b>Total IATOS</b>	<b>470</b>	<b>513</b>
dont Personnels administratifs	211	201
Personnels techniques	259	312
dont IUT d'Amiens	75	55
IUT de l'Aisne		28
IUT de Beauvais	11	22
<b>Total IUT</b>	<b>86</b>	<b>105</b>



## ANNEXE : RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE PICARDIE - JULES VERNE



Université de Picardie  
Jules Verne  
Chemin du Thil  
80025 AMIENS Cedex 1  
Tél. : 03 22 82 72 63  
Fax : 03 22 82 75 00

Amiens, le 26 août 2004


### ■ Le Président

Le précédent rapport du C.N.E publié en 2000 avait été durement ressenti par une partie de notre communauté universitaire car il avait suscité des commentaires de la presse peu élogieux pour notre université. Dans sa réponse le Président Bernard RISBOURG concluait : « il convient enfin de souligner que le projet d'établissement pour la période 2000/2003 représente une synthèse des engagements de l'université dans le droit fil des recommandations du C.N.E. ». C'est donc avec un grand intérêt que nous avons accueilli le C.N.E. en 2004 et que nous attendions le rapport de suivi pour mesurer le chemin parcouru en 4 ans et au moment où nous négocions notre contrat 2004/2007.

Le C.N.E. souligne tout d'abord que l'U.P.J.V. a assuré la continuité de sa présence sur les différents sites et dans les antennes déjà créées en résistant aux sollicitations à poursuivre son essaimage géographique. Il s'agit en effet d'un choix stratégique important qui sera l'un des axes essentiels de notre prochain contrat et de la mise en œuvre du L.M.D. à la rentrée de septembre 2004. Université de toute la Picardie, nous avons choisi de conforter l'offre de formation sur les sites délocalisés en y développant des licences générales ou professionnelles pour répondre à une demande sociale forte et permettre à un plus grand nombre de picards d'accéder à un diplôme universitaire. Nous devons lutter contre le manque d'ambition de nos bacheliers (20% d'entre eux ne poursuivent pas d'études après le baccalauréat et une autre forte proportion choisit des formations courtes professionnelles non universitaires). Nous veillons à la mixité des publics en licences professionnelles (B.T.S., D.U.T. et D.E.U.G.).

Les services communs de l'Université seront eux-mêmes plus présents sur les sites afin d'y développer la qualité de vie étudiante. Cette politique sera soutenue financièrement par l'Etat mais surtout par le Conseil Régional conscient du rôle de l'U.P.J.V. pour le développement et l'unité de notre région. Pour favoriser une meilleure participation des collectivités territoriales aux conseils de l'U.P.J.V., des bilans annuels y seront présentés et débattus.

Le C.N.E. relève ensuite les « avancées très significatives dans tous les domaines de la gestion de l'établissement ». Nous reviendrons donc peu sur ce sujet si ce n'est pour insister sur le fait que tout cela a été réalisé malgré un fort déficit en dotation d'emplois d'I.A.T.O.S. (plus de 140 emplois soit 20 % de notre dotation théorique). La fin programmée des emplois aidés (emplois jeunes, C.E.C., C.E.S.) est pour nous un nouveau défi et le Conseil d'Administration de janvier 2004 a décidé de créer des emplois sur budget afin de garantir la qualité du service rendu aux étudiants, malgré le coût induit et une dotation financière de l'Etat insuffisante, l'une des moins importantes des Universités françaises.

UNIVERSITÉ de Picardie   
Présidence



Dans un contexte financier aussi contraignant, la répartition des moyens entre les composantes et les services de l'U.P.J.V. doit être incontestable, transparente et arbitrée par le C.A. Nous avons déjà prévu de mettre l'accent sur le suivi de l'étudiant en privilégiant le rôle de l'enseignant référent pour chaque étudiant de licence. Un effort financier important sera effectué dès 2005 par le triplement du montant des primes pédagogiques avec un contrôle très strict de la réalité du « service fait ». Nous continuerons à développer l'évaluation interne.

L'augmentation de l'attractivité des D.E.U.G. est plus forte que ce qu'indique le C.N.E. puisque le nombre de bacheliers s'inscrivant en 1<sup>ère</sup> année s'est significativement accru ces deux dernières années. L'habilitation à la rentrée 2004 de 20 licences professionnelles au lieu de 11 précédemment est un atout considérable pour l'U.P.J.V. car elles permettront une sortie professionnelle pour les étudiants de licence et renforceront ainsi leur attractivité.

Au niveau Master, les craintes de quelques collègues de voir notre université affaiblie n'étaient pas avérées puisqu'au contraire l'habilitation de 22 mentions de Masters avec 29 spécialités recherche et 35 spécialités professionnelles marque un développement considérable de notre offre de formation.

L'ambition affichée de l'U.P.J.V. est d'augmenter fortement le nombre de diplômés à tous les niveaux du L.M.D. pour mieux répondre aux besoins en cadres moyens et supérieurs, en particulier dans notre région qui connaît un « turn over » important aussi bien dans le secteur public que privé.

Le C.N.E. note que les avancées sur « l'accueil et la vie étudiante » sont inégales selon les composantes. Conscients de ce constat mitigé, nous avons mis en place un audit sur ce sujet et en avons fait une priorité de notre contrat 2004/2007. Nous avons signalé plus haut les efforts déjà entrepris, en particulier la présence des services communs sur les sites délocalisés.

La nouvelle direction du Service Commun de Documentation s'appuiera sur les recommandations du C.N.E. et de l'Inspection Générale des Bibliothèques. L'organisation interne effective à la rentrée 2004 de ce service, par site, est plus pertinente et plus en accord avec la politique générale de l'établissement.

A propos de la politique scientifique de l'U.P.J.V. : concernant la structuration des projets de recherche au sein des équipes, le Conseil Scientifique de l'U.P.J.V., après avoir mis en place les Comités d'Orientation Scientifique (C.O.S.), a voulu poursuivre sa politique volontariste en votant tout récemment une augmentation du taux de prélèvement sur la dotation aux équipes, au titre du B.Q.R. Le taux, initialement fixé à 10% est maintenant passé à 15%. Les moyens supplémentaires ainsi dégagés permettront d'apporter un soutien significatif à la restructuration nécessaire de l'ensemble des équipes du secteur S.H.S. Cette opération se fera en concertation avec le Ministère et le C.N.R.S. Le travail des C.O.S. dans ce domaine sera bien sûr déterminant. C'est également dans le domaine de la Santé que le potentiel des équipes actuelles, encore trop fragiles, doit être renforcé. Le partenariat avec le C.H.U. doit être optimisé. Avec cet objectif, une structure d'interface, chargée d'harmoniser le développement des recherches fondamentale et clinique et de remplir la mission de C.O.S., a été créée tout récemment.

Pour le contrat 2004-2007, 34 équipes ont été reconnues. Parmi elles, 8 sont associées au C.N.R.S., soit 3 de plus que dans le contrat 2000-2003, et 1 à l'I.N.S.E.R.M. Pour les équipes labellisées par le Ministère, 5 sont des JE, et les 20 autres des EA.

Les perspectives d'évolution pour les années à venir sont d'une part l'élargissement de la coopération régionale (avec l'U.T.C.) à une dimension interrégionale, incluant essentiellement les Universités de la Région Nord Pas-de-Calais, et également celles de Haute et Basse Normandie. Il s'agit de mettre à profit ce partenariat et la complémentarité des divers

UNIVERSITÉ de Picardie

*Jules Verne*

établissements pour structurer des projets compétitifs au niveau européen. La visibilité au niveau international est précisément l'ambition de l'U.P.J.V. qui doit accomplir de gros efforts en la matière.

Pour la formation doctorale, avec la mise en œuvre à l'U.P.J.V. du système L.M.D. à partir de la rentrée 2004-2005, les deux écoles doctorales sont repositionnées à part entière sur le niveau D des formations avec en particulier les missions d'organisation de la formation scientifique, d'aide à l'insertion professionnelle avec les temps forts des doctorales, des professorales.

Enfin les relations avec les Entreprises se sont considérablement développées au cours des dix dernières années. La réglementation nationale pour la gestion de ce partenariat a sensiblement évolué, nécessitant un ajustement des pratiques, et peut-être des structures mises en place. Si l'U.P.J.V. ne s'est pas encore orientée vers la création d'un S.A.I.C., c'est essentiellement en raison d'une insuffisance de moyens humains, liée au déficit considérable de l'Établissement en personnels techniques et administratifs. Or, la réussite des actions de valorisation est totalement conditionnée par le professionnalisme et l'efficacité des équipes impliquées, et donc par la réquisition de compétences diverses et de haut niveau. Le défi de l'U.P.J.V. consiste donc à programmer une évolution sans remise en cause de la qualité des services rendus aux équipes de recherche et aux entreprises.

*En conclusion, ce rapport du C.N.E. aura un impact positif au sein de l'U.P.J.V. car il démontre les progrès accomplis et nous incite à poursuivre nos efforts dans les mêmes directions pour être encore davantage au service de notre jeunesse et de notre région.*



**Professeur Gilles DEMAILLY**

**Les publications du CNE sont consultables sur le site Internet du Comité**  
<http://www.cne-evaluation.fr>

Vous y trouverez également la grille d'analyse transmise à l'établissement  
pour le suivi de l'Université de Picardie - Jules Verne

Directeur de la publication : Gilles Bertrand / Rédaction : Annie Cheminat et Jean-Christophe Martin  
Réalisation PAO : Delphine Lecointre / Édition-diffusion : Francine Sarrazin