

R A P P O R T
D'ÉVALUATION

L'évaluation de l'Université du Maine a été placée sous la responsabilité de Hélène **Ruiz Fabri** et Michel **Bornancin**, membres du Comité national d'évaluation, et réalisée avec la collaboration de Gilles **Bertrand** et Jean-Loup **Jolivet**, respectivement président et délégué général du CNE.

Ont participé à l'évaluation :

Gérard **Binder**, professeur à l'Université de Haute-Alsace ;

Jean **Bourdon**, professeur à l'Université de Bourgogne ;

Christian **Cathelineau**, professeur à l'Université d'Orléans ;

Bernard **Drugman**, professeur à l'Université Pierre Mendès France (Grenoble II) ;

Philippe **Saltel**, chargé de mission associé au CNE ;

Gabriel **Soum**, professeur à l'Université Paul Sabatier de Toulouse ;

Robert **Vandenbussche**, professeur à l'Université Lille III.

ORGANISATION

Françoise **Bollard** et Delphine **Lecointre** ont assuré la mise en page de ce rapport.

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



Preamble	7
L'université et ses étudiants	11
I - Les effectifs : une situation critique	13
II - L'offre de formation en 2003	23
III - La vie étudiante	36
Les atouts de l'Université du Maine	45
I - Le projet LMD	47
II - La recherche scientifique	56
III - Les ressources et leur gestion	61
IV - Une politique d'établissement	78
V - Les relations internationales de l'université	84
Conclusions et recommandations	87
Liste des sigles	91
Annexes	97
Réponse du Président	107



PRÉAMBULE

I - LE CONTEXTE DE L'ÉVALUATION

Lancée le 15 mai 2002, l'évaluation de l'établissement a pris place dans une période d'importantes transitions : à deux mois de l'élection d'un nouveau président, l'université avait à ce moment pris connaissance des conclusions d'un rapport commandé à un consultant privé par le Syndicat mixte d'aménagement et de promotion de la technopole du Mans¹ ; elle s'engageait dans la préparation de son projet de contrat de développement pour la période 2004-2007 et dans la réorganisation de son offre de formation, destinée à la mettre en conformité avec la structure LMD.

L'établissement a remis au CNE l'ensemble des documents d'évaluation interne à l'automne 2002 ; sur cette base, le Comité a désigné six experts pour l'aider dans sa tâche d'évaluation : trois d'entre eux ont rendu des rapports d'expertise des grands secteurs d'enseignement et de recherche, les trois autres ont examiné les questions du gouvernement de l'établissement, de la gestion de ses ressources et de la vie de l'étudiant.

La délégation du CNE s'est rendue au Mans et à Laval au mois de janvier 2003. Les rapports d'expertise, augmentés des documents de l'université sur ses projets, ont été collectés au printemps et un projet de rapport a pu être présenté au Comité national d'évaluation le 6 novembre 2003. Il a été rapidement transmis au président de l'université qui, entouré de son équipe et des directeurs de composante, a reçu la délégation du CNE le 13 novembre 2003. Le rapport définitif a été adopté en séance plénière du Comité le 4 décembre de cette même année.

II - LES CHIFFRES-CLEFS DE L'UNIVERSITÉ DU MAINE

Année 2002-2003

Étudiants	7 805
Postes d'enseignant	505
Postes administratifs	291
Dotation globale de fonctionnement (DGF)	4 184 878 €
Surfaces hors œuvre nettes	97 859 m ²

¹ "Le Mans et son université : l'heure des choix", mars 2002

CNE
L'UNIVERSITÉ DU MAINE

L'UNIVERSITÉ
ET SES ÉTUDIANTS

I - LES EFFECTIFS : UNE SITUATION CRITIQUE

L'Université du Maine est une jeune université, créée en 1977 à partir du Centre universitaire qui avait fédéré, en 1969, le Collège scientifique universitaire (ancienne délocalisation de l'Université de Caen en 1960), le Collège littéraire, l'École de Droit et l'Institut universitaire de technologie. L'établissement a fait l'objet d'une première évaluation en 1989, époque à laquelle il avait atteint la taille d'une université moyenne capable d'accueillir un plus grand nombre d'étudiants, comme il était attendu des flux démographiques prévus. L'accroissement des effectifs a bien eu lieu entre 1990 et 1996, après quoi l'université, dans le contexte national, a connu un phénomène d'érosion régulière que l'évaluation de 2003 a choisi pour premier objet.

1 - CONSTAT

Présentation générale de la baisse des effectifs

Établissement pluridisciplinaire sans secteur santé, l'Université du Maine est implantée au nord de la région des Pays de la Loire dans deux villes : le Mans et Laval. La région regroupe cinq départements et compte trois universités : Nantes, Angers, Le Mans. L'ensemble comptait, au recensement de 1999, 3 220 000 habitants ; la population y est en augmentation de 5% (moyenne nationale : +3,4 %). Cet accroissement provient d'un excédent des naissances sur les décès et d'une différence entre les entrées et les sorties de résidents ; mais ce sont les départements de la Loire-Atlantique et de la Vendée qui attirent, les départements de la Mayenne et de la Sarthe présentant des flux migratoires équilibrés.

La population de la région se répartit de la manière suivante entre les cinq départements :

- Loire-Atlantique	1 133 000 ;
- Maine-et-Loire	732 000 ;
- Vendée	540 000 ;
- Sarthe	530 000 ;
- Mayenne	285 000.

Recrutant principalement ses étudiants dans les départements de la Sarthe et de la Mayenne, l'Université du Maine est celle qui a perdu le plus d'étudiants parmi les universités de l'académie. En effet, quand elle voit le nombre de ses étudiants chuter de 30% de 1995 à 2002, il baisse, pendant la même période, de 13% à Angers et de 7% à Nantes. Elle est même, sur cette période, l'université française qui a perdu le plus d'étudiants.

Effectifs comparés et évolution

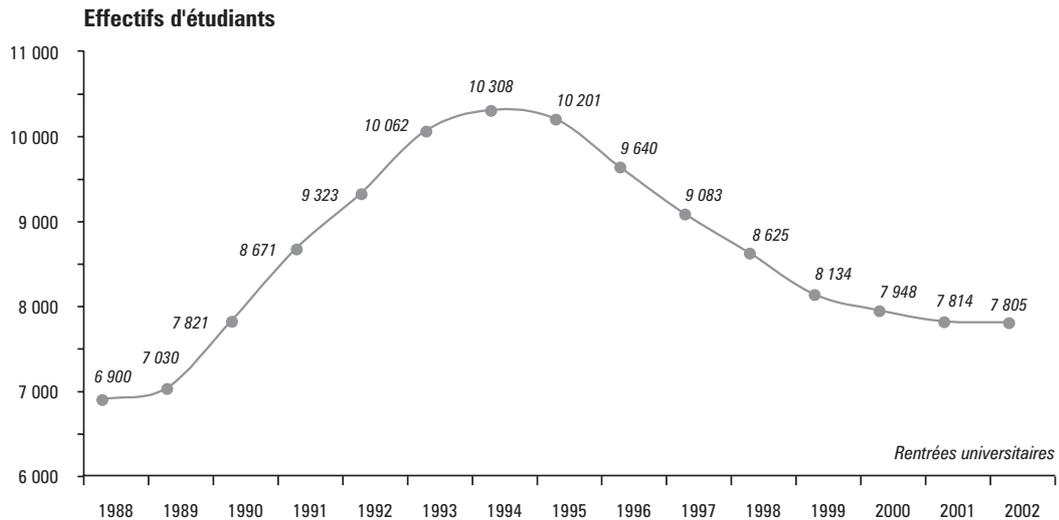
	1995-1996	1999-2000		2001-2002		Évolution 1995-2002
Université du Maine	10 419	8 255	-21%	7 469	-7%	-30%
Université d'Angers	17 972	15 938	-11%	15 923	-4%	-13%
Université de Nantes	34 192	33 062	-3%	31 836	-4%	-7%

Source : Université du Maine

Voici le détail de cette érosion d'effectifs :

	Effectifs	Différence	Variation
1995-1996	10 201		
1996-1997	9 640	561	-5,81%
1997-1998	9 083	557	-6,1%
1998-1999	8 625	491	-5,3%
1999-2000	8 134	463	-6,0%
2000-2001	7 948	186	-2,3%
2001-2002	7 814	134	-1,7%
2002-2003	7 805	9	0,01%

Source : Université du Maine



De fait, après un maximum de 10 308 étudiants en 1994-1995, l'Université du Maine compte en 2002-2003 7 805 étudiants, ce qui la ramène aux chiffres du début des années 1990 (7 821 étudiants en 1990-1991).

Situation par composante

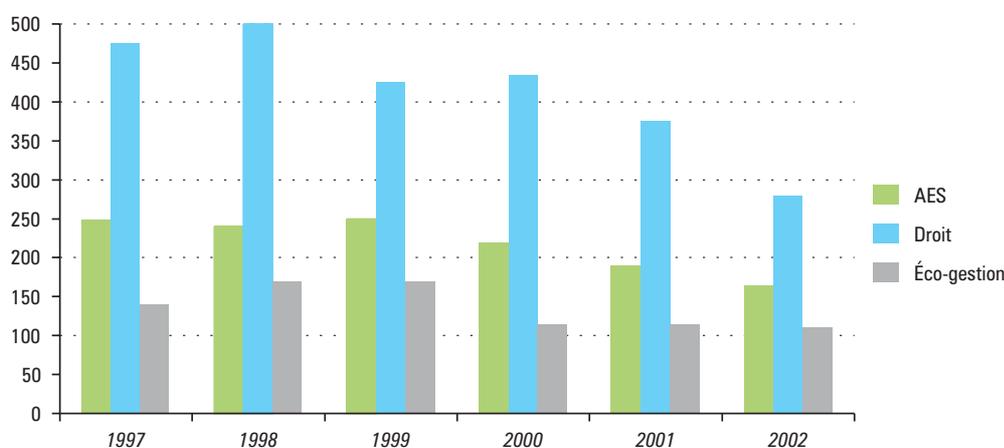
La comparaison des effectifs des composantes entre la période 1994-1995 et 2001-2002 montre que ce sont les composantes Lettres, Langues, Sciences humaines (LLSH) et Droit, Sciences économiques (DSE) qui connaissent les plus fortes baisses, en particulier en 1^{er} cycle. Les formations de l'UFR Sciences et Techniques (ST), du fait de l'arrivée des STAPS, ont mieux résisté, tandis que les formations professionnelles ont progressé ; l'érosion des effectifs a donc touché toutes les formations classiques, celles-là mêmes à partir desquelles l'université s'est constituée. L'évolution des effectifs par composante sur la période de référence se présente comme suit :

Évolution des effectifs par composante de 1994-1995 à 2001-2002

	1994-1995	2001-2002
UFR Droit et Sciences économiques	2 708	1 419
UFR Lettres et Sciences humaines	4 252	2 198
UFR Sciences et Techniques	2 133	2 014
IUT Le Mans	923	851
IUT Laval	266	488
IUP MIME	-	83
IUP Gide	-	205
ENSIM	-	177
CUEP	-	137
Centre universitaire La Mayenne-Laval	552	242

Source : Université du Maine

Il convient d'ajouter à ces résultats l'observation que la stabilité globale des effectifs sur le site de Laval masque une inversion du rapport entre les inscrits à l'IUT et les inscrits dans les formations de droit et sciences économiques, assurées dans le cadre du CUML (anciennement CESDEM). Il y avait, en 1994-1995, 266 étudiants à l'IUT, 552 au CESDEM ; en 2001-2002, ils sont 488 à l'IUT et 271 au CUML. Pour un effectif total à peu près constant, le rapport entre les formations classiques et les formations professionnelles s'est donc inversé à Laval, au point de remettre en cause la proposition de certaines formations comme le DEUG d'Économie-Gestion (16 étudiants en 1^{ère} année, 14 en 2^e année en 2001-2002). D'une manière générale, l'érosion importante des effectifs a été ralentie par l'accroissement des inscriptions dans les formations professionnelles, qui ne va pas jusqu'à compenser la baisse globale, même si les inscriptions en 2002-2003, au nombre de 7 805, laissent penser que, passée l'inflation des années 1990, les conditions ordinaires de recrutement produisent des effectifs entre 7 000 et 8 000 étudiants. L'étude de l'évolution des effectifs par grand secteur disciplinaire confirme un phénomène de baisse dans les formations "classiques" et montre, par ailleurs, des modifications importantes dans les orientations et les parcours des étudiants.

Le secteur Droit, Économie, Gestion**Évolution des inscriptions en 1^{ère} année de 1997 à 2002**

Source : Université du Maine

Le phénomène de baisse des étudiants de l'UFR paraît enclenché depuis 1994 : la filière AES comptait en 1993 jusqu'au double d'étudiants en première année qu'elle n'en a inscrit à la rentrée 2002. Après avoir compté près de mille étudiants en première année, toutes filières confondues, en 1998, les effectifs ont assez sensiblement diminué dans l'UFR Droit et Sciences économiques (DSE). Ce mouvement, général dans l'ensemble national, a enregistré une certaine brutalité au Mans. Si les flux d'inscription vers les filières AES et Économie semblent proches d'une situation d'étiage, le graphique précédent montre que le recul des inscrits en première année reste encore présent pour la filière Droit.

Si l'on corrige des redoublants, on remarque que les nouvelles inscriptions, entre 1998 et 2001, régressent pour les trois filières de 210 étudiants. Le recul est de 23%. Cette évolution doit s'observer comme la résultante de plusieurs phénomènes, sur des effectifs limités :

- l'offre de places en CPGE a augmenté dans l'aire de recrutement ;
- pour les IUT, la moindre pression à l'entrée a permis à des étudiants, qui, non retenus en IUT, se seraient inscrits à l'UFR DSE, de s'orienter maintenant vers le DUT, en particulier à Laval ;
- un mouvement limité, entre 1998 et 2002, d'accueil de nouvelles couches sociales.

Mais l'essentiel du recul des inscriptions dans le secteur DSE résulte du recul de la démographie du baccalauréat qui est actuellement d'environ 3%.

**Effectifs de première inscription en DEUG selon la série de baccalauréat
(année 2002-2003)**

	L	ES	S	STT	Autres	Bac. Pro.	Autres	Total
Droit	34	84	31	15	0	3	5	172
AES	1	62	2	22	0	4	8	99
Sc. Éco.	0	38	39	4	0	1	2	84
Total UFR	35	184	72	41	0	8	15	355
TC Laval	2	42	11	37	0	0	1	93
GEA Le Mans	0	76	22	32	0	0	1	131
Total	37	302	105	110	0	8	32	579

Source : Université du Maine

Le tableau précédent montre que l'Université du Maine (UFR et spécialités tertiaires des IUT) attirait, à la rentrée 2002, 579 bacheliers avec une émergence de baccalauréats professionnels. Les inscriptions de l'UFR DSE sont en cohérence avec cette évolution des effectifs reçus au baccalauréat.

Le flux des bacheliers dans les départements de la Mayenne et de la Sarthe a assez profondément évolué. Pour les seuls baccalauréats généraux, le nombre de bacheliers dans les deux départements recule de 12% entre 1998 et 2001. Le recul en série ES est proche de 20%. Ce recul n'est pas compensé par les baccalauréats STT dont le nombre reste stable.

Évolution du nombre de bacheliers dans la Mayenne et dans la Sarthe, de 1998 à 2001

Séries		1998		2001		
		Effectifs reçus	Ind. DPD	Effectifs reçus	Taux annuel de variation	Ind. DPD
ES	Mayenne	456	+1%	366	-4,9%	+2%
	Sarthe	750	+5%	642	-3,6%	+1%
L	Mayenne	311	+6%	247	-5,1%	+4%
	Sarthe	555	+2%	433	-5,5%	-3%
S	Mayenne	710	+7%	611	-3,5%	+9%
	Sarthe	1 012	+4%	891	-3%	+1%
STT	Mayenne	375	+2%	360	1%	+9%
	Sarthe	601	+1%	624	1%	-1%
Total		4 770		4 174	-3,1%	

Source : MEN - DPD

L'indicateur DPD figurant dans ce tableau est l'écart moyen par série pour les deux départements, calculé à partir de la comparaison entre les résultats effectifs de chaque lycée et ceux attendus en fonction des caractéristiques socio-familiales de leur zone de recrutement. On peut ainsi remarquer que les lycées de la zone étaient nettement en situation de sur-performance en 1998. Cette situation s'est amoindrie pour les lycées de la Sarthe en 2001 et s'est assez bien conservée, si ce n'est renforcée pour les lycées de la Mayenne.

S'il est délicat d'établir une prospective de ces données, il reste prévisible, si l'on se base sur l'actuelle démographie lycéenne, que la relative contraction du nombre de bacheliers va se poursuivre environ au taux de -2% à -3% par année. La demande d'études supérieures devrait donc se contracter elle aussi.

Le secteur Lettres, Langues, Sciences humaines

L'UFR de Lettres, Langues et Sciences humaines accueillait, au 1^{er} janvier 2003, 2005 étudiants inscrits dans 42 formations à des diplômes nationaux, de la 1^{ère} année au 3^e cycle (DEA et DESS), auxquels s'ajoutent 85 étudiants inscrits dans des formations menant à des diplômes d'université. Avec 29% des effectifs, elle constitue la principale composante de l'Université du Maine mais ne participe que pour 21% de la dotation budgétaire affectée aux UFR.

Après une période de croissance rapide des effectifs, qui a posé de sévères problèmes d'encadrement pédagogique jusqu'au milieu des années 1990, l'UFR des Lettres, Langues, Sciences humaines a subi une rude hémorragie. En 1997-1998, l'UFR accueillait encore 3462 étudiants, soit 38% de l'Université du Maine. Or, de 1998 à 2002, soit en un quinquennat, l'UFR a perdu 38% de ses effectifs alors que, dans le même temps, l'université dans son ensemble n'en perdait que 16%. Cette régression a affecté les 1^{er} et 2^e cycles qui, entre 1997-1998 et 2001-2002, ont perdu en moyenne 44% de leurs effectifs alors que la baisse dans l'ensemble de l'établissement n'atteignait que 23%. Cette chute n'a pas été compensée par la progression des 3^{es} cycles, qui, pour être réelle, n'en est pas moins numériquement insuffisante.

Le secteur des Lettres, Langues et Sciences humaines est particulièrement touché par la non-réinscription des étudiants préalablement inscrits en DEUG (40% d'une cohorte, en moyenne sur la période). On y remarque notamment un taux d'échec important en 1^{ère} année, ce qui est, de fait, caractéristique du secteur, dans la mesure où les motivations

des étudiants demeurent inégales et contrastées. Néanmoins, les taux d'échec sont, à l'Université du Maine, relativement élevés : pour la cohorte entrée en 1997, seuls 38% des étudiants en anglais et 36% des étudiants en espagnol ont obtenu leur diplôme en deux ans. En histoire et en lettres modernes, les résultats sont meilleurs, tout en n'atteignant pourtant que 50% de la cohorte. Sans nul doute, les résultats s'améliorent quand la 1^{ère} année de DEUG a été réussie. Néanmoins, en anglais, le taux moyen d'échecs en 2^e année de DEUG atteint 40%. Il s'élève à 38% en 2^e année de DEUG de Géographie, à près de 40% en 2^e année de DEUG LEA. Il faut attendre l'année de licence pour observer une progression sensible des résultats, qui deviennent fort bons puisque 80 à 90% de la cohorte de l'année considérée obtiennent leur diplôme. Peut-on parler pour l'UFR des Lettres, Langues et Sciences humaines, et plus largement pour l'université, d'un "effet DEUG" ? Certains enseignants-chercheurs n'hésitent pas à parler d'un choix destiné à sélectionner les étudiants susceptibles de réussir à bac+3 ou à bac+4.

Le secteur Sciences et Techniques

L'UFR des Sciences et Techniques (ST) parvient à maintenir son effectif d'ensemble. La baisse d'effectifs dans les filières "classiques" du secteur est moindre que celle des autres secteurs académiques de l'université, l'UFR parvenant même à conduire un plus grand nombre d'étudiants en 3^e cycle, en dépit de l'érosion des cycles précédents (l'effectif de 3^e cycle équivalant à 70,5% de l'effectif du 2^e cycle). Mais il est évident que le succès de l'IUP MIME, des STAPS et des formations d'IUT a servi le maintien des effectifs.

Une analyse plus affinée montre une chute importante des effectifs de 1^{er} cycle, phénomène qui ne peut être ignoré dès lors qu'ils représentent 69% des effectifs en sciences. Si l'on ne prend en compte sur le cahier d'analyse fourni par l'UFR ST que les mentions classiques Mathématiques, Sciences de la matière, Sciences de la vie et Sciences de la terre du DEUG Sciences et Technologie (car les DEUG STAPS et MIME demeurent à effectifs constants et limitent la diminution à 28%), elles ont subi respectivement, entre 1997 et 2001, une perte de 53,7%, 40,7%, 20% et 29,4%. Par contre, le secteur de la chimie se trouve non seulement épargné, mais a même tendance à croître, du fait de l'enseignement à distance (EAD) ; cet état de fait assez paradoxal peut tenir à une forte poussée de poursuites d'études après le DUT correspondant. Quoi qu'il en soit, il est douteux qu'en dehors de la filière chimie, et au vu des faibles effectifs, cette superposition de seconds cycles classiques puisse se perpétuer indéfiniment en l'état, ne serait-ce que parce qu'elle donne de l'université une image peu attractive et peu convaincante.

En 3^e cycle, le doctorat d'Acoustique maintient son attractivité forte sur les plans national et international et s'appuie sur un DEA à 20 étudiants, ce qui constitue une excellente performance. Il en est de même pour le DEA Communication homme-machine et Ingénierie éducative, qui présente une forte attractivité. Les deux autres DEA (dont Capteurs optiques et Instrumentation, ouvert à la rentrée 2002 en collaboration avec l'ENSIM) sont à recrutement local. Les cinq DESS à très fort recrutement national permettent de disposer à bac+5 d'effectifs de qualité et d'envisager de maintenir à ce niveau un équilibre entre master recherche et master professionnel.

L'IUT du Mans connaît une quasi-stabilité de ses effectifs. Les poursuites d'études des étudiants de l'IUT sont un facteur essentiel dans la survie de certaines filières des 2^{es} cycles scientifiques. Cependant, les deux départements Mesures physiques et Génie mécanique et Productique manquent singulièrement de candidatures et le département de Chimie a subi une diminution de candidatures de 35% ces trois dernières années. Les années spéciales de chimie n'ont pas ouvert en 2002 pour cause d'effectif insuffisant, ce qui peut s'expliquer par la création des licences professionnelles.

Avec une taille modeste et une situation géographique un peu délicate, l'IUT de Laval remplit ses missions de formation sur les plans départemental (35% des inscrits), académique (32% des inscrits) et national (31% des inscrits). Les effectifs étudiants sont en hausse constante ainsi que le nombre de candidatures. Fait qui mérite d'être souligné, les spécialités Génie biologique et Services et Réseaux de communication rendent l'établissement attractif pour les futurs étudiants et compensent la nature délocalisée de l'implantation par rapport à une ville universitaire.

La filière STAPS, quant à elle, connaît une légère augmentation de sa population, maîtrisée par la limitation des capacités d'accueil. Les procédures de choix des candidats se font dans le respect de l'article 14 de la loi de 1984 et c'est pour ne pas "implorer", compte tenu du taux d'encadrement des formations, que l'équipe pédagogique a choisi de limiter les entrées (180 places en 1^{ère} année de DEUG).

Effectifs de la filière STAPS de 2000 à 2002

	2000	2001	2002
DEUG 1	184	167	179
DEUG 2	111	134	123
Licence STAPS	92		
Licence STAPS EM		71	84
Licence STAPS APA		29	29
Maîtrise APA		12	24
Total	387	413	439
Total Sciences		1 953	1 924

Source : APOGEE

L'ENSIM, après une première promotion de 23 étudiants en 1995, atteint maintenant des promotions de 60 étudiants, mais reste à 80% du potentiel initialement annoncé. Même si la progression est bonne, et si les efforts consentis portent leurs fruits, la direction rencontre encore beaucoup de difficultés dans le recrutement, réalisé à 58% par le réseau Archimède et qui concerne, pour 33%, des titulaires de DUT. L'équipe de l'ENSIM s'active fortement pour se faire mieux connaître, mais, sur le plan national, le site du Mans demeure peu attractif malgré l'infrastructure universitaire et un cadre de vie de qualité. Pour augmenter le taux de recrutement, l'Université du Maine propose dans le DEUG de Sciences de la matière une mention qui offre une préparation à l'entrée à l'École nationale supérieure d'ingénieurs du Mans (ENSIM,) à l'École des géomètres et topographes (ESGT) et à l'Institut pour les sciences et le management (ISMANS). Il est peu probable qu'une seule mention modifie la situation actuelle. Il serait plus efficace et surtout plus attractif qu'une section de DEUG de l'université soit estampillée "préparation aux concours d'entrée dans les écoles d'ingénieurs" et notamment dans les trois écoles du campus, comme cela se pratique dans d'autres universités ; il pourrait être profitable que l'ENSIM recrute aussi à l'aide du concours national réservé aux titulaires du DEUG.

2 - ÉLÉMENTS D'ANALYSE

La baisse des effectifs de l'Université du Maine est évidemment un phénomène complexe, supposant d'envisager une pluralité de causes. L'évaluation s'est notamment intéressée aux causes démographiques et à la situation de concurrence de l'université.

Des causes démographiques

Le nombre de boursiers

Avec 36% de boursiers, l'Académie de Nantes arrive au troisième rang du classement des académies de métropole. Si elle est derrière l'Académie de Lille (37,6%) et l'Académie de Corse (45,4%), elle est près de 10 points au-dessus de la moyenne nationale métropolitaine (26,88%). Le nombre de boursiers à l'Université du Maine est inférieur à cette moyenne académique ; sa progression en pourcentage s'explique par un relatif maintien du nombre de boursiers et par les effets du plan social étudiant et de la bourse à taux zéro, malgré la baisse des effectifs globaux.

Les étudiants boursiers à l'Université du Maine

Années	Nombre	Pourcentage
1995-1996	2 544	24,5
1996-1997	2 323	23,8
1997-1998	2 236	24,3
1998-1999	2 463	25
1999-2000	2 355	28,7
2000-2001	2 464	30,7
2001-2002	2 443	32

Source : DPD-SDESE 2001

La comparaison des catégories socio-professionnelles (CSP) des parents avec celles des autres universités de la région montre, en 2001, les résultats suivants (par cumul des catégories moyenne et défavorisée pouvant bénéficier d'une bourse) :

Universités	CSP moyenne et défavorisée
Angers	43,12
Nantes	35,21
Le Mans	45,89

Source : Infosup

Mais, alors que la situation d'Angers est assez comparable, les effectifs n'y baissent que de 15%. Le pourcentage important d'étudiants appartenant à des classes sociales moins disposées que d'autres aux études supérieures n'est donc que l'un des éléments d'une explication démographique.

Le nombre de bacheliers et le taux de réussite

Dans l'Académie de Nantes, les taux de réussite au bac sont parmi les meilleurs de France puisque 71,4% d'une génération accède au niveau du baccalauréat contre 69% en moyenne nationale :

Taux de réussite des candidats à l'examen, tous baccalauréats

Session	Bacheliers	Taux académique	Taux national
2000	30 439	84,20%	79,80%
2001	29 094	84%	78,80%

Source : Académie de Nantes

Taux de réussite des candidats à l'examen, baccalauréats L, ES, S

Session	Bacheliers	Taux académique	Taux national
2000	15 747	84%	80,1%
2001	14 661	83,90%	79,5%

Source : Académie de Nantes

Concernant les baccalauréats généraux, la situation de l'Académie de Nantes n'est pas plus défavorable que la situation nationale. Néanmoins, le fait le plus significatif est plutôt la baisse des effectifs des bacheliers généraux depuis 1996. La série scientifique est toujours touchée (-7,2% entre les sessions 2000 et 2001), mais les séries littéraires (-7,7%) et ES (-5,8% en 2001) sont venues la rejoindre. Les formations de type classique ne peuvent donc manquer d'être affectées par l'érosion du nombre de bacheliers des séries les mieux adaptées pour y préparer.

La répartition entre garçons et filles

Dans l'Académie de Nantes, la répartition par sexe est comparable, série par série, aux moyennes nationales ; les filles sont plus nombreuses à se présenter au bac, mais surtout plus nombreuses à l'obtenir et, qui plus est, avec mention : "alors que les promotions de bacheliers sont fortement marquées en termes de mixité, l'inégalité entre garçons et filles semble se creuser au moment de l'orientation et de l'inscription dans un cursus d'études supérieures, voire à l'accès à l'emploi"¹. Pourtant, l'Université du Maine ne semble pas attirer les bachelières, si on fait la comparaison avec les autres universités de l'académie :

	Université du Maine	Université de Nantes	Université d'Angers
Femmes	51,2%	54,97%	59,1%
Hommes	48,8%	45,03%	40,9%

Source : Académie de Nantes

De 54% en 1997 et 1998, le pourcentage de bachelières est retombé à 51% en 2001, la tendance se confirmant en 2002 avec 51,3%. En revanche, le 2^e cycle se "féminise" dans une proportion située entre 55 et 60% depuis 5 ans. Mais le 3^e cycle inverse complètement la tendance, les garçons devenant largement majoritaires (60%).

L'origine géographique et la répartition des étudiants

Les deux tiers des étudiants de l'Université du Maine sont originaires de la Sarthe et de la Mayenne (67%). 22% viennent des départements limitrophes (Orne, Eure-et-Loir, Loir-et-Cher), tandis que le taux d'étudiants étrangers est de 6,3% (moyenne nationale : 11,4%). Le nombre d'étudiants étrangers n'était que de 3% avant 2000, et les progrès d'ouverture ne produisent pas encore d'effet correcteur suffisant. On note, en outre, une baisse de 7% des inscriptions de bacheliers de la Sarthe dans les formations post-bac entre 1990 et 2000. Or le premier cycle, recruté à 80% dans l'Académie de Nantes, l'est à 60% dans le département de la Sarthe (qui fournit de façon plus générale 59% des effectifs totaux de l'Université du Maine, soit 4 657 étudiants). Le département de la Mayenne (où se trouve un site de l'Université du Maine, à Laval) est plus partagé, puisqu'en 1999, les bacheliers poursuivant leurs études se dirigeaient à 31% vers l'Université du Maine, à 32% vers l'Université d'Angers, 6% allant vers Rennes et Nantes.

Sur l'ensemble des étudiants de l'université, environ 65% sont en 1^{er} cycle, 25 % en 2^e cycle et 7 % en 3^e cycle. La baisse de 1855 étudiants entre le premier et le second cycle ne peut trouver son explication dans la seule opportunité d'une sortie à bac+2, l'établissement enregistrant lui-même des taux de non-réinscription de primo-entrants particulièrement importants dans les UFR de Lettres, Langues, Sciences humaines (40,9% d'inscrits à la rentrée 2000 ne se sont pas réinscrits à la rentrée 2001), Droit et Sciences économiques (38,7%), et dans les formations de DEUG proposées à Laval (42,9%) Il semble plutôt que l'université joue, pour certains, le rôle d'établissement de proximité, mais aussi de transition entre le lycée et d'autres établissements d'enseignement supérieur.

Répartition des étudiants par cycle dans les trois universités de l'académie en 2000 (en %)

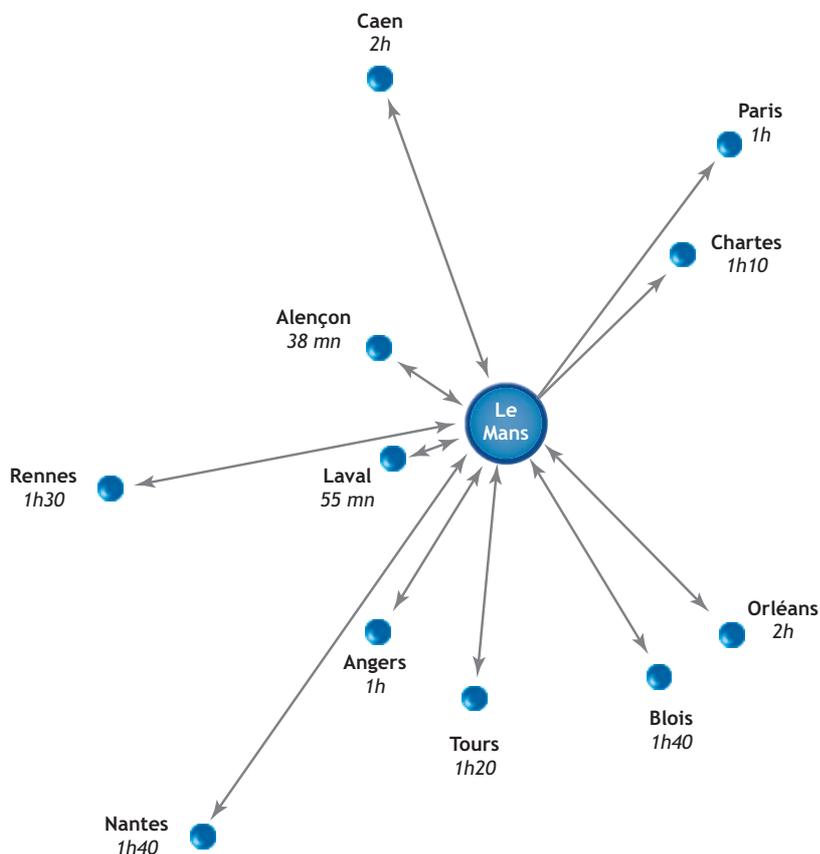
	Université du Maine	Université de Nantes	Université d'Angers
Premier cycle	64,51	49,86	55,76
Second cycle	26,78	33,42	30,1
Troisième cycle	6,7	14,53	12,53

Source : APOGEE, BO 2000

¹ *Océania*, publication de l'Académie de Nantes, mai 2001, n° 115

Une situation de concurrence forte

Si l'on considère les implantations universitaires dans un rayon de 250 km autour du Mans, l'on constate que ce large territoire est riche d'établissements, tous plus importants et plus anciens que l'Université du Maine, dans des villes qui sont ou plutôt proches (Angers, Tours) ou très aisément accessibles par le TGV (Paris, Rennes, Nantes).



Comme l'Université du Maine n'est pas omni-disciplinaire, il est normal qu'une fraction significative des bacheliers de la Sarthe ou de la Mayenne ne s'y inscrive pas et aille poursuivre ses études dans les universités voisines.

En 2001-2002, les 2050 nouveaux bacheliers de la Sarthe allant à l'université se sont répartis ainsi :

- Université du Mans	61,8 %
- Université d'Angers	17,1 %
- Université de Tours	5,1 %
- Université de Caen	3,5 %
- Université de Nantes	3,0 %
- Université Rennes I	2,3 %
- Université Rennes II	1,5 %

En 2001-2002, les 1416 nouveaux bacheliers de la Mayenne allant à l'université se sont répartis ainsi :

- Université du Mans	29,9 %
- Université d'Angers	22,1 %
- Université de Tours	0,5 %
- Université de Caen	3,1 %
- Université de Nantes	7,8 %
- Université Rennes I	14,5 %
- Université Rennes II	15,8 %

À cette concurrence entre établissements universitaires géographiquement proches, il faut ajouter celle des classes post-baccalauréat, classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et sections de techniciens supérieurs (STS). Le tableau ci-après décrit la situation de l'année 1998 (au milieu de notre période de référence) ; il montre aisément l'importance des orientations STS-CPGE pour un département comme la Mayenne. Depuis cette date, la situation a peu évolué dans la mesure où quelques ouvertures de classes STS compensent les fermetures de quelques CPGE, comme le montre le second tableau.

	Université		IUT		STS et CPGE		Total
Mayenne	341	14,42%	441	18,65%	1 583	66,93%	2 365
Sarthe	4 186	54,63%	888	11,59%	2 589	33,79%	7 663
Académie	27 810	52,76%	5 460	10,36%	19 445	36,89%	52 715

Source : Académie de Nantes

	1996	2001
Université	61 920	55 498
CPGE	2 528	2 465
STS	6 761	8 006

Source : Académie de Nantes

En 2001, on comptait (public et privé) dans la Sarthe 695 élèves en CPGE et 1989 en STS. Ces effectifs représentent 38% des effectifs de l'Université du Maine, hors école d'ingénieurs, et plus de la moitié (51,4%) des effectifs de son premier cycle.

Dans l'Académie de Nantes, l'enseignement privé reste stable dans le secteur universitaire depuis plusieurs années et mobilise environ 8% des effectifs. Il n'est pas implanté dans la Sarthe, mais participe à un environnement de forte concurrence pour l'Université du Maine.

Ainsi, le bassin de recrutement de l'Université du Maine se situe presque exclusivement en Pays de Loire, où elle très concurrencée par Nantes et Angers, et son bassin principal dans le département de la Sarthe, où le nombre d'inscriptions après le baccalauréat est en diminution. Les perspectives d'augmentation des effectifs étudiants à l'horizon 2009, si l'on en croit les projections faites par le rectorat de Nantes, n'incitent pas à l'enthousiasme, même si la région Pays de la Loire va mieux résister que la moyenne nationale dans la baisse des effectifs dans les lycées et si la zone d'emploi du Mans semble armée pour stabiliser ses effectifs.

De plus, dans un environnement sociologique où les étudiants d'origine modeste sont fort nombreux (*cf.* le nombre des boursiers), la perspective d'études longues et difficiles peut aussi jouer un rôle dissuasif. Le nombre des abandons en 1^{ère} année, comme celui des non-réinscriptions, traduit probablement l'interrogation des étudiants, qui peuvent s'orienter vers des formations post-bac plus adaptées à leurs vœux. Dans un contexte où l'Université du Maine devrait se montrer offensive pour conserver et développer son recrutement dans le département de la Sarthe, l'élargir et l'amplifier en Mayenne et tenter d'attirer des étudiants des départements limitrophes, elle souffre d'un déficit d'image qui l'empêche de mieux s'attacher les étudiants inscrits après leur baccalauréat.

En effet, il se construit, dans les représentations des élèves des classes de Terminale, une image de l'enseignement supérieur et de l'Université du Maine à travers ce que les étudiants inscrits en 1^{er} cycle en disent. Cette information "parallèle", qui se transmet de façon informelle, contribue à l'image de marque de l'établissement. C'est ainsi que se constitue la "légende" de villes qui seraient plus agréables à vivre et d'universités où il serait plus "sympathique" d'étudier, les deux allant souvent de pair. Il est ensuite difficile de changer l'impression que peuvent avoir les élèves, et aussi les parents (surtout quand elle est défavorable), au moment de choisir une orientation et un établissement. En bref, l'Université du Maine paraît souffrir non seulement d'une conjoncture démographique défavorable et d'une concurrence particulièrement importante, mais aussi d'une certaine imperfection dans la représentation que ses publics éventuels se font de l'établissement et de son environnement.

Une image ternie

Force est de constater que les deux villes d'implantation de l'université, Le Mans et Laval, n'ont pas, dans l'imaginaire collectif, l'image de "villes étudiantes". Il appartient aux collectivités locales de prendre conscience de l'apport positif d'une population étudiante importante et de toutes les retombées économiques, sociales et culturelles qui peuvent s'ensuivre pour les municipalités. Elles ont certainement le meilleur profit à tirer des atouts que constituent le prix peu élevé du logement étudiant, la qualité des équipements universitaires, la facilité des études en province. Mais l'université porte-t-elle, de son côté, une part de responsabilité quant à l'image qui est la sienne chez les jeunes susceptibles d'y entrer ? C'est ce que le présent rapport se propose d'examiner en analysant ce qu'elle propose à ses publics, que ce soit en termes de parcours de formation ou de conditions de vie, d'études et d'implication dans l'établissement.

Dans ces domaines, la réalité est certes plus riche que les représentations communes ne le laissent croire ; elle mériterait néanmoins qu'une grande partie des efforts de la nouvelle équipe présidentielle lui soit consacrée, comme le fait paraître le projet de contrat 2004-2007, qui doit permettre à l'Université du Maine de s'élever au rang d'un établissement plaçant vraiment l'étudiant au centre de sa préoccupation en lui offrant des formations mieux adaptées et en cherchant à gagner son adhésion, notamment par la proposition de bonnes conditions de vie et de travail.

II - L'OFFRE DE FORMATION EN 2003

Au cours du Conseil scientifique du 1^{er} février 2001, le président de l'université a présenté comme suit la situation de son établissement :

"Le président affirme qu'il veut une vision générale et à long terme des objectifs de l'Université du Maine car nous sommes confrontés à une baisse des effectifs des étudiants, à un déséquilibre entre filières et à la mobilité des étudiants et des enseignants. Le Mans n'exerce pas de force centripète, dans les dossiers relatifs à la région. Par exemple dans l'acquisition générale du schéma de transports, la ville du Mans ne fait plus partie du schéma de désengorgement de Nantes (axe Nantes - Angers - Tours).

Le schéma des services collectifs de l'Enseignement supérieur et de la recherche classe les universités en trois catégories :

- *les grands centres universitaires pluridisciplinaires, pluri-établissements, réunissant des formations supérieures de haut niveau, des laboratoires de recherche dotés des infrastructures nécessaires et répondant à des standards internationaux au sein des grandes métropoles ;*
- *les pôles universitaires plus spécialisés, au moins au niveau des 3^{es} cycle, au sein des principales aires urbaines. Ils disposent de véritables capacités de recherche dans leur domaine de spécialisation, l'offre de formation n'étant assurément pas limitée aux seuls créneaux d'excellence en matière de recherche ;*
- *un maillage de plates-formes, appuyées sur des IUT de plein exercice et des antennes universitaires, structurant les principaux bassins d'emplois.*

Le Mans, qui se place dans la 2^e catégorie, doit repenser son offre de formation et de recherche pour confirmer sa spécialisation. Il est indispensable que l'Université du Maine affirme son identité. Il faut être à un niveau excellent même si l'on n'est pas présent partout.

Les laboratoires ayant des moyens importants doivent garder leur personnel. Les autres seront confrontés à leur mobilité. Il faut des objectifs visibles de l'extérieur pour l'identification et l'attractivité de l'Université du Maine. Notre établissement a réussi à répondre en son temps à l'augmentation des étudiants, mais demain c'est plus l'aspect qualitatif sur service rendu qui sera décisif".

Les propos du président expriment clairement le projet, déjà engagé, d'une rénovation de l'offre de formation (et, par suite, d'un ajustement de la politique scientifique de l'université) pour freiner une baisse d'effectifs manifestement parvenue au point d'affecter l'engagement et jusqu'à la stabilité des personnels enseignants-chercheurs. L'intention de diversifier l'offre pédagogique s'est manifestée ces dernières années avec deux visées : l'augmentation du nombre de diplômes professionnels préparés à l'UM et la mise en place d'un enseignement à distance fortement structuré. L'offre de formation continue et l'offre traditionnelle s'en sont trouvées modifiées, mais, dans l'ensemble, elles n'ont pas été profondément révisées. Il semble plutôt que ces évolutions aient été imposées par la désaffection des publics que l'établissement a subie ces dernières années, comme il a dû subir l'organisation de son offre sur le site annexe de Laval, dont la maîtrise lui a échappé.

1 - L'OFFRE "TRADITIONNELLE" DE FORMATION INITIALE

Secteur Droit et Sciences économiques

Hormis à l'IUP, l'offre de formation et la pédagogie dans le secteur DSE sont traditionnelles et s'appuient sur des pratiques éprouvées plutôt que des expérimentations, en particulier dans le secteur juridique. La semestrialisation et la réforme des premiers cycles ont laissé des traces, mais n'en a-t-il pas été ainsi dans beaucoup de structures semblables ? De fait, en tenant compte des écrits et des entretiens, une bonne volonté d'adaptation aux normes se combine avec un effort pour assurer la continuité. Des notions comme l'aménagement des programmes, les choix personnels d'étudiants, les passerelles sont ainsi maintenant pris en compte, grâce à l'écoute et à l'échange avec les étudiants. Mais dès lors, et particulièrement pour les sciences économiques, l'hétérogénéité de la demande étudiante est mise en avant pour conclure aux avantages de la continuité.

Néanmoins, l'UFR a su introduire les TICE et l'informatique et s'appuyer sur l'apprentissage des langues. En outre, la forte imbrication de l'AES, qui permet des passerelles post-maîtrise, apaise certains débats qui touchent par ailleurs les sciences économiques et juridiques (place de la formalisation, par exemple). Enfin, un petit nombre de mentions et d'options a été maintenu jusqu'au niveau licence. Tout cela garantit un niveau de diplôme de bonne qualité, particulièrement utile au public étudiant qui vise les concours de la fonction publique.

En maîtrise sont offertes des formations soit très professionnalisées, comme la maîtrise Sciences et Techniques comptables et financières (MSTCF), soit classiques, comme les maîtrises de Droit (public, privé, droit des affaires et carrières judiciaires). Ces toutes dernières années, l'UFR a dû affronter la double question d'une offre de formation susceptible de résister à la concurrence régionale et de maintenir des effectifs suffisants. Cette double question est certes partagée par de nombreuses universités, mais elle paraît particulièrement cruciale au Mans. Avec une bonne conscience du risque, l'UFR a réalisé des choix adaptés. Les options et spécialisations diverses sont de fait très limitées, mais cela paraît relever d'une attitude relativement responsable de l'UFR, qui reste confrontée à la baisse des effectifs de second cycle.

Sur le site de Laval, les enseignements offerts (principalement en premier cycle) se caractérisent par une duplication de l'organisation pédagogique. Si l'on compare les emplois du temps du groupe pédagogique manceau à ceux de Laval, les enseignements sont identiques avec le même enseignant¹. Il est évident que l'approche personnelle de chaque enseignant induit des conclusions variées, mais l'opinion majoritaire est celle du plaisir d'enseigner dans de petits groupes assez motivés, opinion qui n'empêche pas de s'interroger sur la pratique d'enseignement supérieur qui en résulte.

¹ Il est à noter que l'enseignant à Laval bénéficie de défraiements de transport mais aussi d'un bonus financier correspondant aujourd'hui à 1/3 du prix de l'HC, que cet horaire soit effectué ou non dans le cadre du service de base.

L'aide en première année n'est pas, aujourd'hui, un point fort de l'université. Si des crédits de tutorat sont disponibles sans grande contrainte, le tutorat est organisé sans conviction : peu de messages, de la part des enseignants, s'attachent à piloter les étudiants vers les séances de tutorat ; il semble même exister une volonté de ne pas adapter la démarche pédagogique à l'étudiant en premier cycle, sauf à Laval. Les étudiants, quant à eux, ressentent directement que, s'ils suivent l'offre de tutorat, ils risquent vite d'apparaître comme "stigmatisés" ; dès lors, la demande de tutorat s'étirole vite, à la fin du premier semestre.

L'IUP Charles Gide offre, de son côté, la seule filière en France formant, dans le cadre universitaire et sur trois années, les spécialistes du management et de la gestion des entreprises de l'économie sociale. Ce secteur rassemble environ 300 000 entreprises et établissements et 30 millions d'adhérents, regroupant coopératives, mutuelles et associations. Cette formation de caractère généraliste est tournée vers l'acquisition des compétences de gestionnaire d'une organisation de services. Elle comprend des stages organisés grâce au "réseau IUP" et à des échanges privilégiés avec le Canada ; la bonne intégration de l'IUP dans des institutions comme la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF) est un atout ; néanmoins, la tendance est plutôt à un moindre recours aux organisations financières et mutualistes, au profit des associations intermédiaires et des organisations non-gouvernementales (ONG). La maquette pédagogique de l'IUP, certes pertinente, paraît souffrir de quelques lacunes. Ainsi l'économie publique semble absente, même si elle est certainement traitée dans l'économie du tiers secteur et de la firme autogérée. Les affaires récentes touchant des associations imposent certes un cours de droit fiscal, mais les règles implicites d'action du secteur tertiaire, tant au niveau local qu'international, font regretter que le droit public (rôle des collectivités territoriales dans l'aide publique) et les questions d'ingérence en droit international soient absents. Dans la structure pédagogique, il apparaît enfin que l'analyse stratégique et les questions de gestion en économie sociale, d'une part, la dimension de l'évaluation des projets, d'autre part, sont également en retrait. Sur ces bases, l'IUP offre deux voies d'insertion : l'une, à usage local ou national, se rapporte à la gestion des ressources humaines (GRH) dans le secteur de l'économie sociale ; l'autre, plus humanitaire et plus internationale, apparaît notamment à travers le choix des terrains de stage et tourne les diplômés vers les ONG. Il serait souhaitable que l'IUP réfléchisse à une analyse plus fine de sa maquette pédagogique dans un tel contexte. Le projet actuel d'accoler l'IUP à un master à deux spécialités laisse penser plutôt à un renforcement de la première option, si l'on en croit la description du projet (management des entreprises à but sanitaire et social, management des entreprises de l'économie sociale d'affaires).

Les deux IUT de l'Université du Maine comportent chacun un département tertiaire ; pour l'IUT du Mans, il s'agit d'un département Gestion des entreprises et des administrations (GEA) et, à Laval, de Techniques de commercialisation (TC). Malgré ces différences de spécialisation et des histoires en grande partie distinctes, on note que ces deux filières tertiaires subissent, indépendamment de la spécificité de leur offre de formation, l'impact des effets de concurrence avec les autres filières courtes du tertiaire ; en outre, les deux départements se sentent plutôt isolés. Si, quelquefois, les IUT vivent leur autonomie relative avec bonheur, les enseignants de GEA et TC soulignent cette sensation d'isolement. Créé dans les premiers, le département GEA est un "senior" des départements d'IUT avec plus de 35 ans d'exercice. Le profil de génération de l'IUT se remarque aussi dans les rangs et grades des enseignants-chercheurs. Pour les groupes I et II, il n'y a pas d'enseignant-chercheur de rang professoral et, à l'inverse, demeurent quatre assistants, soit autant que les MCF de ces deux groupes. Les personnels sont intensément impliqués dans les charges pédagogiques, puisque plus de 70% des personnels enseignants-chercheurs des groupes I et II ont un service supérieur à 225 h équivalent TD.

La filière Techniques de commercialisation (TC) est restée dépendante de l'IUT du Mans depuis sa création en 1988 jusqu'à la création de l'IUT de Laval comme établissement de plein exercice. Le département TC, après avoir occupé des locaux en centre-ville, s'est installé sur le campus lavallois, dans les nouveaux locaux de la Dormerie en 1995. Des locaux nouveaux pour un département d'Informatique appliquée vont aussi accroître l'offre de salles pédagogiques techniques. Toujours caractérisé par un recrutement local relativement fort, il a baissé son niveau de sélection à l'entrée, en raison de l'accroissement, dans le bassin de recrutement, des filières concurrentes type STS. Certes, il peut être souligné que le cursus de TC s'y prête mal, mais cette politique ne favorise pas une meilleure insertion, pourtant revendiquée au sein du département, dans le tissu économique local. Influencée par le contexte, la filière a souhaité se spécialiser dans les formations à l'environnement économique de l'agro-alimentaire. Cela a conduit à un résultat mitigé, puisque la formation complémentaire (bac+3), Techniques de commercialisation des produits alimentaires, créée en 1990, a cessé en 1995. Toutefois, le soutien institutionnel s'est réorienté vers le projet Techniques de vente à l'exportation qui, depuis 1994, est un prolongement adéquat pour les étudiants du DUT mention TC. La question du décrochage et/ou de l'abandon précoce en première année paraît être un problème de plus en plus aigu. Les actions de remédiation sont basées sur le suivi et la stimulation des individus. De même, l'IUT implique ses étudiants dans les actions de professionnalisation (projets de groupe, utilisation de la bureautique). Les projets tutorés, en particulier, font naître un "esprit" dans le département qui en soude les composantes.

Le projet LMD conduit les IUT à réfléchir à la mise en place de licences professionnelles et, de ce fait, à affronter la question d'une offre de formation plus attractive. Le projet de licence professionnelle à vocation commerciale, qui répondrait à la demande de plus des deux tiers des étudiants de Laval, ne s'intègre pas encore à l'offre de formation, d'où un certain désarroi des étudiants, mais surtout de leurs enseignants, qui constatent par ailleurs la réalisation d'autres projets comme à Haute-Follis, lycée privé de Laval, qui propose, en partenariat avec le Crédit agricole et le Crédit mutuel, une formation bac + 3 dite TS + Banque-assurance, ouverte aux titulaires d'un BTS, d'un DEUG ou d'un DUT des secteurs économique et commercial.

À l'évidence, la diversité et la jeunesse de l'UFR pénalisent tout autant les structures de recherche que les troisièmes cycles. On reste toutefois assez surpris par l'effort réalisé au niveau des formations de type DESS, dans lesquelles, néanmoins, il y a peu d'étudiants. L'offre de formation de DESS comporte 5 diplômes au sens strict, auxquels on peut associer le cycle de préparation aux carrières judiciaires, vu sa finalité professionnelle à niveau bac+5. Il est évident que la question des DESS ne peut s'analyser que dans un contexte national qui mettrait en avant la dynamique de l'offre de formation, mais aussi les comportements de recherche opportuniste, de la part des étudiants, d'un cursus à bac+5. Au-delà de ce constat liminaire, il faut aussi remarquer l'autonomie thématique de chaque diplôme.

Le DESS Gestion de l'entreprise exportatrice paraît être le seul qui connaisse une difficulté de recrutement, en dépit d'une situation moins critique à la rentrée 2002. Il s'est produit un "effet de ciseaux" car, si la sélection a toujours été présente, le nombre de désistements a concerné une part croissante des effectifs sélectionnés. Il en va de même pour le DESS CAAE, mais à un moindre degré, même si l'amélioration en 2002 est moins sensible. Dans l'analyse de l'origine des étudiants, on note, particulièrement pour ce DESS, le nombre important d'étudiants issus de l'Université du Maine. Cette situation n'est pas surprenante, dans la mesure où il existe des lacunes dans l'offre de formation de second cycle de gestion ; de ce fait, les étudiants manœuvrés ne paraissent pas les mieux armés pour se tourner vers les 3^e cycles de gestion dans d'autres établissements. Le DESS Économie sociale pourrait être perçu comme le prolongement naturel du diplôme de l'IUP Charles Gide ; mais, en réalité, les étudiants de l'IUP ne comptent que pour le tiers des effectifs du DESS. De l'ensemble des DESS, celui de Droit de la concurrence paraît de manière incontestable être celui de l'UFR qui possède le meilleur pouvoir d'attraction. Les candidats paraissent nettement progresser en nombre ces dernières années. Par ailleurs, le recrutement est largement appuyé sur d'autres universités. Enfin, de création plus récente (1998), le DESS Assurance et Banque-assurance paraît avoir acquis un pouvoir d'attraction non négligeable auprès des diplômés des universités extérieures.

La situation des DEA est à la fois simple et problématique. La taille de l'université, le potentiel limité des structures de recherche ne permettent pas une offre d'allocations significative. Dans cette situation, qui n'est pas singulière, le DEA demeure une orientation par défaut. Pour les sciences juridiques, le DEA Droit de la responsabilité conserve un pouvoir d'attraction, surtout auprès de candidats étrangers. La sélection à l'entrée paraît significative et débouche, après désistements, sur une vingtaine d'inscrits, d'origine non mancelle pour la majorité. Dans la pratique, le DEA Économie du travail - méthodes quantitatives paraît effectuer une sélection plus douce ; il est vrai que les effectifs sont en baisse sensible depuis 2000. Les mutations internes dans le DEA d'Économie (ou les DEA, suivant les périodes) ont été nombreuses et le taux d'achèvement de ce DEA reste faible.

Secteur Lettres, Langues, Sciences humaines

L'UFR des Lettres, Langues et Sciences humaines assure la formation générale des étudiants dans 32 diplômes nationaux de 1^{er} et 2^e cycles, et dans 2 DEA ; par ailleurs, elle a ouvert des formations à des diplômes professionnels de deuxième ou troisième cycle ; elle participe enfin à la préparation des concours du CAPES, en anglais, en lettres modernes et en histoire-géographie.

Les formations générales concernent les champs des lettres (classiques et modernes), des langues vivantes (allemand, anglais, espagnol), des langues vivantes appliquées (LEA), des sciences humaines, et tout particulièrement de l'histoire et de la géographie. Les choix sont donc ciblés et, en ce sens, assez pertinents.

Les maquettes de diplôme sont organisées en respectant les textes officiels qui régissent les formations habilitées, aussi bien dans la structure des enseignements que dans les volumes horaires. L'objectif consiste à donner un savoir spécifique précis, de statut universitaire, à des étudiants que l'on pense destinés prioritairement aux concours de CAPES, voire d'agrégation. Les modes d'organisation - les semestres, les unités d'enseignement associant plusieurs éléments - sont aussi respectueux des textes. De même, cours magistraux et travaux dirigés encadrent, à égalité, le travail des étudiants.

Pourtant, les propositions innovantes du ministère de l'Éducation nationale faites ces dernières années n'ont pas toutes été retenues et exploitées. S'il est vrai que de nombreux départements ont fait de l'UE de découverte une formation à une discipline différente de la dominante, la filière des Lettres classiques a imaginé d'enseigner le grec. Certes, il s'agit probablement de répondre à un besoin - la faible connaissance du grec par les lycéens -, mais ce choix interdit de fait toute réorientation. De même, l'enseignement de la "méthodologie universitaire" ou de la "méthodologie de la discipline" vise plus à spécialiser la formation qu'à aider l'étudiant à s'intégrer au travail universitaire et aux méthodes de l'université. De même encore, une unité fondamentale est souvent utilisée comme unité de découverte, ce qui n'est pas forcément le choix le meilleur. Par ailleurs, la possibilité des options privilégie souvent un "approfondissement" de la discipline choisie plutôt qu'une ouverture plus effective vers d'autres perspectives de formation. Enfin, la possibilité d'utiliser la "majeure" et la "mineure" a été peu exploitée, en 2^e comme en 3^e année, à l'exception des formations de géographe et d'historien, qui, par ailleurs, peuvent préparer des licences spécifiques destinées au CAPES d'Histoire et Géographie. Il en est de même des départements des Lettres et des Langues qui préparent une licence et une maîtrise avec mention Français langue étrangère (FLE) depuis 1990.

Les formations qui couvrent les deux cycles (DEUG, licence, maîtrise), mais qui ne peuvent permettre aux étudiants de préparer une insertion professionnelle, éprouvent quelque difficulté à garder leur attractivité. C'est le cas des langues anciennes qui perdent 72% de leurs effectifs en DEUG entre 1997 et 2002, ou de l'allemand qui connaît une chute proche de 80% pendant cette période. Certes, des facteurs exogènes interviennent avant même l'entrée à l'université et déterminent des phénomènes voisins dans d'autres universités françaises. Mais le mouvement se prolonge aussi en licence et en maîtrise : ces formations, dans leur construction, préparent de manière presque exclusive à l'enseignement sans que les étudiants aient la possibilité de préparer les concours sur place. La survie, à terme, de telles formations est donc une question posée. Les enseignants semblent en être conscients et le projet LMD en tient partiellement compte.

Une formation complète, CAPES compris, n'est cependant pas une garantie de dynamisme ou d'attractivité, comme en témoignent les formations en histoire, en géographie, en anglais, voire en lettres modernes. En effet, les chutes d'effectifs sont importantes en DEUG et se prolongent en licence. Ainsi, le DEUG d'Histoire perd 40% de ses effectifs entre 1997 et 2002, tandis que le DEUG d'Anglais en perd environ 42%. Mais les licences connaissent aussi des déboires analogues : en histoire, la chute atteint 39%, en anglais elle s'élève à plus de 65%. Certes, en fonction de l'année de référence, 1997-1998, des modifications de modalités d'examen ont pu intervenir (capitalisation et compensation). Néanmoins, le recul est sévère et mérite analyse et réflexion, y compris en tenant compte du nombre de postes offerts au CAPES. En revanche, en maîtrise, la situation paraît plus complexe : en anglais ou en géographie, les effectifs continuent de baisser, mais la chute atteint des proportions limitées (autour de 25%) ; dans d'autres disciplines, on constate même une progression (en lettres modernes : +25%).

La mention FLE, associée aux formations de 2^e cycle en lettres modernes et en langues, ne rencontre pas un vrai succès en licence, encore que, dans certains cas, ses effectifs soient assez révélateurs de phénomènes propres à la formation. Ainsi, en lettres modernes, en 2001-2002, 25% des étudiants de licence choisissent la mention ; mais en anglais, par exemple, la proportion s'élève à près de 37%. En revanche, en maîtrise, l'attractivité se renforce. Entre 1997 et 2001, le nombre d'étudiants inscrits en maîtrise de Lettres modernes, mention FLE, est équivalent, voire parfois supérieur, à celui des étudiants inscrits dans la maîtrise sans mention ; et ils sont plus nombreux à terminer la maîtrise. À l'évidence, la mention FLE intéresse donc les étudiants qui ont la possibilité d'effectuer un stage, de postuler à un DESS et de préparer leur insertion professionnelle dans divers domaines éducatifs.

La formation complète en langues étrangères appliquées progresse au cours des cinq dernières années. Ce n'est pas un phénomène particulier à l'Université du Maine. Si l'absence, dans la région, d'école de commerce permet à la filière de se construire une identité autour des langues appliquées, il s'agit effectivement d'une formation qui s'inscrit dans une démarche professionnelle, en liaison avec des entreprises étrangères. Le département, dans son livret destiné aux étudiants, n'hésite d'ailleurs pas à afficher les emplois occupés par les diplômés et la liste des entreprises qui accueillent des stagiaires ; il diffuse des informations sur les emplois à pourvoir. Enfin, d'emblée la formation peut annoncer la possibilité de poursuivre en DESS.

S'il est présomptueux de tirer des conclusions générales d'un ensemble de statistiques, il n'en demeure pas moins que l'offre de formation, dans sa configuration d'ensemble, présente des aspects contrastés. L'environnement socioculturel régional pousse, comme le signale l'Observatoire de la vie étudiante, à s'engager dans des filières qui préparent à une perspective professionnelle, et ce phénomène se vérifie dans le secteur des Lettres, Langues et Sciences humaines.

C'est sans doute la raison pour laquelle l'UFR a mis en place des diplômes d'université : ainsi, à la rentrée 2002-2003, un DU d'Études européennes est proposé aux étudiants étrangers, tandis qu'un DU de Littérature de la jeunesse, ouvert depuis 2001, présenté dans le projet LMD comme l'une des mentions de la licence de Lettres modernes, connaît un vrai succès (effectifs doublés d'une année à l'autre).

L'offre de formation à l'insertion professionnelle se développe, d'une part, en diplômes nationaux habilités (DESS et licences professionnelles) et, d'autre part, dans la préparation des concours de l'Éducation nationale.

À la rentrée universitaire 2002-2003, l'UFR des Lettres, Langues et Sciences humaines assurait le fonctionnement de cinq DESS.

Créé en 1992 dans le cadre du département de Géographie, le DESS de Gestion sociale et territoriale des déchets et des pollutions est appuyé sur un centre de recherche, le GREGUM. Il accueille de 20 à 25 étudiants selon les années après une sélection sévère (1 dossier sur 10 est retenu). Il bénéficie d'un solide partenariat avec des entreprises locales et régionales, comme avec les collectivités publiques. Les embauches sont bien ciblées et les taux d'insertion sont bons : pour la promotion 2000-2001, 18 des 20 étudiants diplômés ont trouvé un emploi en CDI au 1^{er} octobre 2002, tandis que dans la promotion 2001-2002, à la même date, 6 des 20 diplômés ont un emploi en CDI, 8 en CDD, 8 sont en recherche d'emploi. La participation de responsables d'entreprise ou de collectivité, de bureau d'études, aux divers actes d'enseignement explique, sans doute, ce succès.

Le DESS de Commerce international des services a été créé en 1994 par le département des Langues étrangères appliquées. Pour assurer la formation de promotions d'une vingtaine d'étudiants, il fait appel à des universitaires et à des professionnels à parité. La filière encourage des stages, certes en Europe (Allemagne, Angleterre, Espagne) mais aussi en Amérique (États-Unis, Canada, Mexique, Argentine), voire en Asie (Corée du Sud, Taïwan). Ce DESS se place dans la continuité de la maîtrise de LEA, qui associe étroitement au premier semestre de la formation un stage sous la responsabilité d'une université et d'une entreprise étrangères.

Créé en 1998, le DESS Politiques linguistiques et technologies éducatives est organisé en cohabilitation avec l'Université d'Angers. Les enseignements sont assurés en présence des étudiants ou à distance ; les étudiants retenus sont d'abord les diplômés de la filière FLE, mais peuvent être également des titulaires de l'agrégation ou du CAPES de Lettres ou de Langue. L'intention est de préparer la formation de professionnels de l'enseignement des langues dans les associations, les services de formation continue, les instituts et centres culturels, dans l'édition scolaire et universitaire, dans la diffusion linguistique à l'étranger. Cette formation bénéficie de la collaboration du ministère des Affaires étrangères, qui a contribué au financement de son élaboration, et du Centre international d'études pédagogiques (CIEP) de Sèvres. Elle connaît un indéniable succès, avec des effectifs de 25 à 30 étudiants inscrits à l'Université du Maine.

Le DESS de Formation aux métiers des langues a été créé en 2000 en cohabilitation avec l'Université d'Angers et s'adresse aussi aux étudiants diplômés de la filière FLE qui souhaitent se former à l'enseignement des langues à distance, soit dans un centre de ressources ou dans une structure privée, soit comme concepteurs de matériels d'enseignement. Il suppose l'utilisation des TICE dans le domaine de l'enseignement linguistique. À la rentrée 2002, dix étudiants de cette formation étaient inscrits à l'Université du Maine.

Tous ces DESS ont un rayonnement assez large qui dépasse le cadre régional, même si peu d'étudiants étrangers s'y inscrivent ; ils s'appuient en outre sur des collaborations ingénieuses et, soutenus par une sévère sélection des dossiers, ils parviennent à trouver leur public. Néanmoins, l'analyse de l'insertion professionnelle est plus malaisée puisque peu d'informations sur les emplois occupés sont données, si ce n'est pour les formations de Commerce international des services et de Gestion des déchets et des pollutions.

D'autres projets paraissent anticiper, dans l'UFR LLSH, la restructuration de l'offre dans les termes de la réforme LMD. Ainsi, à la rentrée 2002, le département d'Histoire ouvre une licence professionnelle de Médiateur de patrimoine pour les activités éducatives et culturelles, destinée à former des opérateurs de terrain qui pourront participer, dans les structures culturelles, à la conception et au montage de projets éducatifs. Cette formation s'inscrit dans le plan quinquennal du Ministère de la Culture qui veut dynamiser la politique de labellisation des villes d'art et d'histoire. Elle associe le lycée de Saumur et bénéficie d'un partenariat professionnel avec les structures de pays, les musées locaux, les parcs et jardins, les conseils généraux, le Conseil régional. Une commission de validation des acquis définit le parcours de formation des étudiants titulaires d'un DEUG ou d'un BTS tandis que sont admis, sur dossier, des salariés, des emplois-jeunes qui souhaitent suivre une formation diplômante. De même, le département de Géographie a obtenu l'habilitation d'une licence professionnelle d'Analyse de données géo-référencées.

Secteur Sciences et Techniques

Dans le secteur scientifique et technologique, nous trouvons trois structures différentes et séparées : l'UFR Sciences et Techniques englobant l'IUP MIME et les STAPS, l'IUT du Mans et de Laval et une école d'ingénieurs, l'ENSIM.

UFR Sciences et Techniques

Avec un premier cycle comprenant six parcours de DEUG dont les quatre mentions classiques du DEUG Sciences et Technologies, celui des STAPS et enfin le DEUG associé à l'IUP Génie électrique et Informatique industrielle, auxquels devaient s'ajouter trois DEUST, l'offre de formation est diversifiée mais n'a guère évolué ces dix dernières années. Le DEUST Informatique, Systèmes et Réseaux, demandé lors du contrat en cours pour compléter la filière informatique, n'a pas été habilité par manque d'enseignants. Il est étonnant que ce dossier ait pu franchir toutes les instances de l'université dans l'ignorance d'un tel paramètre. Enfin, le DEUST Rhéologie et Formulation n'a pu ouvrir faute de candidats à cette date. Là encore, il y a lieu de s'interroger sur l'instruction du dossier.

L'effort a porté, comme il était prévu dans le texte stratégique du contrat, sur le second et le troisième cycle par la création de deux licences professionnelles, de trois DESS (sur les cinq existants) et de deux DEA pour professionnaliser les formations et adapter l'offre de l'université à bac+3 et bac+5. Ces créations ont toutefois permis de maintenir des effectifs en sciences à un niveau raisonnable par rapport à 1997. En 2001, le nombre d'étudiants de second cycle représente 41% des premiers cycles (26% en 1997). Les troisièmes cycles représentent 70% des seconds (46% en 1997) ; on doit donc se réjouir de cette politique, car la chute des effectifs de premier cycle sans autre intervention aurait en aval plongé l'université dans de graves difficultés. L'ouverture de la licence pluridisciplinaire correspond également à l'objectif de développement de la professionnalisation en direction des futurs enseignants.

La filière STAPS a ouvert en 1997 sa seconde année de DEUG, puis une licence l'année suivante. Cette dernière s'est modifiée en 2000 et s'est diversifiée (les textes officiels y incitaient). L'Université du Maine a obtenu l'habilitation de trois mentions : Éducation et motricité (EM), Entraînement sportif, Activités physiques adaptées (APA) (cf. contrat 2000-2003). Deux ont été ouvertes (EM et APA).

La maîtrise STAPS mention APA a été habilitée en 2000. Ce choix de limiter à une mention de maîtrise est une volonté du département STAPS de choisir un créneau particulier et de jouer la carte de la complémentarité avec les autres universités, ce qui paraît raisonnable et louable. On ne peut qu'encourager d'autres secteurs de l'établissement à adopter une politique semblable.

L'IUP MIME, très prisé par les étudiants et doté d'un encadrement structuré et dynamique, dispense un enseignement au carrefour de l'informatique générale et de l'informatique industrielle, qui permet d'obtenir un profil très recherché dans l'industrie. Inquiet de s'adapter aux demandes économiques, il a prolongé le cursus en 2000 par un DESS Architecture des systèmes industriels temps réel et, en 2002, par un nouveau DESS Génie informatique, interaction personnes-systèmes ; ces deux DESS permettront la délivrance de masters, une fois ajustés aux deux maîtrises professionnelles.

Les IUT

Antenne de l'Université du Maine, l'IUT de Laval (IUT de plein exercice depuis 1997), comporte trois départements dont deux en sciences : Génie biologique (GB) et Services et Réseaux de communication (SRC) implantés entre 1988 et 1997. Il est en phase de consolidation et de croissance (construction d'un bâtiment de services communs et de deux amphithéâtres dans le cadre du CPER) ; les spécialités GB et SRC rendent l'établissement attractif pour les futurs étudiants et le département SRC, qui permet de faire évoluer les pratiques pédagogiques sur tout le site, a ouvert son DUT par la voie de l'apprentissage, ce qu'il faut souligner.

L'IUT du Mans, outre quatre DUT (Chimie, Génie mécanique et Productique (GMP), Mesures physiques (MP) et Gestion des entreprises et administrations (GEA), propose une licence professionnelle en Technologie mécanique, un diplôme d'université d'études technologiques supérieures de l'Université du Maine (DETSUM), le Diplôme économique européen de gestion des entreprises (DEEGE) et une année spéciale de chimie et GEA. Depuis la première évaluation du CNE, cet IUT a ouvert un quatrième département (MP) en 1993 et n'a plus, dès lors, étendu son offre de formation. Il est à souligner que cette composante a équipé son laboratoire d'apprentissage des langues et a pu ainsi devenir un centre d'examen du TOEIC, centre qui connaît un engouement croissant (de 1997 à 2001 le nombre de candidats est passé de 74 à 135).

L'ENSIM : une école d'ingénieurs à l'université

L'École nationale supérieure d'ingénieurs du Mans (ENSIM), composante article 33 de l'Université du Maine, a été habilitée à délivrer le titre d'ingénieur en 1994 et la première promotion a débuté en 1995. Après six années d'existence, la CTI a renouvelé l'habilitation en l'accompagnant de recommandations.

Jeune école, l'ENSIM a pour vocation de former des ingénieurs généralistes en mesures industrielles qui s'orientent dans le domaine des capteurs ou dans celui des vibrations. L'école se place aujourd'hui dans une perspective de consolidation et de diversification de son offre de formation, en cherchant à garder sa spécificité.

Composante de l'université, l'ENSIM contribue à part entière au panel des formations technologiques proposées par l'université, complète les formations à bac+2 et, enfin, assure, pour certains étudiants, une poursuite d'études (DEA Acoustique, Matériaux, Capteurs optiques et Instrumentations, DRT en Ingénierie et Instrumentation).

Depuis l'évaluation par la CTI en 2001, des suites ont déjà été données aux recommandations formulées : améliorer le résultat au TOEIC à 750 points, réduire de 10% les horaires d'enseignement, renforcer les liens entre les écoles d'ingénieurs du campus et participer à des réseaux. Pour ce dernier point, l'ENSIM a un projet de "Club Mesures Pays de la Loire" avec les départements Mesures physiques des IUT de la région.

Cette offre de formation scientifique et technologique variée manque toutefois de cohérence, et parfois de réalisme, puisque certains DEUST n'ont pu ouvrir faute de candidats étudiants et (ou) d'enseignants ; comment l'université pourrait-elle se maintenir sur un choix politique favorisant la sortie des étudiants après trois ans, sans examiner les répercussions négatives sur les effectifs des DEUG ? De même, une réflexion doit s'engager pour reconsidérer l'ensemble des diplômes d'université (hors formation continue) et les années spéciales d'IUT qui, à brève échéance, vont s'étioler.

La formation des maîtres

L'IUFM des Pays de la Loire propose, dans son site manceau (qui sera reconstruit sur le campus), la préparation de six CAPES externes (Anglais, Éducation physique et sportive, Histoire et Géographie, Lettres modernes, Mathématiques, Physique-Chimie). À la rentrée 2002, 118 étudiants inscrits suivaient donc une préparation à laquelle collaborent étroitement les personnels enseignants de l'université, dont certains participent en outre à la préparation du CAPET de Technologie mécanique installé par le siège académique de l'IUFM dans son site du Mans. Les relations entre les deux établissements sont satisfaisantes : en témoignent la représentation de l'Université du Maine dans les différents conseils de l'IUFM et le récent développement, en concertation avec l'institut, de trois modules "pré-professionnels" proposés aux étudiants de licence souhaitant s'orienter vers le professorat des écoles (compléments de mathématiques, compléments de français, école et société). Dans le secteur des sciences et techniques, l'université vient également d'ouvrir une licence pluridisciplinaire en sciences, tout particulièrement tournée vers les métiers de l'enseignement (création : rentrée 2002, 21 étudiants inscrits). Ces deux dernières initiatives, programmées dans le contrat d'établissement 2000-2003, manifestent un engagement de l'établissement en faveur de parcours de formation qui sont, comme d'autres, des voies de professionnalisation.

Les préparations de CAPES sont organisées selon la formule classique en la matière : les enseignants des départements concernés assurent la formation scientifique des étudiants, tandis que les formateurs IUFM assurent la préparation de l'épreuve orale professionnelle et encadrent le stage d'observation. La préparation scientifique répond à un cahier des charges qui a été soumis aux équipes pédagogiques et qui définit, notamment, les volumes horaires, les épreuves blanches, les préparations orales, etc. ; il convient en outre de remarquer l'utilisation de l'enseignement à distance pour les concours (CAPES externe, agrégation interne) de physique-chimie.

Les effectifs d'étudiants préparatoires sont en baisse ces dernières années : ils étaient 219 à la rentrée 2000 et sont particulièrement moins nombreux en histoire-géographie, lettres modernes, physique-chimie. Cette érosion aux multiples causes n'est évidemment pas sans lien avec la baisse des effectifs dans ces filières, et les équipes pédagogiques pourraient faire valoir et soutenir le projet d'inscription à l'IUFM comme un projet de professionnalisation à part entière.

Résultats des concours du CAPES externe (année 2002)

	Anglais	EPS	Histoire-Géographie	Lettres modernes	Maths	Physique-Chimie
Inscrits	33	35	12	14	14	10
Admissibles		8	10	9	4	6
Admis	8	5	2	7	2	5

Source : Université du Maine

Les résultats de cette préparation sont particulièrement bons en lettres modernes et en physique-chimie. En lettres modernes, il faut ajouter à ces résultats ceux d'étudiants non inscrits à l'IUFM qui, au nombre de 5 inscrits, ont été 2 à être admis. Le Mans fournit donc 9 stagiaires certifiés sur 19 candidats, ce qui représente un taux de réussite de 47%. De plus, la moitié de ces reçus passaient les épreuves pour la première fois. En physique-chimie, en dépit d'une importante baisse d'effectifs (32 candidats en 2000, 22 en 2001, 10 en 2002), les étudiants manchois ont réussi ces trois dernières années à maintenir un taux élevé d'admissibilité (aux environs de 50% des inscrits) et l'admission d'une importante majorité des candidats autorisés à passer les épreuves orales. En revanche, l'écart entre l'admissibilité et l'admission reste important en anglais et en histoire-géographie : les épreuves orales semblent difficiles pour les candidats manchois et mériteraient donc un effort tout particulier de la part des enseignants, tant à l'université qu'à l'IUFM. En mathématiques, l'effectif réduit (entre 10 et 15 étudiants ces trois dernières années) ne paraît pas avoir favorisé, pendant cette période, l'émulation des candidats, dans un site qui réunit pourtant toutes les compétences utiles à leur réussite. Enfin, la préparation du CAPEPS, de création récente, a su trouver son public parmi les licenciés de l'université ; si les résultats sont en progrès (3,40% en 2001, 17% la seconde année), ils sont encore inférieurs à ceux des candidats inscrits à l'IUFM de l'académie, et même à ceux des candidats libres, malgré un suivi personnalisé de l'ensemble des étudiants particulièrement remarquable.

Collaborant étroitement avec l'IUFM, impliquée dans la préparation de plusieurs agrégations internes, l'université a donc tout intérêt à développer son engagement au profit de la formation des maîtres, notamment par des actions de sensibilisation destinées aux étudiants de premier cycle, mais aussi par un soutien spécifique aux étudiants désirant se tourner vers le professorat des écoles, ou encore par la mise à l'étude, avec l'IUFM, des ressources et viviers disponibles pour certains concours bidisciplinaires.

2 - LES RÉCENTES ÉVOLUTIONS DE L'OFFRE DE FORMATION

La professionnalisation de l'université

C'est dans le secteur des formations professionnelles que l'Université du Maine a créé ces dernières années le plus de diplômes. Cela traduit la volonté de se lancer résolument dans cette voie, volonté qui semble rencontrer un succès indéniable. À la rentrée 2000, en effet, 2350 étudiants étaient inscrits dans une filière professionnalisée, soit 32% de l'effectif total contre 20% à la rentrée 1990.

Si la carte des formations en deux années n'a guère évolué, l'université a en revanche obtenu en trois ans l'habilitation de sept licences professionnelles, fortement liées à ses compétences scientifiques (Technologie mécanique, Ingénierie acoustique et Vibration, Chimie, Agro-alimentaire, Protection et Développement du patrimoine, Systèmes d'information et Bases de données géographiques, Banques-Assurances). D'un côté, un premier groupe de ces licences accueille aujourd'hui un petit effectif d'une quinzaine d'étudiants (Agro-alimentaire, Systèmes d'information géographique) ; de l'autre, certaines réunissent plus d'une trentaine d'inscrits (Technologie mécanique, Patrimoine) ; entre les deux, la préparation de la licence professionnelle d'Ingénierie acoustique forme une vingtaine de spécialistes par an. S'y ajoutent les maîtrises de Droit, mention Carrières judiciaires (33 étudiants inscrits à la rentrée 2002), de STAPS, mention Activités physiques adaptées (25 étudiants), de Biologie cellulaire et Physiologie (11 inscrits), et plusieurs DESS remarquables dans le secteur des sciences et techniques (Modélisation numérique et Physique en mécanique : 17 étudiants, Architecture des systèmes industriels en temps réel : 20 étudiants, Innovation technologique et réalité virtuelle : 18 étudiants à Laval). Les autres secteurs ne sont pas en reste, même si leurs habilitations sont, pour la plupart, plus anciennes.

La proposition de formations "en ligne"

L'utilisation des TICE constitue un axe fort de la politique d'établissement : il s'appuie pour cela sur le Centre des technologies d'information, de communication et de calcul (CETIC), chargé de la promotion et de la gestion des nouvelles technologies pour la communauté universitaire. Les technologies mises en place permettent la mise en œuvre de l'enseignement à distance pour conquérir de nouveaux publics. Mais l'établissement s'est également doté en

2001 d'un Centre d'aide à la virtualisation de l'Université du Maine (CAVUM) qui a en charge l'ingénierie de l'enseignement à distance. L'objectif est de permettre à des étudiants de choisir l'Université du Maine pour y suivre une auto-formation tutorée à distance avec un contrôle des connaissances sur place et la délivrance d'un diplôme d'État.

Au cours du contrat 2000-2003, l'Université du Maine s'est fixé comme objectifs la diffusion la plus complète possible, dans le tissu universitaire local, de la maîtrise des outils de virtualisation, la conduite d'opérations pilotes et la mutualisation de l'expérience acquise, partagée avec les établissements de la région et au-delà.

À ce titre, l'Université du Maine a participé avec les universités de Nantes, d'Angers et l'IUFM des Pays de la Loire, au programme dit "Université virtuelle en Pays de la Loire" mis en place par la Région.

Dès la rentrée 2000, 18 étudiants ont préparé une licence de Chimie à distance et 23 étudiants le DESS Politique linguistique et Technologie éducative. Le contrat prévoyait la mise en ligne du contenu de 13 formations. Dans l'UFR Sciences et Techniques, 5 diplômes d'université sont aujourd'hui proposés, dont celui de Communication multimédia (85 inscrits) ; s'y ajoutent donc les licence et maîtrise de Chimie (65 candidats) et le DEA Communication homme-machine et Ingénierie éducative (12 inscrits). Viennent enfin les préparations au CAPES et à l'agrégation de Physique et Chimie. Pour ces formations, les outils synchrones sont peu utilisés, et cet enseignement peut être qualifié d'asynchrone ; adapté à la spécificité de la discipline, il s'agit d'un enseignement qui se pratique à 50% à distance et à 50% en présence, notamment pour le contrôle des connaissances. Cette dynamique locale s'appuie sur un laboratoire de recherche qui, depuis 10 ans, travaille dans ce secteur, mais aussi sur une informatique très centralisée avec un centre de calcul unique, et sur quelques pionniers spécialistes de chimie qui, par suite de la baisse des effectifs, ont compris la nécessité de cette innovation, laquelle a reçu, en outre, l'appui sans faille de la présidence.

Aujourd'hui, ce sont quelque 142 étudiants de l'UFR des Lettres, Langues et Sciences humaines et 186 de l'UFR des Sciences et Techniques qui préparent, selon ce mode de formation, des diplômes d'université (cinq au total), des licences et maîtrises (LP Patrimoine, maîtrise de Lettres modernes, licence et maîtrise de Chimie), des DESS et DEA (3 au total). Le CAVUM dispose désormais d'un potentiel de production de l'ordre d'une douzaine de formations par an. L'articulation avec les moyens techniques (CETIC) est actuellement assurée par un groupe de pilotage sous la responsabilité d'un chargé de mission EAD. Pour atteindre ces objectifs, le CAVUM s'est en effet progressivement étoffé. Il compte actuellement dix personnes sur budget propre, qui interviennent dès la phase de création des formations à distance et au long de leur exploitation. Le CAVUM participe donc à la structuration institutionnelle des projets, élabore le cahier des charges des dispositifs à mettre en œuvre, met en forme les ressources de la formation, forme les enseignants à la mise en main du dispositif, assure pour partie l'information du public sur les formations proposées, gère l'accès aux fonctions et la plate-forme de télé-information, forme les inscrits à la prise en main du dispositif, assure les mises à jour des ressources de formation.

L'Université du Maine a bien compris les enjeux des TICE pour la diffusion des savoirs et l'accès des nouveaux publics. Les tendances lourdes de l'évolution des pratiques en la matière montrent qu'il y a un mouvement de fond vers la disponibilité au domicile ou sur le lieu de travail des ressources de formation. Il existe aussi un potentiel international qui n'est pas délaissé, comme l'illustre le diplôme de Communicateur multimédia, qui trouve une partie de ses publics sur le continent africain. Il est bien entendu que l'on ne saurait faire vivre un établissement par ses seuls étudiants "à distance" ; néanmoins, les capacités d'innovation mises en œuvre par l'université dans ce domaine, conformément aux orientations de son précédent contrat quadriennal, lui ont permis de maintenir ses effectifs dans des secteurs où les compétences incontestables de ses personnels d'enseignement et de recherche ne trouvaient pas, sur le bassin de recrutement limité de l'Université du Maine, leur public ; elles ont aussi permis à bien des personnes, engagées dans la vie active ou éloignées de tout centre universitaire, de reprendre leurs études supérieures. Appuyé sur de tels objectifs, l'enseignement à distance est un point fort de l'établissement, dont il a acquis la maîtrise et dont il saura, sans nul doute, tirer profit s'il est attentif à continuer à le développer en lien étroit avec les autres types de formation et dans le cadre d'une stratégie globale.

L'offre de formation continue

Depuis une réforme des statuts votée en 1998, le Centre universitaire d'éducation permanente (CUEP), chargé de la formation continue, est un service commun de l'université qui dispose d'un conseil de gestion, d'un budget spécifique, de locaux indépendants. Les missions qui lui sont confiées sont assez précisément déterminées et rappelées dans les contrats de développement :

- le service doit être le référent de l'université pour les activités de formation continue ;
- il est chargé des actions de sensibilisation et de communication, interne et externe, pour l'ensemble de la formation continue, auprès du public potentiel de stagiaires et des entreprises ;
- il assume la mission d'accueil et de conseil des stagiaires afin de déterminer, avec eux, des parcours personnalisés de formation ;
- il est également chargé de la formation du personnel de l'université dans le cadre du plan de formation défini par l'établissement. Dans les faits, pourtant, certaines actions de formation continue lui échappent, comme la préparation des concours internes de l'éducation nationale pour les personnels administratifs. De même, les agrégations internes sont organisées par l'IUFM, qui fait appel directement à des enseignants de l'université.

Pour assurer ces missions, la directrice du service a pour collaboratrice immédiate une responsable administrative, du grade d'attaché, et trois ingénieurs d'études chargés de l'ingénierie de formation. Le personnel enseignant permanent compte 1 MCF, 1,5 PRAG, 1 PAST, auxquels s'ajoutent des enseignants venus des composantes de l'université et des intervenants extérieurs, soit une centaine de personnes qui assurent des vacations. Ces dernières années, grâce à des fonds inscrits au contrat d'établissement, le service a pu s'équiper en nouvelles technologies : salles d'informatique, laboratoire de langues, supports multimédia, liaisons Internet.

En 2001, une nouvelle mission a été mise en œuvre avec l'ouverture et le fonctionnement d'un "guichet d'accueil" qui analyse les besoins de formation des futurs stagiaires. Depuis la rentrée 2002, le CUEP partage avec les composantes la responsabilité de la validation des acquis professionnels (VAP) ou de l'expérience (VAE).

Les stagiaires expriment leur satisfaction. Le service joue pour eux, en effet, un rôle actif de promotion sociale dans un environnement économique qui se dégrade. La reprise d'études devient, pour les adultes qui perdent leur emploi du fait des restructurations ou des fermetures d'entreprises, une chance qu'ils souhaitent exploiter. Ils espèrent obtenir soit une formation qualifiante, soit - et les cas semblent plus nombreux - une formation diplômante, car il s'agit souvent de stagiaires qui, à l'âge mûr, ont perdu leur activité professionnelle et cherchent une formation dans un domaine différent pour réorienter une carrière. Les personnels du CUEP, qui montrent un grand volontarisme, déplorent une implication irrégulière et assez lointaine des UFR dans le développement de la formation continue. Il faut cependant nuancer car, de 1999 à 2002, le nombre des intervenants universitaires - qui demeure faible - a doublé (10 à 22), même si le volume des heures effectuées n'a pas progressé dans la même proportion (+18%). Le souhait d'aboutir à une meilleure intégration du Centre dans l'établissement et un renforcement de l'encadrement pédagogique est largement exprimé.

La modification des statuts, décidée en 1998, a laissé des séquelles : le CUEP a éprouvé une crise sérieuse qui, en 2003, ne semble pas entièrement surmontée et, malgré les efforts de stabilisation, l'activité globale du Centre a baissé au cours des années 1999-2002 de plus de 10%. Le nombre des stagiaires formés a augmenté, mais pour un volume horaire à peu près stable : à l'évidence, les formations qualifiantes ont remplacé des formations diplômantes. Certaines d'entre elles sont, en effet, gérées désormais par les départements de composante et d'autres ont été reconfigurées. Le bilan qui apparaît en 2001 est d'ailleurs assez caractéristique. Les stagiaires en formation diplômante représentent moins de 10% de l'ensemble accueilli par le CUEP. La formation professionnelle de longue et moyenne durée accueille un peu moins de 10% des stagiaires en formation. En revanche, les formations qualifiantes, stages d'actualisation des connaissances et formations générales à caractère culturel, qui ont une durée courte ou prennent des formes ponctuelles, représentent les deux tiers des prestations du service. Certaines de ces activités relèvent de l'Université du temps libre (UTL).

Le Centre compte dépasser les effets de cette crise en identifiant précisément ses activités et en développant des actions qualifiantes ou diplômantes. Il s'efforce d'atteindre un nouveau public isolé ou éloigné qui pourrait s'inscrire à la préparation au diplôme d'accès à l'enseignement supérieur, lequel compte déjà 126 inscrits à la rentrée 2002. En outre, il a le projet de concevoir et d'organiser la licence professionnelle Banque-Assurances et deux diplômes d'université : Acteur de développement et Gestion de projets.

L'articulation souhaitée entre formation initiale et formation continue paraît donc fragile. Ce n'est pas une spécificité de l'Université du Maine, car les formations professionnalisantes mises en place au titre de la formation initiale, mais qui associent, naturellement, des étudiants déjà salariés, sont prises en charge par les départements concepteurs, tandis que les formations initiales classiques s'adaptent peu aux publics d'adultes en reprise d'études. Les livrets d'information destinés aux étudiants en formation initiale ne font d'ailleurs état ni de reprises d'études, ni de formation continue.

Le Centre n'est donc pas toujours assuré de son identité ni de son rôle. En effet, s'il a acquis des compétences reconnues en matière de prospection des besoins régionaux de formation, de conseil et d'orientation des stagiaires, de validation d'acquis, il s'interroge sur l'implication pédagogique des enseignants de l'université dans les formations qu'il propose. Dans une université qui s'est construite autour de composantes identifiées, le CUEP participe aussi de cette culture de "département". En outre, le passé, au cours duquel ont été mêlées les actions diplômantes ou qualifiantes et des actions de culture générale (de type UTL), laisse encore des traces et des séquelles, même administratives.

Le CUEP doit se consacrer aux missions qui ont été redéfinies et d'autres structures devront être mises en place pour exercer une fonction culturelle qui, à l'évidence, n'est pas négligeable, afin d'étoffer le rayonnement de l'université auprès de publics qui ne recherchent pas une formation mais un épanouissement culturel. Dans une région qu'atteignent de sérieuses difficultés économiques, le CUEP peut être l'interlocuteur de tous ceux qui souhaitent reprendre des études ou qui attendent une reconversion. Il doit donc pouvoir disposer des moyens nécessaires pour mener des actions prospectives dans l'environnement économique et social.

Ces actions permettraient à l'université de construire des formations adaptées, car la diversité de ses compétences scientifiques offre une large palette d'interventions possibles. C'est dire que des partenariats devraient être plus précisément conclus aussi bien avec les branches professionnelles que les chambres de commerce ou même des organismes publics. Par ailleurs, l'activité économique, dans le secteur des services comme dans les secteurs technologique ou agro-alimentaire, peut rendre nécessaires des formations linguistiques que le potentiel universitaire pourrait assumer. Les départements de langues, qui ont connu quelques déboires en formation initiale, pourraient ainsi proposer leurs compétences.

Le CUEP doit, à cet égard, prendre des initiatives et contribuer à l'organisation de ces enseignements. L'université a donc raison de se donner pour objectif, dans le projet de contrat 2004-2007, une vraie coopération entre le CUEP et les UFR. En effet, si le Centre peut assumer des formations que les UFR n'ont pas proposées, la mise en place du LMD devrait inciter l'établissement à réexaminer le rôle du CUEP.

Dans une région où les emplois les plus disponibles ne nécessitent pas toujours une haute qualification, il n'est pas acquis que la majorité des diplômés quittent l'université à bac+5. Les indicateurs et les analyses donnés par une enquête sur l'insertion professionnelle peuvent laisser planer des doutes quand elle souligne que 8% seulement des diplômés le sont à bac+5 : dans le secteur des lettres, langues et sciences humaines, par exemple, la très grande majorité des diplômés se prépare au professorat des écoles ou aux CAPES (bac+3). Dès lors, l'UFR LLSH, dont les diplômés occupent massivement des emplois dans le secteur public (près de 69%), devrait prendre en compte l'importance des reprises d'études chez ses anciens publics. Le CUEP pourrait donc être associé à des formations qui, professionnalisées ou professionnalisantes, permettraient aux étudiants d'améliorer leur statut professionnel ou de consolider leur niveau de formation. Dans cette perspective - qui concerne aussi d'autres UFR -, il pourrait jouer un rôle stratégique, mais l'ensemble de ses moyens doit être réexaminé.

III - LA VIE ÉTUDIANTE

1 - LES CONDITIONS DE VIE DES ÉTUDIANTS

Hébergement et restauration

Le Mans offre 739 chambres de la résidence Vaurouzé et 205 appartements, studios et T1bis dans la résidence Bartholdi, complétés par une offre en ville d'environ 200 logements. Seuls les étudiants étrangers "hors programmes" peuvent connaître des difficultés en début d'année.

La restauration est assurée de manière traditionnelle (self-service) au restaurant universitaire Vaurouzé, d'une capacité de 1222 places, et de manière plus moderne au "bistrot Bartholdi" (restauration type brasserie), d'une capacité de 220 places. Il existe aussi d'autres possibilités avec un kiosque de restauration diversifiée, un service petits-déjeuners et l'ouverture d'un nouveau centre de restauration rapide, Intermède, auxquels s'ajoute encore l'offre du secteur privé en périphérie du campus.

Sur le site de Laval, une résidence universitaire offre 135 T1 et 15 T1bis. Le logement en ville est également possible, le bureau Information Jeunesse assurant l'information.

Le site de Laval est géré par le CROUS de Nantes, alors que le site du Mans est géré par le CLOUS du Mans. Il serait sans doute plus cohérent que le second s'occupe aussi du site de Laval, qui fait partie intégrante de l'Université du Maine. Cela suppose que soient complètement éliminées les tensions qui ont affecté les relations entre l'université et le CLOUS ; la réinstallation des services administratifs du CLOUS sur le campus est sans aucun doute l'occasion d'améliorer ces relations. Certes, le logement étudiant se trouve éloigné de la ville, mais l'on peut attendre de l'arrivée prochaine du tramway une amélioration des conditions d'existence des étudiants, pour l'instant isolés dans leurs résidences. Cette amélioration suppose aussi que les cités universitaires soient mieux animées et que toutes les initiatives étudiantes en ce sens soient soutenues par le CLOUS.

De son côté, la restauration universitaire reste, à Laval, une question délicate que doit en partie résoudre la construction d'un restaurant universitaire programmée dans le cadre du CPER (ouverture prévue en 2003). Au Mans, le CLOUS a fait des efforts de diversification de la restauration et la difficulté principale vient plutôt de l'attente pour déjeuner. Le CEVU de l'université, auquel le directeur du CLOUS participe, doit aborder le thème des horaires de cours pour que soit réglée cette question ; mais il s'agit surtout, pour les composantes de l'université, de s'entendre pour adapter les heures de début et de fin de cours. Il serait peu économique d'augmenter la capacité d'accueil à midi alors que la restauration sur le campus est désertée le soir.

L'accompagnement médical et social

Un service de médecine préventive est abrité au sous-sol de la maison de l'université, accessible par un escalier et peu visible. Le budget total de 137 000 sur les quatre ans du contrat 2000-2003 n'a pu être utilisé dans un premier temps, faute de personnel pour développer les actions. Le recrutement de trois personnes consomme désormais 80% de ce budget, dès lors très limité pour un développement de son activité. Le personnel est obligé de se consacrer à l'essentiel. Cela dit, la visite médicale des nouveaux inscrits, les actions de prévention et de promotion de la santé, les différentes consultations spécialisées remplissent parfaitement leur rôle. Des collaborations avec le SUAPS, le CLOUS et l'école doctorale confèrent une originalité à l'action de ce service (présent à Laval le mercredi après-midi). C'est un "observatoire de la santé" étudiante à l'écoute de son public et qui mériterait d'être mieux entendu, alors que sa participation au CEVU n'apporte pas tout ce qu'on pourrait espérer, car on y parle peu de vie étudiante.

La particularité de ce service est d'avoir deux postes d'assistante sociale, dont les bureaux sont néanmoins éloignés. Les assistantes sociales font un travail de médiation familiale intéressant et essayent d'avoir un dispositif d'action vers les primo-entrants, la situation la plus difficile actuellement étant celle des étudiants étrangers (hors CEE). Incluant une permanence à Laval (tous les quinze jours), cette activité sociale mériterait d'être fortement soutenue.

Depuis la rentrée 2002, une assistante sociale est spécialement chargée d'une mission auprès des étudiants handicapés, au nombre de 24. Le premier objectif a été de créer un réseau de relations internes avec le SUIO, la médecine préventive, mais aussi avec l'association nantaise Handi-sup. Le travail à faire est important et les propositions du contrat 2004-2007 montrent l'ampleur de la tâche à accomplir, soulignant au passage combien ces problèmes avaient été délaissés auparavant : poursuite de l'accessibilité des locaux d'enseignement et d'hébergement (cité universitaire du Vaurouzé), réalisation d'un document d'information spécifique (plus d'informations concernant les étudiants handicapés sur les plaquettes 2002-2003 de l'université), définition de la politique de l'université en matière d'accueil de ces étudiants. Le recrutement d'un(e) auxiliaire de vie permettrait de soulager le travail de l'assistante sociale et d'organiser un tutorat spécifique pour les étudiants handicapés.

La vie associative

L'installation de nouveaux locaux pour la vie étudiante a été programmée, mais n'a pas encore été réalisée. Dans le CPER, ce projet est mentionné pour 2,13 M€, sous la forme d'une restructuration d'anciennes salles de documentation pour l'aménagement de locaux pour la vie étudiante, conformément à l'intention affichée dans le contrat quadriennal 2000-2003, de *"mettre rapidement à la disposition des étudiants une salle de spectacle"*. Des oppositions se sont manifestées dans l'environnement de l'Université du Maine et ce projet n'a pas abouti. Il réapparaît donc dans les propositions du projet de contrat 2004-2007 : *"En outre, la construction sur le campus du Mans, programmée dans le contrat État-Région 2000-2006, d'un Espace de vie étudiante, permettra, grâce à la mise à disposition d'ateliers spécialisés, la pratique de différentes disciplines du spectacle vivant"*.

Le choix de priorités dans les constructions est un des moyens de traduire l'engagement de la nouvelle équipe en faveur de la vie étudiante et de regagner une crédibilité dont les étudiants ont appris, par le passé, à douter ; l'établissement a aujourd'hui véritablement besoin non seulement de tels locaux, mais encore d'un service susceptible de soutenir l'initiative étudiante, et de favoriser la vie culturelle et associative sur le campus du Mans. Si l'Espace vie étudiante est important, il faut tout mettre en œuvre pour le construire sans attendre. Si le SUIO est une des vitrines de l'Université du Maine, il faut lui donner des surfaces de travail à la hauteur des ambitions, alors que les plans du déménagement qui ne s'est pas fait affaiblissent sa surface. Quant à la cellule d'aide à l'insertion professionnelle, sa capacité de travail a été réduite de deux postes à un demi-poste IATOS. Au total, il est dommage qu'un projet plus ambitieux ne permette pas de réunir sous un même toit tous les services dont l'étudiant a besoin, de construire cette Maison de l'étudiant qui doterait le campus du Mans d'un lieu fédérateur et de convivialité qui lui fait cruellement défaut.

Pour ce qui est des ressources destinées à soutenir la vie associative, il convient sans doute de rappeler que le Fonds social de développement de la vie étudiante (FSDIE) provient de l'argent versé par les étudiants pour des actions qui les concernent : alors qu'ils devraient jouer un rôle déterminant dans la répartition du fonds, ils ne représentent qu'un tiers de la commission FSDIE de l'université et les critères de répartition utilisés par le CEVU ne sont pas connus des associations étudiantes. L'ensemble de ce dispositif paraît donc inadéquat, d'autant que le Fonds a, notamment, été utilisé pour des actions qui ne relèvent pas de sa vocation (équipement de cafétérias) et laisse des reliquats importants.

Il est vrai qu'avec 6,85% de participation aux dernières élections et un absentéisme notoire lors des conseils, les étudiants sont montrés du doigt... Il est possible qu'ils se désintéressent de la vie citoyenne à l'université, mais il faut aussi constater que les syndicats étudiants, certes assez discrets, ne sont pas considérés comme des partenaires de gouvernement de l'université. Ainsi, elle est l'un des établissements qui n'a pas encore révisé ses statuts pour permettre l'élection d'un vice-président étudiant ; malgré une installation immobilière plutôt confortable, elle n'a pas su procurer aux élus étudiants un lieu de rencontre, un bureau pour travailler, un droit de photocopie officiel, un droit de communiquer ou un budget pour se déplacer lorsqu'il y a des réunions d'élus. Elle n'a pas mis en place une formation des élus étudiants pour expliquer le fonctionnement de l'université et des conseils. Dès lors, les étudiants, qui ont montré qu'ils pouvaient se mobiliser (programme technique de l'espace culturel), reprochent aux instances de direction leur absence de communication. De plus, ils ne sentent pas de reconnaissance de leur engagement, notamment par un régime spécial ou une validation d'expérience accompagnant leur formation. Les propositions contenues dans le projet de contrat 2004-2007 paraissent par conséquent à la fois bienvenues, un peu tardives et relativement timides.

Soutenue à hauteur de 61 000 € dans le précédent contrat, l'animation culturelle de l'université s'est beaucoup appuyée sur le tissu associatif manceau, sur les associations étudiantes et les actions du service culturel de la Ville de Mans. La liste des réalisations est intéressante et originale. Pourtant, les étudiants du campus résidant sur place se plaignent de ne pouvoir participer facilement aux activités qui se déroulent au centre-ville. L'aménagement de la Rotonde et la création d'un Espace de vie étudiante devraient dynamiser la politique culturelle de l'université. Mais, là encore, il semble que les étudiants se plaignent d'un déficit de communication. La carte Passerelle, par exemple, est mal connue.

Des ateliers sont proposés en danse, théâtre ; il existe un orchestre universitaire et un chœur de l'université. La reconnaissance des pratiques musicales comme modules optionnels est une démarche positive. Pourtant, il manque une fête de début d'année pour lancer la saison culturelle et la vie sur le campus, et surtout un service de l'action culturelle, comme il y a un service commun pour le sport. Cette dernière proposition est inscrite dans le projet de contrat. C'est, avec la construction de l'Espace de vie, un élément capital pour le développement de la vie culturelle, mais les moyens financiers et humains doivent suivre. Sur de tels enjeux, le chargé de mission à la culture devra se montrer d'autant plus persuasif et intransigeant que, dans un passé pas très éloigné, des arbitrages défavorables ont été faits. Or, ils rendent d'autant plus nécessaire la définition d'un budget spécifique et d'une politique culturelle qui ne se limite pas à la juxtaposition d'ateliers.

L'Université du Maine s'est, en outre, beaucoup reposée sur le dynamisme associatif étudiant et la FéDM (Fédération des étudiants manceaux). Comme partout, certaines de ces associations sont stables, d'autres moins. Les étudiants souhaiteraient être aidés pour la création d'associations, recevoir éventuellement des conseils de leurs enseignants, "qui ne les poussent pas trop", et connaître les démarches pour bénéficier de subventions (FSDIE, Culture-action, ou autres moyens). Enfin, le site Web de l'université est encore bien sobre sur ce sujet : une page d'actualité sympathique et conviviale est assurée par la FéDM ; mais le dynamisme de cette association (peu aidée au demeurant) sera-t-il durable ? Chaque année et à chaque renouvellement du bureau, l'établissement court le risque de voir s'émousser la capacité d'animation de la vie associative de cette fédération ; il conviendrait de la soutenir plus fortement, sans doute avec l'appui du CLOUS.

La vie sportive

La vie sportive de l'université qui communique sur son "excellence sportive" et fait valoir un titre "d'université la plus sportive de France" mérite un examen particulier.

Le SUAPS fait preuve d'un grand dynamisme : le panel des activités proposées est riche, diversifié, mis à part le site de Laval qui présente un programme plus restreint (11 activités) ; le nombre d'étudiants inscrits est élevé (38,41%) et supérieur aux estimations faites au niveau national (32%) ; l'option sport est généralisée dans toutes les composantes ; l'association sportive est dynamique et obtient de bons résultats dans les compétitions FFSU. Le SUAPS développe une politique de partenariat intelligente avec certaines fédérations sportives, au bénéfice des étudiants. Les athlètes de haut niveau bénéficient d'un aménagement d'études ; il y a deux sections universitaires en karaté et en tennis ; il y a une politique de plein emploi et d'ouverture maximale des locaux sportifs aux étudiants.

Le SUAPS a développé des partenariats avec l'étranger sous forme d'échanges sportifs et culturels ; les animations sportives proposées, comme les "Foulées du campus", permettent des actions communes avec d'autres services et contribuent à donner de l'université une image dynamique ; les relations avec le département STAPS se sont normalisées, améliorées et des collaborations fructueuses se sont instaurées ; la construction d'une nouvelle halle des sports va augmenter les possibilités de travail. Le projet d'équipements sportifs initial se complète ainsi progressivement avec cohérence et complémentarité.

Les propositions pour le contrat 2004-2007 doivent donc être soutenues par l'université et le Ministère, notamment celles destinées à l'intégration de public spécifique (nouveaux arrivants, sport féminin), ce qui devrait à terme attirer les lycéens, mais aussi les étudiants étrangers et les étudiants handicapés. Le SUAPS doit se montrer vigilant dans le cadre de la restructuration de l'offre de formation, afin que l'activité sportive puisse être comptabilisée

dans les crédits capitalisables. La valorisation de l'engagement associatif s'intègre tout à fait dans le développement de l'implication de l'étudiant dans son université. Le SUAPS pourrait servir de "banc d'essai" d'une expérience qui serait ensuite élargie à tout le secteur associatif. Les étudiants sportifs ont déjà l'habitude de participer au conseil des sports et à la vie de l'association sportive.

Le droit sportif est facultatif, ce qui a entraîné un manque à gagner d'environ 76 000 €, compensé en partie par l'université et le Ministère (contrat). Tout en dispensant les étudiants boursiers, le SUAPS a modifié sa tarification de la manière suivante :

- droit d'entrée : 16 €¹ ;
- cotisation à la première activité pratiquée : 10 € comprenant l'accès aux animations sportives et la délivrance gratuite de la licence FFSU ;
- cotisation à la deuxième activité pratiquée : 5 €.

Il est anormal que la cotisation à une association sportive et la délivrance d'une licence sportive (FFSU) soit liée à une inscription aux activités du SUAPS ; la participation de l'utilisateur étudiant dans le budget total du service s'élève alors à 50%, et les étudiants qui choisissent l'option doivent payer au minimum 26 €, alors qu'ils ont payé une inscription à l'université. Enfin, la création d'une grande manifestation sportive annuelle réunissant étudiants manceaux et lavallois permettrait la découverte réciproque des lieux et donnerait l'occasion de rencontres conviviales entre étudiants.

2 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS

Un effort important a été fait par l'Université du Maine dans le secteur des nouvelles technologies. Le parc informatique est important, et le projet d'une maison de l'information et de la communication semble adapté. Les objectifs prioritaires en sont le libre accès aux matériels, la mise en place d'un "bureau virtuel" et la production de l'enseignement à distance. En choisissant, pour le développement de ce dernier point, de profiter de ses compétences les mieux reconnues, l'Université du Maine a pris une décision particulièrement pertinente. Néanmoins, les possibilités existantes dès aujourd'hui paraissent encore méconnues des étudiants : il semble donc que la présence de deux bornes d'information ne soit pas encore suffisante et que l'établissement doive faire connaître à tous les outils mis à leur disposition.

Le Service commun de documentation (SCD)

Le SCD de l'Université du Maine est un lieu apprécié des étudiants pour plusieurs raisons : horaires élargis et adaptés à la demande, position centrale sur un campus qui n'a pas de lieu fédérateur pour les étudiants, locaux vastes et modernes, bien équipés, tenus par un personnel compétent, accès facilité aux ressources électroniques. Incontestablement, le SCD est un atout pour l'établissement. L'idée d'y adjoindre une bibliothèque de loisirs, dans l'environnement spécifique qui est celui de l'université, se signale également par sa pertinence. Dès lors, l'agrandissement du SCD par l'addition d'un nouveau bâtiment qui abritera également le SUJO devra permettre de tirer tous les avantages déjà prévisibles et suffisamment évidents pour que l'on s'étonne que l'effort de regroupement des collections se heurte aux résistances des composantes, soucieuses pour certaines de conserver leur documentation. Cette résistance crée des difficultés dont l'établissement n'a pas besoin ; au contraire, l'enrichissement concerté des collections existantes, insuffisamment et surtout inégalement pourvues, devrait paraître comme le premier enjeu de la politique documentaire, conformément à l'engagement financier important qui lui est consacré (60 % d'un budget de 709 815 € en 2001). Cette résistance est-elle la cause pour laquelle les enseignants incitent si peu leurs étudiants à utiliser cet outil de travail ? Cela ne serait qu'un motif supplémentaire pour la combattre. Pour ce faire, la direction de l'université a tout intérêt à rapprocher enfin le personnel du corps des bibliothèques du personnel enseignant, à faciliter l'implication des enseignants dans la politique d'acquisition et à faciliter les opérations de transaction, en instaurant sans tarder une seule et même carte d'accès et en permettant aux personnels d'utiliser le logiciel APOGEE pour les "interdits" de bibliothèque.

¹ L'étudiant de Laval ne paye que ces 16 €.

Le Service universitaire d'information et d'orientation (SUIO)

Hébergé au sein de la maison de l'université, le SUIO propose, sur une centaine de mètres carrés, un espace Ressources, un espace Conseil et un accès aux nouvelles technologies. Les étudiants y sont bien accueillis. Le personnel fait preuve de beaucoup d'enthousiasme et de dynamisme pour les aider à trouver informations et conseils. Ils peuvent aussi être reçus, sur rendez-vous, pour parler de leur orientation ou de leur projet professionnel. Le nouveau directeur du SUIO est également vice-président du CEVU : ce cumul des fonctions devrait donner plus de cohérence et de dynamisme aux actions entreprises, permettre d'éviter d'éventuels conflits avec le Service des études et de la vie universitaire (SEVU) et d'avoir plus de poids en cas d'arbitrages difficiles (postes, moyens). Mais certains problèmes doivent être traités pour améliorer le fonctionnement de ce service essentiel.

Le service manque indiscutablement de personnel au regard des tâches qui lui sont assignées ou de celles qu'il devrait développer, puisqu'il ne bénéficie que d'un demi-poste de conseillère d'orientation psychologue, un poste de technicien de 1^{ère} classe, un demi-poste d'IGE contractuel et un poste d'adjoint administratif en remplacement. Les horaires pourraient être déterminés de façon à assurer une ouverture en continu et un meilleur service : les caractéristiques de la population étudiante de l'Université du Maine le justifient, mais cela ne peut se faire sans la mise à disposition d'un personnel IATOS supplémentaire. L'université doit aussi solliciter auprès du rectorat la mise à disposition par convention d'un demi-poste de COP supplémentaire, notamment pour réaliser l'un des objectifs du contrat 2000-2003 : la mise en place d'ateliers d'orientation (composés de groupes transdisciplinaires de 8 à 10 étudiants).

Le SUIO n'assure plus la diffusion de l'information sur l'offre de formation de l'université, tâche désormais prise en charge par le service communication, rattaché à la présidence. L'information est diffusée sous forme de deux publications, *L'agenda guide*, qui s'adresse à tous les étudiants, et *L'offre de formation - les contacts*, qui concerne les futurs étudiants. Ces deux publications sont originales, même si leur maniement est peu pratique. Dans le contrat quadriennal 2000-2003, l'université entendait intensifier et améliorer sa politique d'information des lycéens et, de fait, certaines actions sont entreprises. Sans doute les documents d'appui de ces rencontres et manifestations sont-ils encore conçus d'une manière trop institutionnelle ; la communication pourrait, sous l'égide du SUIO, insister sur le contenu des études, les qualités pour réussir, le type de travail demandé, ainsi que les taux de réussite en DEUG par série de baccalauréat. La transformation de l'offre de formation dans le cadre du LMD donne l'occasion de repenser la communication sur l'offre de formation, importante pour la reconquête du public lycéen. Le SUIO participe enfin à l'organisation des journées portes ouvertes et de différents salons, dont *Forma Sarthe* : les étudiants de l'Université du Maine qui y participent souhaitent que le stand de l'université soit modernisé et que soit préparé un document d'accroche, moins coûteux et plus pratique que les guides. De son côté, le SUIO pourrait se doter d'une "équipe salon" performante en recrutant et en formant des étudiants dotés d'une identité visuelle, rémunérés pour tenir les stands.

De même, le service peut certainement améliorer sa communication par voie électronique. Les pages d'information du SUIO sont d'une grande austérité, et l'université doit profiter de la refonte du site Web pour faire des pages SUIO et Insertion professionnelle plus dynamiques, en mettant de la documentation en ligne, en sélectionnant des liens utiles selon les secteurs (recherche d'emploi, entretien d'embauche, propositions d'emploi, etc.), en améliorant la mise en page (identité visuelle, graphisme, couleur, animation), tandis que, dans ses locaux, le SUIO devrait augmenter le nombre de postes en libre accès destinés à la consultation des banques de données.

Le tutorat d'accueil

Inscrit au contrat 2000-2003 pour un budget total de 106 K€, le "soutien pédagogique renforcé", constitué principalement d'actions de tutorat à destination des primo-entrants, est difficile à évaluer. Le tutorat a, en effet, été géré par les composantes et les crédits leur ont été délégués, mais elles n'ont pas fait connaître de véritable bilan de leur activité. Le dispositif de réorientation est peu utilisé, comme dans de nombreuses universités. On précise dans le projet de contrat 2004-2007 qu'il y aura une amélioration de l'accueil et de l'orientation des étudiants pour limiter les abandons. Plus particulièrement "*le tutorat d'accueil expérimenté dans plusieurs filières sera généralisé. Des moyens supplémentaires devront donc y être affectés*". Ces propositions sont excellentes, mais il faudra s'assurer que les actions financées ont bien lieu, et dans toutes les composantes. Aussi ne peut-on que recommander la mise en place d'une démarche commune, impliquant un échange de pratiques entre les composantes, des arbitrages et une évaluation annuelle.

3 - LA GESTION ET LA POLITIQUE DE LA SCOLARITÉ

Le SEVU

Le SEVU est chargé des questions de scolarité, des habilitations et de la vie étudiante. Il prépare les réunions du CEVU dont il assure le secrétariat et les PV de réunion. Deuxième service "sinistré" du fait du manque de personnel ou du niveau de qualification des personnels, il a une "culture administrative" de la vérification, génère des activités de routine et ne se lance que modérément dans la nouveauté. Le fait qu'il gère les HDR et les dérogations de DEA montre que les relations avec l'école doctorale sont encore floues.

Le SEVU ne pilote pas un dispositif organisé d'inscription. Les procédures d'inscription administrative sont très décentralisées et chaque composante a sa façon de faire. Faute de prise de rendez-vous par Minitel ou Internet, il y a encore des files d'attente. Le dossier d'inscription est austère, inséré dans une enveloppe avec beaucoup de feuilles volantes, et chaque composante adapte les dossiers. Il importe donc de redonner au SEVU un rôle actif dans l'homogénéisation des procédures, de repenser le partage des compétences et de mettre en place des fiches de procédure pour clarifier les relations centre-périphérie. Les procédures d'inscription pourraient en effet être modernisées par la mise en place des réinscriptions à distance, l'adoption d'une carte d'étudiant multiservices, la refonte du dossier d'inscription et le regroupement de tous les documents d'information dans un livret unique. L'ambitieux projet d'une "carte à puce" est une réponse possible, qui implique une grande culture de la modernisation et une volonté de mutualisation alors que chaque composante semble actuellement se complaire dans son autonomie.

Le CEVU

Le CEVU a été pendant de trop longues années un conseil trop formel et sans grand intérêt ; il se dit aussi que les décisions ne sont pas prises dans les conseils..., ce qui génère de l'absentéisme, voire l'absence de candidature, et des postes (de professeurs) restent non pourvus. Les réunions assez brèves (d'une durée moyenne de 2h30 entre juin 2001 et juin 2002) sont davantage consacrées aux dossiers d'habilitation, à la réglementation des examens et aux modifications d'enseignements qu'à la vie étudiante (si ce n'est la répartition du FSDIE). On comprend, dans ces conditions, que les étudiants ne soient pas intéressés à ses travaux. L'équipe présidentielle doit redonner au CEVU un rôle plus important, même s'il n'est que consultatif, et la vie étudiante doit notamment y prendre toute sa place.

Le suivi de la scolarité des étudiants

L'Université du Maine a mis en place, dès 1996, le logiciel de gestion de la scolarité APOGEE. Quelque sept ans plus tard, on peut constater que la "greffe" APOGEE n'a pas réellement pris et que l'application est sous-utilisée : s'il y a des formations produites par le SEVU au moment des campagnes d'inscription, les scolarités des composantes ne font guère que saisir leurs inscriptions, administratives et pédagogiques, puis entrer les résultats des étudiants. Il serait donc souhaitable que l'établissement profite du travail sur son offre de formation pour re-dynamiser la "culture" APOGEE, et notamment y intéresser les enseignants, car certaines décisions pédagogiques relèvent de leur responsabilité. Le choix résolu d'accroître l'utilisation de l'application par une politique de formation massive des personnels devrait ainsi permettre de partager les objectifs d'amélioration du service à l'étudiant, notamment la communication des résultats par voie électronique. Si les diplômes sont édités par les composantes et vérifiés par le SEVU, puis délivrés dans des délais convenables, il n'existe malheureusement pas de charte des examens commune à l'Université du Maine, et cela est évidemment un préalable à toute amélioration des conditions de scolarité.

L'établissement figure en milieu de tableau quant à la réussite au DEUG de ses étudiants, avec un taux de réussite réel en deux ans de 47,2%. Plus généralement, il délivre en moyenne un peu plus de 3000 diplômes par an. S'il faut, d'un côté, s'inquiéter de "l'évaporation" importante des étudiants de première année en lettres et en droit, économie, gestion, il faudrait aussi que l'université fasse mieux connaître les mesures prises pour améliorer la réussite.

Elle a, par exemple, choisi de mettre en place la seconde session enchaînée en juin. Cette modification profonde des habitudes universitaires s'est faite "dans la douleur", et les dispositifs d'aide aux étudiants entre les deux sessions n'ont pas partout bien fonctionné, sauf en sciences. Cette organisation, qui améliore la participation étudiante à la deuxième session et augmente légèrement la réussite (ou du moins n'augmente pas le taux d'échec) rencontre encore de fortes résistances, de sorte que ce dossier pourrait être repris, notamment en associant les élus étudiants et en fournissant aux conseils concernés des éléments d'évaluation de cette modification, car la modification un peu brutale opérée en 2002 a laissé des traces.

De même, l'évaluation des enseignements, que le contrat 2000-2003 projetait d'instaurer à l'aide d'un soutien financier de 61 000 €, n'a vraiment été mise en place qu'en 2002. Le dispositif, présenté comme original (évaluation en ligne via l'Intranet), n'a mobilisé ni la communauté universitaire, ni les étudiants (moins de 10%). Or, sans adhésion des enseignants, il n'y aura pas de réponse des étudiants. De plus, il ne semble pas que les élus étudiants aient été associés aux travaux et que des commissions paritaires (enseignants-étudiants) aient été mises en place. Le support Intranet, s'il est séduisant, n'est sans doute pas aussi efficace que le questionnaire "papier" que l'enseignant fait remplir à la fin de son cours. En ce qui concerne les quatre thèmes retenus (université, composante, formation, enseignements), il y a sans doute eu mélange des genres et confusion entre l'évaluation des formations et l'évaluation des enseignements. Il faudrait donc que l'université relance l'évaluation en stabilisant les questionnaires (un sur les formations et un autre sur les enseignements) sur trois ans, afin de suivre de près l'évolution des réponses.

L'établissement fait enfin référence, dans le guide de l'étudiant 2000-2001, au régime spécial d'études prévu par l'arrêté de 1997 : or le texte n'a, semble-t-il, jamais été voté par les conseils. L'indication a d'ailleurs depuis disparu des documents distribués aux étudiants : il est donc urgent que le CEVU propose au vote du CA un texte qui permettrait, notamment, de régler le cas des athlètes de haut niveau, mais aussi celui des élus étudiants. L'Université du Maine, qui se plaint à juste titre de la désaffection étudiante dans la vie des conseils, peut trouver là une façon de les intéresser.

Dans l'ensemble, l'université n'a donc pu réaliser complètement, au cours de la période 2000-2003, tous les projets inscrits au contrat d'établissement. Aux complications techniques qui peuvent expliquer telle ou telle difficulté, il faut ajouter un manque de mobilisation des composantes et des conseils, qui n'ont certainement saisi l'ampleur de la baisse des effectifs et ne se sont interrogés sur ses causes qu'à partir du moment où elle s'est traduite en un signal manifeste : l'absence de création de postes supplémentaires d'enseignant-chercheur. Or, les taux importants de non-réinscription dans l'université montrent que l'accueil des primo-entrants, l'offre de conditions de vie et de travail favorables, le soutien à l'implication des étudiants sont des facteurs d'attachement des publics à leur établissement, qui méritaient sans aucun doute de faire l'objet de choix politiques mieux partagés. Plusieurs caractéristiques de l'Université du Maine peuvent être transformées en atouts importants pour en faire l'un des établissements d'enseignement supérieur où il fait bon étudier, pour peu que cet objectif soit collectivement placé à la même hauteur que les choix d'orientation pédagogique et scientifique.

Pour cela, l'université doit pouvoir compter sur le contrat quadriennal 2004-2007, pour lequel son projet contient nombre de propositions susceptibles de donner lieu à de belles réalisations. Mais, pour leur permettre d'aboutir, elle doit savoir mobiliser l'ensemble de la communauté et lui fournir des informations claires et utiles. C'est à cette fin qu'il importe que la vie étudiante, les parcours, les réussites, les dispositifs mis en place soient régulièrement observés et mesurés à l'aide d'indicateurs déterminés. En particulier, la restructuration de l'offre de formation et la répartition des moyens impliquent des données fiables et précises dans le domaine de la scolarité, surtout quand des redéploiements sont en jeu. Il est donc important que l'établissement se dote d'une cellule d'aide au pilotage qui lui a manqué au cours de la période précédente.

4 - CONCLUSION

L'Université du Maine a connu la plus forte baisse des effectifs de toutes les universités françaises. Comportant une part importante de 1^{er} cycle non dérogatoire, et faute d'avoir commencé à temps à diversifier son offre de formation, elle a subi de plein fouet la baisse démographique, le désintérêt des jeunes pour les matières scientifiques et plus généralement pour les cycles universitaires non professionnalisés. En période de déflation globale des effectifs, elle a donc très fortement pâti de la concurrence des établissements voisins et d'autres formations post-bac implantées dans les douze dernières années. En outre, elle n'a pas su s'en démarquer en offrant à l'étudiant un cadre de travail aussi profitable que la taille et les équipements de l'établissement le permettaient, et le permettent encore. Pour l'avenir, l'université s'est fixé pour objectifs d'étoffer l'offre de formation par une stratégie de "niches" sans chercher à couvrir tous les domaines, de renforcer l'aide aux étudiants physiquement présents, notamment par l'auto-formation, d'articuler l'offre de formation à distance et l'offre de formation continue, de rechercher les articulations possibles avec les lycées afin de faciliter les transitions avec l'université. On ne peut que l'encourager dans ces voies, mais également insister tout particulièrement sur l'effort à consentir en faveur des conditions de vie, de travail et de participation, que l'établissement peut améliorer très nettement pour revivifier son image auprès de ses futurs étudiants et de ses partenaires.

Sur ce dernier point, en effet, certaines remarques contenues dans le rapport du CNE de 1989 pourraient être reprises. Ainsi, *“les plus audacieux (des étudiants) n’hésitent pas à s’interroger sur la motivation réelle des enseignants-chercheurs appelés à enseigner en premier cycle et évoquent la mise en place d’un groupe d’enseignants non chercheurs chargés du premier cycle”* ; ou encore, *“en un mot, et par-delà des compétences scientifiques que nul ne met en doute, c’est un appel à l’aide à peine déguisé qui est à percevoir, et le CEVU sur ce point a raison de s’obstiner à vouloir conjurer pour tous le traumatisme de l’accueil”* ; et enfin, *“tout cela retentit sur la qualité des études et des résultats. L’Université du Maine n’a pas globalement de résultats inférieurs aux données nationales, mais il n’est pas dit que ses usagers s’en consolent pour autant”*.

En 2003, l’université peut à juste titre mettre en avant les activités sportives ou l’environnement documentaire qu’elle est susceptible d’offrir. Néanmoins, elle n’a pas su, entre les deux évaluations, mobiliser largement ses forces vives pour mieux accueillir, mieux soutenir, mieux impliquer ses étudiants. Dès lors, elle n’est pas parvenue à corriger, aux yeux de ses éventuels publics, l’image plutôt terne de la ville où elle est principalement implantée. Pourtant, dans une communication faite en juin 2000, le service de médecine préventive, sur la base du dépouillement d’une enquête concernant 650 étudiants, attirait l’attention des membres du CEVU sur le “mal être” et les difficultés d’adaptation des étudiants de première année de DEUG. Accueil dans les scolarités, contact avec les enseignants, difficultés d’intégration, mécontentement des emplois du temps ou de l’organisation du travail : ce bilan aurait pu servir de signal d’alarme. Il n’a pas été suffisamment entendu.

Sans doute, le développement des STS lui a ravi une partie de son public et il conviendrait de “remettre à plat” la carte des formations post-bac dans l’Académie de Nantes. Mais, pour attirer les lycéens, l’Université du Maine doit pouvoir mettre en place de bonnes procédures d’accueil, d’information, d’accompagnement de l’initiative. De la recherche d’information par voie électronique (qui permet de constater l’éclatement en composantes qui, pour certaines, oublient de se signaler comme parties prenantes de l’université) à l’état dégradé du SUIO et du SEVU, en passant par l’absence d’une politique en faveur de l’initiative étudiante, l’établissement pâtit du manque d’une volonté largement partagée, décidée à tirer et à faire valoir tous les bénéfices de bonnes conditions d’études à l’Université du Maine. Les plans de développement qui se sont succédé montraient l’existence de bonnes intentions, mais leur réalisation a souvent été repoussée ou simplement annulée. Paradoxalement, l’université n’a pas assez tiré profit de sa taille : on la fréquente en 1^{er} cycle, on s’en sépare en 2^e cycle en critiquant les conditions d’accueil et le manque de relations avec les enseignants. Les nouveaux arrivants ne trouvent pas de référent, de repère, et se sentent perdus. Les propositions contenues dans le projet 2004-2007 montrent que l’équipe présidentielle a pris la mesure de ces problèmes et entend faire valoir les atouts spécifiques de l’établissement. La baisse des effectifs n’étant pas seulement liée à un problème démographique, il faudra tenir les promesses d’un tel projet et y mettre le prix.

LES ATOUTS
DE
L'UNIVERSITÉ
DU MAINE

Face aux difficultés qui sont les siennes, et lors même qu'elle paraît avoir retrouvé sa véritable dimension d'université pluridisciplinaire de taille moyenne, l'Université du Maine a su se mobiliser récemment pour concevoir un projet d'offre de formation assez largement, mais raisonnablement, restructuré. Elle s'est notamment appuyée sur le rapport commandé par le Syndicat mixte d'aménagement et de promotion de la technopole du Mans à un consultant privé, rapport intitulé "*Le Mans et son université : l'heure des choix*" et remis en mars 2002. Le travail collectif engagé sur cette base peut sans aucun doute être extrêmement profitable. De même, la qualité de la production de ses groupes de recherche les plus renommés, ses effectifs en personnels d'enseignement, en personnels scientifiques, en personnels administratifs, le bon état de ses ressources financières et patrimoniales, entretenues par des modes de gestion rigoureux, l'existence de bonnes conditions pour que les grandes orientations stratégiques soient mieux partagées et l'établissement clairement gouverné, sont autant d'atouts pour que l'université relève les défis devant lesquels, aujourd'hui, elle ne peut plus reculer.

I - LE PROJET LMD

Dans l'établissement, les questions posées par l'adaptation aux normes européennes de l'offre de formation prennent, en raison de la baisse générale des effectifs, une tonalité particulière. Lorsque, par exemple, la population étudiante n'est plus, ici ou là, aux normes de taille d'un seul groupe de travaux dirigés, des choix stratégiques s'imposent plus vivement. L'Université du Maine a fort justement choisi de saisir l'occasion de cette mise aux normes pour élaborer un projet d'envergure, destiné tant à s'attirer de nouveaux publics qu'à fidéliser les étudiants de son bassin naturel de recrutement. L'organisation d'une grande journée de réflexion collective des personnels de l'établissement sur ce sujet, le 8 novembre 2002, puis d'un conseil de direction exceptionnel, le 18 novembre 2002, montre bien que c'est une politique volontariste de renouvellement de l'offre et une volonté de bien utiliser les forces de l'établissement qui sont ainsi clairement affirmées. Plus précisément, le projet de contrat de développement 2004-2007 (adopté en Conseil d'administration le 5 décembre 2002) qui s'ouvre sur cette question en définit les objectifs comme suit : offrir aux étudiants locaux une palette de formations générales et professionnelles jusqu'au niveau licence, attirer des étudiants extérieurs dans des filières spécialisées adossées sur les pôles d'excellence en recherche, profiter de la taille de l'université pour offrir des formations pluridisciplinaires, favoriser les qualités essentielles pour toutes les insertions professionnelles (autonomie, aptitude au travail de groupe et à la créativité), entrer dans une cohérence régionale avec les universités du Réseau des universités de l'Ouest atlantique (RUOA). On voit donc que l'établissement entend lier une vraie connaissance de lui-même, une vraie conscience de sa place dans un environnement spécifique, et un projet ambitieux qui ne se limite pas à la définition de parcours de formation mais nécessitera, pour être mis en place, tout l'appui des forces scientifiques, tout l'effort d'un renouvellement de la pédagogie et une distribution concertée du rôle des universités de la région.

Bien que l'université présente sa nouvelle offre de formation selon cinq grands domaines (droit, sciences du management et sciences sociales, lettres, langues et didactique, sciences humaines et sociales, sciences et technologies) dans lesquels se répartissent treize pôles de compétence, l'analyse qui suit la présentation globale du projet est organisée selon les trois grands secteurs de l'établissement tel qu'il est encore, tel qu'il engage ses forces dans l'élaboration et devra les engager dans la mise en œuvre d'un tel renouvellement.

1 - PRÉSENTATION DU PROJET¹

Licences

Licence	Mention	Spécialité	Composante
Sc. du management et Sc. Sociales	<i>Adm. Économique et sociale Économie et Gestion</i>		UFR Droit
Droit			UFR Droit
Lettres, Langues Didactique	<i>Langues</i>	Métiers de l'enseignement Allemand Anglais Espagnol FLE	UFR Lettres
	<i>Lettres</i>	Métiers de l'enseignement Lettres modernes FLE	UFR Lettres
	<i>Langues étrangères appliquées</i>	Anglais-Allemand Anglais-Espagnol	UFR Lettres
Sciences humaines et sociales	<i>Histoire</i>	Métiers de l'enseignement Patrimoine Géographie	UFR Lettres
	<i>Géographie</i>	Métiers de l'enseignement Développement durable Histoire Sociologie	UFR Lettres
	<i>Études européennes</i>	Cultures, civilisations, institutions	Droit + Lettres + Univ. Paderborn
Licence pluridisciplinaire			UFR Droit UFR Lettres UFR Sciences
Sciences et Technologies	<i>Mathématiques</i>	Mathématiques Mathématiques et Informatique Métiers de l'enseignement	UFR Sciences
	<i>Informatique</i>	Informatique Mathématiques et Informatique Statistique et traitement informatique des données Métiers de l'enseignement	UFR Sciences
	<i>Mécanique</i>	Mécanique Technologie mécanique Mécanique acoustique Métiers de l'enseignement	UFR Sciences
	<i>Physique</i>	Modélisation Physique générale Sciences physiques Métiers de l'enseignement	UFR Sciences
	<i>Chimie</i>	Chimie Sciences physiques Métiers de l'enseignement	UFR Sciences
	<i>Biologie</i>	Biologie Sciences physiques Biochimie Chimie biologique Métiers de l'enseignement	UFR Sciences
	<i>Sciences de la terre et de l'univers</i>	Géologie Géophysique Métiers de l'enseignement	UFR Sciences
	<i>Sciences et techniques pour l'ingénieur</i>	e2i Sciences et techniques pour l'ingénieur	UFR Sciences
	<i>Sciences de la vie et de la terre</i>	Sciences physiques Sciences de la vie et de la terre	UFR Sciences
Sciences et techniques des activités physiques et sportives	<i>Éducation et motricité Activités physiques adaptées</i>	Métiers de l'enseignement Éducation et motricité Activités physiques adaptées Métiers de l'enseignement	UFR Sciences
	<i>Management</i>	Gestion des activités touristiques et sportives Métiers de l'enseignement Collectivités	UFR Sciences +UFR Droit

¹ Les formations nouvelles apparaissent en couleur. L'on trouvera, en annexe, une autre présentation du projet LMD, accompagnée des parcours proposés.

Licences professionnelles

Mention	Spécialité	Composante
<i>Métiers de l'immobilier</i>		UFR Droit
<i>Commerce</i>	Technico-commercial des produits de l'industrie (IUT Le Mans - lycée Touchard - AFP)	UFR Droit + UFR Lettres + lycées
	Attaché commercial trilingue : agro-alimentaire (avec lycées agricoles Rouillon + Yourcenar)	UFR Lettres + lycées
	Commerce international	IUT Laval + UFR Lettres + lycée
	Agro-fouritures	IUT Laval
<i>Protection et développement du patrimoine</i>	Médiateur du patrimoine - Activités éducatives et culturelles	UFR Lettres
<i>Conception et mise en œuvre de produits culturels</i>		UFR Lettres
<i>Systèmes d'information et bases de données géogr.</i>	Analyse de données géoréférencées appliquées à la distribution et aux services	UFR Lettres
<i>Management des produits, procédés et processus</i>	Innovation et industrialisation Technologies mécaniques	UFR Sciences + IUT Le Mans
<i>Génie et contrôle industriel</i>	Instrumentation et contrôle non destructif	IUT Le Mans + ENSIM + UFR Sciences
	Instrumentation et métrologie	
<i>Information, communication et technologies multimédia</i>	Conception et réalisation de services en ligne Services et produits multimédia	IUT Laval
	Systèmes et réseaux	
<i>Métiers de l'informatique</i>	Documentation technique et Web	UFR Sciences + IUT Laval
	Génie logiciel	IUT Laval
	Chimie organique, minérale, industrielle	IUT Le Mans
Chimie - Analyse et contrôle		
<i>Chimie et procédés</i>	Arômes, parfums, colorants	UFR Sciences + IUT Le Mans
	Revêtements et traitement de surface	UFR Sciences
<i>Géomesures</i>		UFR Sciences + ESGT + ENSIM + UFR Lettres
<i>Gestion</i>	Finances - Comptabilité	IUT Le Mans
	Ressources humaines	
	Gestion des PMO	
<i>Assurance, banque, finance</i>	Commercialisation des produits bancaires et d'assurance	IUT Le Mans + IUT Laval
<i>Ingénierie acoustique et vibratoire</i>	Mesures et modélisations	UFR Sciences
<i>Industries chimiques et pharmaceutiques</i>	Formulation et rhéologie des matériaux industriels et plasturgie	UFR Sciences
<i>Technologie mécanique CFAO</i>	Conception et fabrication	IUT Le Mans
	Conception et simulation	
	Carrosserie (avec lycée de Laval)	
<i>Industrie agro-alimentaire, alimentation</i>	Hygiène et sécurité des productions agro-alimentaires	IUT Laval
<i>Mathématicien d'entreprise</i>	Mathématiques financières et traitement des données	UFR Sciences
<i>Ingénierie biologique et biochimique</i>	Analyses biologiques et biochimiques	IUT Laval
	Gestion et méthodologie (avec lycée Notre-Dame)	UFR Sciences

Masters

Master	Mention	Finalité ¹	Spécialité	Composante
Droit	<i>Droit et gestion des APS</i>	Prof.	Droit et gestion des APS	UFR Droit + UFR Sciences
	<i>Droit et gestion des administrations locales</i>	Prof.	Droit et gestion des administrations locales	UFR Droit
	<i>Droit et psychologie de la médiation</i>	Prof.	Droit et psychologie de la médiation	
	<i>Droit privé</i>	Prof.	Distribution, concurrence, consommation	
			Banque et bourse	
			Audit des contrats d'affaires	
Assurances				
Métiers du Palais : conseil et contentieux				
<i>Risque - Responsabilité</i>	Prof.	Risques		
	Rech.	Responsabilité		
Sciences du management et Sciences sociales	<i>Économie du risque</i>	Prof.	Finance mathématique	UFR Droit + UFR Sciences
			Risque et économie de l'assurance	UFR Droit
			Stratégies de développement et risques environnementaux	UFR Droit + UFR Lettres
	Rech.	Économie du travail	UFR Droit	
	<i>Administration des entreprises (ex-CAAE)</i>	Prof.		Administration des entreprises
	<i>Management et gestion des entreprises et organisation de l'économie sociale</i>	Prof.	Management des entreprises à but sanitaire et social	UFR Droit (IUP)
			Management des entreprises de l'économie sociale d'affaires	
	<i>Gestion</i>	Prof.	Gestion des PME-PMI	UFR Droit
Audit, Comptabilité, Contrôle			UFR Droit + UFR Lettres	
Management des entreprises à l'international (options Services et Développement international de la firme)				
Ingénierie d'affaires			UFR Droit + UFR Lettres + ENSIM	
Lettres, Langues, Didactique	<i>Littérature de jeunesse</i>	Prof.	Enseignement, Bibliothèques, Édition, Écriture	UFR Lettres
	<i>Didactique des langues, nouvelles technologies, politiques linguistiques éducatives</i>	Rech.	Didactique et diffusion des langues, Enseignement des langues et technologies éducatives	
		Prof.	Diffusion des langues, Métiers des langues et environnements informatiques, Approches plurielles des langues et cultures (avec l'Université d'Angers)	
	<i>Langues, littératures et civilisations</i>	Rech.	Langues, littératures et civilisations	
Sciences humaines et sociales	<i>Valorisation du patrimoine culturel et développement local</i>	Prof.	Valorisation du patrimoine culturel et développement local	UFR Droit + UFR Lettres
	<i>Gestion territoriale et sociale des déchets et pollutions</i>	Prof.	Gestion territoriale et sociale des déchets et pollutions	
	<i>Temps et territoires</i>	Rech.	Histoire anthropologique, médiévale, et mondes antiques	
			Stratégie de développement et risques environnementaux	
	<i>Études européennes</i>	Rech.	Géographie sociale	UFR Lettres
			Cultures, civilisations, institutions	UFR Lettres + UFR Droit + Université Paderborn

1 Prof. : professionnelle, Rech. : recherche

Masters (suite)

Master	Mention	Finalité ¹	Spécialité	Composante
Sciences et Technologies	Informatique et ingénierie éducative	Prof.	Technologies de l'information et de la communication, ingénierie éducative	UFR Lettres + UFR Sciences
		Rech.	Communication homme-machine et ingénierie éducative	UFR Sciences
	Ingénierie mécanique et acoustique	Prof.	Acoustique des transports (avec UTC Compiègne)	
		Prof.	Modélisation numérique en physique et en mécanique (options Modélisation en physique et Conception de produits et industrialisation)	
		Rech.	Acoustique appliquée	
	Rech.	Matériaux et acoustique (avec École centrale de Nantes)		
	Physique	Rech.	Capteurs optiques (avec universités d'Angers, Nantes, ESEO, École des mines de Nantes)	ENSIM
		Prof.	Modélisation numérique en physique et mécanique (avec option Réalité virtuelle)	UFR Sciences
		Prof.	Mesures et instrumentation	
	Rech.	Ingénierie moléculaire et matériaux fonctionnels		
	Chimie	Rech.	Ingénierie moléculaire et matériaux fonctionnels	UFR Sciences+ENSIM
	Biologie	Prof.	Biocapteurs et contrôles de process en milieu industriel	
		Rech.	Mécanismes, valorisation et optimisation de la production marine (avec l'Université de Nantes)	
	Génie informatique	Prof.	Génie informatique et interfaces personnes-systèmes (option Réalité virtuelle à Laval)	UFR Sciences
Prof.		Architecture des systèmes industriels en temps réel		
Mathématiques	Prof.	Finance mathématique	UFR Droit+UFR Sciences	
Activités physiques adaptées	Prof.	Santé, vieillissement et activités physiques adaptées	UFR Sciences	

1 Prof. : professionnelle, Rech. : recherche

2 - ANALYSE DU PROJET

Secteur Droit et Sciences économiques

Le projet élaboré dans ce secteur entend incontestablement répondre aux difficultés caractéristiques de l'association des disciplines qui le composent : il s'agit aussi bien de définir la position des études juridiques, pour lesquelles la professionnalisation est spécifique, d'assumer les particularités de la filière AES qui, tout en assurant l'ouverture à l'enseignement supérieur de nouvelles couches sociales, craint de se voir reléguer dans une offre professionnelle de "second choix", que de dépasser l'incertitude d'un partage des rôles entre économie et gestion qui reléguerait la première à n'être qu'une discipline d'érudition. Le projet de formation lié au prochain contrat est, sous ces points de vue, plutôt séduisant. Articulé sur l'acquisition de compétences professionnelles et assez transversal, il mérite d'être encouragé, en particulier dans l'UFR. Il ne faut pas sous-estimer le risque qu'il présente dans sa mise en place effective tant il paraît, en certains points, différer des pratiques "facultaires".

Dans la nouvelle définition de l'offre de formation, l'UFR se trouve en effet séparée entre les axes "droit" et "management et sciences sociales". Par ailleurs, ce schéma général d'organisation en grands pôles de formation, s'il paraît efficace pour un établissement comme l'Université du Maine, pose deux problèmes : celui de la transition entre le DUT et la structure LMD, celui du site de Laval dans ce contexte. La nouvelle définition des formations de l'université s'apparente alors à un "Y" inversé. En effet, sous l'apparence d'approches transdisciplinaires, chaque DEA ou DESS est finalement reconduit comme élément de la future maquette. Le niveau 4 (M1) est ainsi largement reproduit en droit, en économie et en gestion, même si l'affichage de la question du "risque" permet d'envisager des relations entre les mathématiques appliquées, les sciences de la vie et les questions de gestion de la précaution et de la sécurité.

Le secteur "droit" est, d'ailleurs, un bon exemple de cette situation, même si l'on doit remarquer l'idée novatrice de la mention Droit des activités physiques et sportives. En AES et en économie, les actuelles maîtrises (ou futurs M1) et les voies "recherche" et "professionnelle" du futur M2 semblent reconduire largement l'offre actuelle, sous le titre général de master des Sciences du management et des Sciences sociales. En licence, la professionnalisation est engagée, par exemple dans le projet "droit de l'immobilier", développé avec l'aide de la Chambre des notaires, qui correspond clairement à une demande précise pour une formation relativement courte et ciblée. D'autre part, la difficulté de maniement de certains outils professionnels a conduit à réfléchir aux carences des pratiques linguistiques. Ainsi, la mineure "anglais" sera constituée, dans les masters professionnels, de deux branches d'enseignement, l'une d'anglais général, transversale aux différentes licences (Droit, Économie, AES), l'autre d'anglais de spécialité (juridique et économique). Les enseignements correspondront alors aux compétences que les étudiants devront posséder à l'issue de ces trois ans de formation : être capables de s'exprimer en anglais à l'oral comme à l'écrit, tant dans le domaine professionnel que dans le domaine de la vie courante, être familiarisés avec le monde de l'entreprise dans les principaux pays anglophones (Grande-Bretagne, Canada, États-Unis, Australie), et, pour les juristes, connaître le fonctionnement des systèmes de *Common Law*.

Ces évolutions et d'autres qui figurent au projet vont dans la bonne direction, bien que l'on puisse se demander si cela ne conduit pas à décomposer le cycle de cinq ans entre, d'une part, les deux premières années, diversifiées en compétences et en pratiques d'enseignement, et, d'autre part, le master, surtout rattaché à l'acquisition de compétences dans un projet personnalisé. Quel serait alors le statut de l'année de licence, si ce n'est d'assurer une formation générale à partir de publics venant d'horizons limités ? Dans le contexte de l'Université du Maine, on peut se demander si, de ce fait, il n'y aurait pas trop de licences dans le projet, ce qui ne correspondrait qu'assez mal aux exigences d'un diplôme national et aux possibilités de recrutement d'étudiants, pour l'université, à ce niveau ; de plus, cela paraît difficile à concilier avec la volonté des départements d'IUT de prolonger leur offre à bac+3 et d'en conserver la maîtrise d'œuvre.

Telle est en effet la question principale : l'Université du Maine aura-t-elle, dans le secteur des disciplines concernées, les forces suffisantes pour un tel projet ? Elle se pose d'abord quant aux équipes d'enseignement et de recherche : ainsi, la maquette proposée fait, en master, un recours plutôt large aux compétences des disciplines de la gestion. Mais, faute d'une structure locale de type IAE (Institut d'administration des entreprises) et d'une stabilité suffisante du corps enseignant de la discipline, l'établissement a-t-il tous les atouts pour un tel engagement ? La volonté de voir dans le GAINS une équipe généraliste d'excellence d'économie et de gestion est appréciable ; pourra-t-elle assurer l'émergence d'un pôle d'attraction pour une équipe pédagogique stable de spécialistes de la gestion ? Cela dépend aussi de l'organisation future de cette discipline, de sa place dans l'UFR, des relations de l'UFR avec les départements GEA et TC des IUT, qui doivent être confortés pour soutenir un projet comme celui des licences professionnelles Gestion et Commerce. Du côté des économistes, la reconduction sans changement de l'actuel DEA Économie du travail confirmerait le repli d'une composante de cette discipline sur la simple reproduction des savoirs universitaires.

Mais la même question peut être posée si l'on considère les prévisions d'effectifs qui sont avancées dans l'annexe 1 du projet de contrat 2004-2007 pour chacune des formations. Tel est le cas de la licence et du master de Droit, pour lesquels les effectifs prévus paraissent fixés au plus haut possible. Ces effectifs sont évidemment conditionnés par une évolution démographique moins déprimée que ces dernières années et une meilleure propension de l'université à conserver ses étudiants après le DEUG. Cela est également vrai pour la licence et le master Management et Sciences sociales, car les effets de développement de l'offre vont jouer : la licence devra affronter, dans le secteur, la concurrence de trois licences à vocation professionnelle : Gestion, Commerce et Assurances. En droit, les flux attendus paraissent plus réalistes, mais il est certain que les disciplines juridiques devront pouvoir accueillir des publics plus diversifiés, ce que visent les spécialités nouvelles, qui répondent soit à des demandes explicites de structures locales (Droit et gestion des administrations locales et Droit et psychologie de la médiation), soit à des perspectives professionnelles judicieuses (Droit activités sportives).

Néanmoins, on ne peut que soutenir la volonté d'intégrer les DUT (GEA Le Mans et TC Laval) dans les filières rénovées de l'université. Le lien entre les nouveaux masters et les DUT serait, en effet, dès lors assuré par les trois nouvelles licences à vocation professionnelle : LP Gestion, LP Assurances et LP Commerce. L'offre de places en licence est ainsi escomptée à 410 environ, soit à un niveau supérieur à celui qui est attendu en DEUG (environ 380). Bien sûr, le glissement du niveau de recrutement de l'IUP rend toute prévision hasardeuse ; de même, l'on peut s'interroger sur la capacité des nouvelles LP à attirer les diplômés des sections STS ; mais l'université paraît pouvoir légitimement espérer une meilleure attractivité au niveau L3 et, notamment, l'accueil des sortants des formations tertiaires courtes. Prenant conscience d'une perte d'attractivité, le projet élaboré propose donc une solution réaliste, tenant compte de tendances inéluctables, et prudente puisque s'appuyant sur des exemples efficaces déjà éprouvés. Les risques viennent plutôt d'une redéfinition des priorités et des conditions nécessaires, dont les principales sont un meilleur dialogue entre l'UFR et les autres composantes de l'offre (IUT, STS), mais aussi un fort engagement des enseignants-chercheurs, ce qui suppose que leurs deux missions ne soient pas brutalement séparées par la mise en œuvre de ce projet.

Secteur Lettres, Langues, Sciences humaines

C'est dans le cadre de quatre pôles de compétences (sur treize) que l'UFR des Lettres, Langues et Sciences humaines (LLSH) entend participer à l'offre de formation rénovée de l'université. Aux orientations classiques (Lettres, langues et didactique, Sciences humaines et sociales) s'ajoutent les axes Métiers de la formation et Commerce et affaires internationales, qui supposent des collaborations fortes avec d'autres UFR et pourraient même inciter à une réorganisation globale des structures.

Si l'on considère le détail de l'offre nouvelle, l'on remarque que non seulement l'UFR s'engage à adapter les formations diplômantes précédemment habilitées, mais encore qu'elle y ajoute des licences nouvelles : deux licences professionnelles, ouvertes en collaboration avec le CUEP et l'UFR de Droit (Commerce et Banque, Systèmes d'information et bases de données géographiques), deux licences en sciences humaines (Développement durable, Études européennes) et une formation en ingénierie éducative (en association avec l'IUP Mime). Des masters sont proposés dans trois pôles : celui des sciences humaines et sociales (après réorganisation des DESS et DEA, une voie recherche, Temps et Territoires, et une voie professionnelle, Valorisation du patrimoine et développement local, Gestion sociale et territoriale des déchets et pollutions, s'ajoutent au projet d'une mention Études européennes), celui des lettres, langues et didactique (avec deux voies) et celui des sciences du management et des sciences sociales (une voie professionnelle sous la mention Gestion). Le projet insiste également sur la nécessité d'améliorer l'accueil des étudiants, de renforcer les stratégies de l'aide à l'orientation et à l'intégration des étudiants dans l'enseignement supérieur (mise en place d'un "semestre d'adaptation", mise en œuvre d'équipes pédagogiques structurées, rencontres régulières avec les professeurs du second degré), toutes initiatives particulièrement importantes pour accompagner les étudiants des disciplines concernées dans un cursus efficace sans trop de réorientations.

Avec l'ensemble de l'université, l'UFR des Lettres, Langues et Sciences humaines prend donc des dispositions qui doivent être encouragées puisqu'elles offrent des réponses à un certain nombre des difficultés précédemment soulignées. L'effort d'ouverture des formations révèle de nouvelles préoccupations partagées ; en outre, dans un environnement comme celui de l'Université du Maine, l'effort de professionnalisation qui se dessine est de bon ton. C'est notamment le cas des licences professionnelles comme de la licence pluridisciplinaire, dont on peut attendre, sous condition d'une collaboration renforcée avec l'IUFM (inscrite au projet 2004-2007), de bons résultats. C'est aussi le cas des propositions concernant les masters. Néanmoins, la professionnalisation a ses exigences, qui dépassent la mise en place de stages : elle suppose un examen attentif des possibilités effectives de l'emploi qualifié, une intervention constructive des milieux de la profession, une implication forte des enseignants-chercheurs qui doivent adapter leur enseignement, développer un partenariat actif avec les professionnels et mettre en œuvre un suivi assidu des étudiants inscrits dans ces formations.

L'UFR, dans le cadre de la politique universitaire, doit donc s'engager dans cette voie qui fait cependant évoluer la fonction d'enseignant-chercheur vers de nouvelles responsabilités. Par suite, ces infléchissements doivent être envisagés dans le cadre de la politique collective de recherche qui inspirera et étayera la voie professionnelle des masters. À cet égard, le master mention Gestion, auquel doit participer la formation des LEA qui ne comprend, semble-t-il, qu'une voie professionnelle, devrait donner lieu à des réflexions et à des aménagements complémentaires.

La mise en œuvre d'un tel projet pourrait améliorer le rayonnement de l'UFR de Lettres, Langues et Sciences humaines, mais aussi stabiliser les effectifs et engager un nouveau départ : tel est le pari, très intéressant, fort courageux mais non sans risques, qui est collectivement tenu par les enseignants-chercheurs de ce secteur. À cet égard, dans la structure du LMD, c'est peut-être le niveau des masters qui mérite d'être mis en place avec précaution. En effet, si la licence pluridisciplinaire peut fidéliser les étudiants qui se prépareront, notamment, au concours de professeur des écoles, si les licences générales sont plus ouvertes, la préparation du CAPES, à laquelle l'UFR entend aussi, de manière tout à fait légitime, se consacrer, n'impose pas le passage par ce niveau. La possibilité de valider, comme partie du master, la réussite aux concours de l'Éducation nationale justifierait une réflexion plus soutenue sur la formation qui viendrait s'y ajouter, ce qui pourra signifier des parcours complémentaires de ceux qui sont proposés. Ce serait d'autant plus utile que la part de la didactique, retenue en lettres et langues, pourrait être élargie à d'autres et offrir de "nouveaux étudiants" à l'université.

Secteur Sciences et Techniques

Le secteur des Sciences et Techniques inscrit une nouvelle mention (Sciences et Techniques pour l'ingénieur) et sept nouvelles licences professionnelles sous le projet global de nouvelle palette de formations en trois ans ; il est particulièrement bien placé pour proposer en outre des filières spécialisées adossées aux pôles d'excellence de recherche (Mécanique-Acoustique et Chimie des procédés) et pour entrer enfin dans une cohérence régionale et non dans une compétition stérile entre établissements proches. Toutes ces propositions s'accompagnent d'une volonté d'enrichir l'offre de formation professionnelle en associant IUT, IUP, écoles d'ingénieurs et UFR ; elles entendent également développer un partenariat avec les entreprises régionales dans les secteurs comme l'acoustique des transports, la technologie de l'information et de la communication, le management des produits ; cette caractéristique essentielle mérite d'être soulignée.

L'architecture globale de cette offre, dans le domaine Sciences et Techniques, comporte neuf mentions de licences générales et sept mentions de masters. Il faut mettre en évidence que cette évolution correspond à une logique de compétences associée à des métiers et contribue vraiment à améliorer l'ancienne offre de formation puisque l'ensemble est regroupé en cinq pôles bien identifiés. Dans ces divers pôles, un bon équilibre est trouvé entre formations générales et formations professionnelles. Ces dernières font apparaître sept nouvelles licences professionnelles avec des spécialités qui correspondent à la spécificité locale et régionale, ce qui devrait améliorer considérablement l'insertion professionnelle des diplômés, comme dans les secteurs de l'instrumentation et de la méthodologie, de la technologie mécanique, de la gestion et de sa méthodologie. C'est également le cas pour les deux nouveaux masters professionnels, Acoustique des transports et Technologies de l'Information, Communication et Ingénierie éducative. Cet ensemble très riche, plus lisible, devient sans aucun doute bien plus attractif pour les bacheliers.

Dans le détail de la nouvelle organisation en pôles de compétences, le secteur manifeste avec plus d'évidence ses points forts. Ainsi, le pôle Ingénierie mécanique et acoustique associe le département de Génie mécanique de l'IUT, l'ENSIM, l'UFR Sciences et Technologies, l'UTC de Compiègne et l'École centrale de Nantes. Il offre un ensemble de formations professionnelles courtes et longues, et une formation à la recherche de renommée nationale et internationale. De son côté, le pôle Sciences de la matière restructure son offre de formation en chimie et physique dans deux mentions du master recherche Ingénierie moléculaire et Matériaux fonctionnels. Cette spécialité s'appuie sur les activités de recherche de l'Institut fédératif qui se crée et sur celles de micro-technologies de l'ENSIM. En outre, des sorties professionnelles courtes sont proposées grâce à la création d'une LP Chimie et Procédés (quatre spécialités) : l'on

peut dès lors s'interroger à la fois sur le vivier d'étudiants chimistes pour un master recherche et sur le peu d'engagement des enseignants-chercheurs de la discipline dans la rénovation de l'offre de masters. Les formations en informatique regroupées dans le pôle Génie informatique, quant à elles, associent le DEUST Informatique systèmes et réseaux et l'offre de l'IUP MIME Génie informatique et Informatique industrielle. Le contrat 2004-2007 propose d'ailleurs un développement de ce pôle par la création d'un département informatique à l'IUT de Laval et de deux licences professionnelles, et l'université étudie la possibilité de développer au sein de l'ENSIM une filière ingénieur Sciences humaines et Informatique très originale, car elle serait orientée vers les aspects socio-cognitifs et sémiotiques des TICE. Le pôle Sciences de la vie et de la terre est promis à un vrai développement grâce aux deux licences professionnelles en projet : Géomesures (en collaboration avec l'ENSIM et l'ESGT) et Ingénierie biologique et biochimique (avec l'IUT de Laval et le lycée Notre-Dame). Enfin, le pôle STAPS s'efforce de diversifier les possibilités d'insertion des étudiants en complétant la maîtrise actuelle par les mentions Activités physiques adaptées et Droit et Gestion des activités physiques et sportives.

La première remarque qui s'impose concerne l'effort consenti en faveur d'une véritable politique d'établissement, qui associe toutes les compétences internes, locales et régionales. Soulignons aussi le regroupement des formations en pôles bien identifiés, ce qui conduit à une plus grande lisibilité de l'offre, considérablement complétée par des formations professionnelles courtes (LP) ou plus longues (masters professionnels). Cet ensemble, élaboré à partir d'une réflexion en termes de parcours associés à des métiers et non simplement en termes de diplômes, se trouve de ce fait considérablement enrichi et naturellement plus attractif.

Néanmoins, la faiblesse des effectifs actuels et les charges d'enseignement induites par le projet laissent relativement sceptique devant une proposition si ambitieuse. Dans ce secteur comme dans d'autres, les publics réels ne seront sans doute pas aussi importants que les publics attendus. Dès lors, il serait sage pour l'établissement de procéder à une évaluation des coûts d'encadrement pour un tel projet, notamment dans un secteur comme celui des Sciences et Techniques, qui consomme déjà beaucoup d'heures complémentaires. Par suite, les ambitions affichées devraient être limitées en recentrant l'offre de formation sur les "noyaux durs" des cinq pôles ; peut-on, par exemple, maintenir le DEUST Informatique systèmes et réseaux alors que l'IUP MIME pourrait certainement offrir une formation équivalente sous forme d'une simple mention ? Est-il raisonnable de mettre en place toutes les licences professionnelles et toutes les spécialités des licences générales et des masters ? Au risque de disperser ses moyens, le secteur doit préférer un appui concentré sur ses spécificités.

Hors des formations classiques, les règles de poursuite des études restent en partie incertaines, notamment après les filières courtes professionnalisées (LP) qui ont une vocation d'insertion professionnelle directe. De même, les masters à finalité professionnelle peuvent-ils conduire à la recherche ? Il manque très sérieusement des règles claires et fondamentales relatives à l'orientation des étudiants et à leur possibilité de poursuite d'études dans certaines filières ; en leur absence, la lisibilité des parcours se trouve réduite.

Cette grande réforme demande donc une coordination pédagogique forte s'appuyant sur la désignation de directeurs des études dans chaque pôle, de responsables de parcours par mention de licence ou de master et la constitution de véritables équipes pédagogiques ; cela impliquera certainement un changement de mentalité dans les différents conseils, afin d'imposer une nouvelle politique pédagogique et en assurer les moyens. Dans cet ordre d'idées, il serait bon que le secteur des Sciences et Techniques choisisse de mettre en œuvre une rénovation profonde des pratiques de gestion, de faire émerger un nouvel enseignement des sciences, d'apporter une attention particulière au début du cursus licence (tutorat, enseignants référents, mesures d'accompagnement, nouvelle pédagogie en continuité du secondaire), de s'engager dans un processus de réadaptation de la formation universitaire au contexte économique, et de mettre en place des "procédures qualité" basées sur des moyens d'évaluation interne, qui permettront aux mesures, ambitieuses et excellentes, envisagées dans le projet de contrat et destinées à fidéliser les étudiants après l'obtention du DEUG, de s'appliquer durablement.

3 - CONCLUSION

L'université se propose donc de renouveler en grande partie son offre de formation : l'on remarque en particulier le nombre important de formations professionnelles nouvelles, de coopérations entre composantes ou de collaborations avec d'autres établissements, dont tous ne sont pas d'enseignement supérieur, et, plus généralement, de spécialités avancées. S'il y a lieu de reconnaître l'important travail de réflexion et de conception qui a été accompli, l'on peut néanmoins s'interroger sur les effectifs attendus en certains cas, en particulier dans celui de masters professionnels conçus comme poursuites d'études de licences professionnelles débouchant principalement, il faut l'espérer, sur une insertion dans la vie active. L'établissement doit également veiller à la disponibilité d'équipes pédagogiques et scientifiques suffisantes et, en cas de collaboration, clairement identifiées comme responsables, pour l'encadrement des formations proposées. Enfin, il paraît indispensable qu'il se donne les moyens d'assurer la maîtrise des coopérations envisagées avec les lycées et de contrôler pleinement la délivrance des diplômes. C'est, on le voit, à l'aune de ses compétences scientifiques réelles que doit être mesuré, et sans doute ajusté, ce renouvellement dont l'enjeu reste d'offrir à chaque étudiant l'occasion de commencer à l'Université du Maine un parcours de formation qui ne peut être pré-écrit pour lui et ne pourra s'y poursuivre jusqu'au plus haut niveau que dans les domaines de forte compétence locale.

II - LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

1 - ÉTAT ACTUEL DE LA RECHERCHE

L'Université du Maine abrite six unités mixtes de recherche, auxquelles sont rattachés 103,5 emplois d'enseignant-chercheur et 22 postes de chercheur CNRS. Elles accueillent, en 2002, 92 doctorants et bénéficiaient de 40,4 postes administratifs et techniques. À ce premier ensemble s'ajoutent 14 équipes reconnues par la Direction de la recherche (dont 2 jeunes équipes), rassemblant 139 enseignants-chercheurs et accueillant 87 doctorants, appuyées par 11 personnels administratifs et techniques, et 5 équipes universitaires élues au Bonus qualité recherche (BQR), qui impliquent 17 enseignants-chercheurs et presque un équivalent temps plein administratif, pour 16 doctorants. Cette vue d'ensemble, détaillée ci-dessous, montre que l'activité scientifique peut prendre place dans des structures très différentes, tant en termes de statut que de moyens humains et financiers.

Équipes de recherche de l'Université du Maine (année 2001-2002)

Unité de recherche	Statut	PR	MCF	DR	CR ¹	Doctorants	IATOS et ITA	Ressources moyennes ²
Laboratoire d'acoustique de l'Université du Maine	UMR	9	12	1	7 (1)	35	6,5	516 956
Laboratoire de physique de l'état condensé	UMR	12	14	1	1	12	8	214 648
Laboratoire Polymères, Colloïdes, Interfaces	UMR	3	2	1	3	11	5	271 663
Unité de chimie physique moléculaire et macromoléculaire	UMR	6	9	1	2	14	9,2	333 080
Fluorures	UMR	3	10	3	2	4	6,5	275 696
Groupe de recherche en géographie de l'Université du Maine	UMR	3	10	0	0	16	5	57 320
Informatique	EA	5	15	0	0	19	1	91 948
Structures discrètes et algorithmes	EA	1	2	0	0	0	0	7 662
Statistique	EA	2	5	0	(1)	3	1	11 719
Physiologie et Biochimie végétales	EA	1	2	0	0	1	1,5	21 334
Biologie génétique évolutive	EA	1	4	0	(1)	3	1,5	17 728
Géodynamique des rifts et des marges	EA	2	3	0	(1)	1	1	67 158
Laboratoire d'histoire anthropologique du Mans	EA	4	6	0	0	19	0,5	13 822
Groupe de recherche sur l'indicible en littérature	EA	4	7	0	0	13	0,2	6 010
Groupe d'analyse des itinéraires et niveaux salariaux	EA	6	14	0	(1)	3	1	19 081
Centre de droit et de la responsabilité de l'Université du Maine	EA	6	6	0	0	14	1	6 911
Groupe en économie et finance internationales	EA	1	5	0	0	6	1	13 371
Groupe de recherches en droit des affaires	EA	4	9	0	(6)	0	1	8 263
Groupe de recherches en études anglophones du Mans	JE	4	9	0	0	5	0,2	6 611
Groupe de recherches en études germaniques et interférences culturelles	JE	2	3	0	(1)	0	0,2	3 606
Laboratoire d'applications des lipases de l'Université du Maine	EE	1	1	0	(0,5)	1	0	7 362
Groupe Composites et Structures mécaniques	EE	1	2	0	0	5	0,5	7 362
Groupe de physiologie et biomécanique de l'appareil locomoteur	EE	0	4	0	(1)	0	0	4 808
Laboratoire d'histoire et d'archéologie ancienne et médiévale	EE	1	2	0	(1)	6	0,2	5 559
Groupe de recherches et d'études des mondes antiques	EE	1	3	0	0	4	0,2	0

¹ (ou autres chercheurs)

² en euros, sur la période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2001

Source : Université du Maine

Ce tableau général fait apparaître, certes, les grandes différences de taille qui peuvent exister entre équipes différentes ; il manifeste tout particulièrement le poids du secteur des Sciences et Techniques, auquel sont rattachées cinq unités mixtes de recherche (UMR) sur six, six équipes d'accueil (EA) sur douze, trois équipes en émergence (EE) sur six, soit quatorze équipes sur vingt-cinq qui mobilisent la plus grande part des moyens. L'université abrite effectivement, dans ce secteur, des équipes performantes et réputées qui doivent pouvoir préserver le haut niveau d'activité scientifique qui est le leur. Les autres secteurs ne sont pas moins actifs, et, si les laboratoires de Physique de l'état condensé (LPEC), des Polymères, Colloïdes, Interfaces (PCI) et le laboratoire d'Acoustique soutiennent le programme pluri-formations (PPF) d'Approche théorique des milieux faiblement ordonnés, le groupe de recherches en Géographie sociale (GREGUM) et le groupe d'Analyse des itinéraires et niveaux sociaux (GAINS, EA 2167) constituent l'ossature d'un second PPF, Sociétés - Territoires - Cultures, lui aussi inscrit dans le contrat quadriennal 2000-2003 et préfigurant, par l'association de huit autres équipes, le programme d'une Maison des sciences de l'homme déjà projetée pour le contrat en préparation. Le tableau ci-après consacré aux ressources annuelles moyennes des UMR pendant la période de référence (du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2001) montre ainsi qu'en dépit d'un budget bien moins important, l'équipe de Géographie sociale ne manque pas non plus de dynamisme dans la quête de ressources nécessaires à ses productions.

Répartition des ressources des UMR¹

Équipes	Contrat quadriennal	Dotation CNRS	Contrats gérés par le CNRS	Collectivités territoriales	Autres contrats	BQR	Total
Laboratoire d'acoustique de l'Université du Maine	147 571	64 029	117 081	53 510	132 936	1 829	516 956
Laboratoire de physique de l'état condensé	95 433	25 916	16 922	51 528	23 477	1 372	214 648
Laboratoire Polymères, Colloïdes, Interfaces	22 105	41 923	36 435	49 698	120 587	915	271 663
Unité de chimie physique moléculaire et macromoléculaire	86 286	41 293	80 188	80 188	43 905	1 220	333 080
Fluorures	60 287	47 259	49 393	49 393	68 907	457	275 696
Groupe de recherche en géographie de l'Université du Maine	14 330	4 116	13 720	13 720	11 434	0	57 320

Source : Université du Maine

¹ en euros, en moyenne sur la période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2001

Parmi les autres équipes, l'on remarque particulièrement l'effort du Laboratoire d'informatique de l'Université du Maine, qui a réalisé 37 350 € de contrats avec des organismes privés (sur un budget total de 93 300 €), mais aussi le Laboratoire de géodynamique des rifts et des marges (16 160 € de contrats pour un budget de 68 145 €) et le Laboratoire d'histoire anthropologique du Mans (2 287 € de contrats pour un budget de 14 025 €). Plusieurs équipes en émergence se distinguent également par les moyens qu'elles obtiennent des collectivités territoriales, lesquels viennent compléter la dotation du BQR, lui-même alimenté par un prélèvement de 15% sur les crédits de fonctionnement (hors taxes) et de 2% sur les contrats privés des équipes reconnues. Le Conseil scientifique a en effet choisi de soutenir, sur leur demande, par le moyen du BQR, de telles équipes non reconnues, ce qui manifeste l'engagement de l'établissement dans l'élaboration d'une politique globale de la recherche en son sein.

Répartition du Bonus Qualité Recherche (année 2002)

Fonctionnement	
Soutien aux équipes en émergence (EE)	12 196
Soutien aux équipes reconnues (mobilités de chercheurs)	9 630
Aides exceptionnelles cofinancées	7 622
Équipement	
Association de transfert de technologie du Mans (ATTM)	19 728
Total	49 176

Source : Université du Maine

Cette politique globale se voit aussi par le rattachement de l'ensemble des laboratoires dans une école doctorale unique, "mono-site et pluridisciplinaire", où sont représentés les vingt-cinq laboratoires et les dix DEA, qui devrait favoriser le développement d'une culture d'établissement. Certes, la répartition, par l'école doctorale, des allocations de thèse (dix allocations en 2002) peut donner aux directeurs de laboratoire le sentiment qu'ils bénéficient de moins de moyens ; toutefois, l'accomplissement de cette mission, en toute université délicate, repose sur des principes clairs et partagés et ne laisse sans financement au titre de la thèse que douze des soixante-six inscriptions en thèse de l'année 2001-2002. Si l'on considère l'éventail des trente-huit formations offertes par l'école, l'obligation de 100 heures de formation professionnelle (dont un stage en entreprise pour les boursiers CIFRE) qu'elle a établie, ses diverses activités réglementaires (charte des thèses, dérogations, etc.), l'on peut juger que le choix politique de ce regroupement est à l'avantage de la communauté scientifique locale dans son ensemble.

Cette création s'inscrivait, dans le contrat quadriennal en cours d'achèvement, aux côtés de quatre autres objectifs : la consolidation de la recherche autour de trois pôles structurants, la reconnaissance des équipes d'accueil, la promotion des actions transversales par les deux programmes pluri-formations et la valorisation.

Les pôles d'excellence, Acoustique et mécanique, Matériaux et chimie fine, Sciences humaines, sont construits autour des UMR concernées. Le premier d'entre eux, soutenu par la construction d'un Institut d'acoustique et de mécanique (IAM), regroupe ainsi le LAUM et une équipe en émergence, le groupe Composites et structures mécaniques (GCSM). Le deuxième réunit les quatre UMR du secteur, le LPEC, l'UCO2M, le laboratoire PCI et le LdF. Spécialisé dans l'élaboration de matériaux (polymères, matériaux cristallisés, verres et amorphes) et la caractérisation de leurs propriétés, il participe, avec l'Institut des matériaux de l'Université de Nantes et le Laboratoire d'ingénierie moléculaire de l'Université d'Angers, à un axe de spécialisation régionale. Enfin, le troisième pôle d'excellence comprend l'équipe GREGUM (associée au CNRS par l'UMR multisite Espaces géographiques et Sociétés, où elle est très active) et le LHAMANS. C'est à ces trois pôles d'excellence que l'établissement doit l'essentiel de sa production scientifique, particulièrement importante eu égard à sa taille, si l'on en croit les données suivantes, retraçant quatre années d'activité (de 1996 à 2000).

	UMR	Équipes reconnues	Équipes en émergence	Total
Thèses soutenues	113	18	9	140
Publications	590	89	25	704
Participations à des congrès internationaux	393	56	22	471
Brevets déposés	3		1	4
Contrats industriels	28	5	7	40

Source : Conseil scientifique de l'Université du Maine

L'université a pu faire reconnaître quatre nouvelles équipes d'accueil et une jeune équipe, qui s'ajoutent aux groupes dont le statut a été confirmé. La préférence donnée à la recherche de reconnaissance paraît une constante de la politique scientifique de l'établissement, qui entend ainsi légitimement conforter le travail d'équipes particulièrement productives et dynamiques ; cette préférence paraît néanmoins difficilement compatible avec l'appui donné à cinq équipes en émergence, de taille parfois très petite, et l'intention de polyvalence qu'un tel appui laisserait paraître, si de telles équipes n'acceptaient de se regrouper ou ne participaient aux programmes transversaux, axes régionaux ou instituts fédératifs, tous choix utiles à l'accroissement de leur productivité.

Pour valoriser sa production, l'Université du Maine collabore avec le CTTM (Centre de transfert de technologies du Mans), créé en 1991 grâce à des fonds "Feder". Ce centre, labellisé Centre de ressources technologiques en 1999, est géré par une association éponyme (ATTM) qui en assure la gestion, elle-même administrée en partenariat avec les collectivités territoriales. Implanté sur le campus universitaire, le CTTM possède trois départements (Acoustique, Matériaux, Productique) dont deux sont fortement adossés aux activités de l'université ; il dispose d'un budget

(2,8 millions d'€ dont 45% proviennent de fonds publics) et de 32 collaborateurs. Néanmoins, le CTTM ne couvre pas l'ensemble du champ de recherche de l'établissement ; c'est la raison pour laquelle l'université entend trouver dans l'association *Univaloire* (regroupant les trois universités de la région) les moyens d'une diffusion de toutes ses compétences auprès des milieux socio-économiques. Un chargé de mission à la valorisation partage en outre son temps de travail entre les universités d'Angers et du Maine, tandis qu'une ligne budgétaire est réservée au financement des dépôts de brevets. Enfin, l'Université du Maine est associée aux activités de l'incubateur du Maine, Émergence (créé en 1999). L'ensemble de ces engagements se traduit, par exemple, par un total de cinq brevets (propres ou en copropriété), trois logiciels originaux déposés et trois licences concédées en 2002. Pendant la période 1992-2002, cinq PME employant 85 personnes ont été créées par des docteurs de l'université. L'Université du Maine ne dispose pas encore d'un service d'activité industrielle et commerciale (SAIC), mais se déclarait prête à cette création dès le contrat 2000-2003. Dans les secteurs pour lesquels la valorisation du travail scientifique prend une autre forme, un tel service ne sera pas de la même utilité que dans le domaine des Sciences et Techniques : c'est la raison pour laquelle l'université, si elle veut s'engager vers de nouveaux équilibres entre les secteurs d'activité scientifique, devrait aussi, seule ou avec d'autres, mettre à l'étude l'installation d'un service d'aide à la publication, souvent très profitable dans les sciences humaines et sociales, les lettres et les langues.

2 - LE PROJET DE POLITIQUE SCIENTIFIQUE DE L'UNIVERSITÉ

Pour le contrat 2004-2007, l'université souhaiterait la mise en place d'un institut fédératif de recherche, institut de recherche en ingénierie moléculaire et matériaux fonctionnels. Cette structure, qui prend le relai de ce qui était, dans le contrat précédent, deuxième pôle d'excellence de l'Université du Maine, rassemblant les mêmes équipes dans une structure de collaboration accrue, a pour objectif de favoriser une pluridisciplinarité et une transversalité nécessaires à la résolution de problèmes relevant des sciences de la matière. Elle permettrait en outre d'optimiser les moyens techniques importants et coûteux nécessaires à ces thématiques de recherche, et devrait accroître la lisibilité de l'Université du Maine dans des domaines de forte compétence. Dans le même secteur des Sciences et Techniques, l'établissement soutient le projet d'une intégration de l'équipe Groupe composites et structures mécaniques dans le Laboratoire d'acoustique (LAUM, UMR 6613). Enfin, il se propose de promouvoir le Laboratoire d'informatique de l'Université du Maine (LIUM) en l'associant au CNRS en raison de sa forte et ancienne spécialisation, concentrée sur les usages de l'informatique pour l'éducation et l'apprentissage.

Les deux autres équipes soutenues pour une association avec le CNRS, que l'université a continûment souhaitée pour ses meilleurs groupes de recherche, appartiennent aux deux autres secteurs : rattaché à l'UFR LLSH, le Laboratoire d'histoire anthropologique du Mans (LHAMANS) est actuellement une équipe d'accueil (EA 3266) qui, par le passé, a été associée au CNRS. Fondé en 1995, le laboratoire bénéficie de la collaboration de quatre professeurs, de huit maîtres de conférences affectés à l'établissement ; six chercheurs lui sont associés tandis que trente-quatre doctorants sont accueillis. De 1999 à 2001, trois thèses ont été soutenues. Les champs de recherche de cette équipe relèvent de l'histoire socio-culturelle des époques modernes et contemporaines (l'emprise des notables, les sensibilités collectives, la force de la culture catholique). L'activité scientifique s'est concrétisée dans de nombreux colloques et de nombreuses publications, tant au niveau national qu'au niveau international. De son côté, le Centre de droit de la responsabilité de l'Université du Maine, lui aussi équipe d'accueil (EA 1019) compte plus de douze permanents dont dix enseignants-chercheurs habilités à diriger des recherches. Il offre aux étudiants du DEA et à une dizaine d'étudiants de doctorat (deux soutenances par an en moyenne) une animation scientifique assez active si l'on en croit les réalisations récentes (colloque en 2002 sur la responsabilité du Président de la République, diverses journées d'études, publications significatives d'ouvrages des enseignants sur ce thème) et une documentation spécialisée. Le choix d'un tel centre pour la proposition d'unité mixte est principalement justifié par la conjonction d'un dynamisme d'équipe et de l'actualité de son champ scientifique.

L'université se propose quelques engagements propres à prendre sa part du soutien nécessaire aux équipes mixtes. Elle prévoit ainsi de réserver annuellement à ces équipes 12 mois (sur 24) de ceux qui servent de support à l'invitation d'enseignants et 50% des congés pour recherche et conversion thématique. Par ailleurs, les demandes d'allègement de service pour les PRAG désireux de préparer leur doctorat au sein des UMR sont déclarés prioritaires. L'Université du Maine s'engage aussi à étudier avec une attention particulière le redéploiement des postes d'enseignant-chercheur et leur incidence sur l'évolution du potentiel de recherche des unités mixtes.

Il s'agit donc, pour l'Université du Maine, de conforter les positions de compétence reconnue qui sont les siennes et de proposer, par le biais de ce premier volet du projet scientifique, un nouvel équilibre qui devrait procurer aux secteurs des sciences humaines et (plus encore) du droit la reconnaissance d'équipes structurées qui ont fait leurs preuves et pourraient jouer un rôle significatif dans l'activité scientifique et pédagogique de leurs composantes d'origine. Cela suppose néanmoins que les groupes d'enseignants-chercheurs particulièrement impliqués dans la production scientifique, l'organisation d'activités, la formation doctorale, prennent également une part active dans la détermination collective des choix de leur UFR et, plus encore, de la politique de l'établissement. Non seulement l'université, mais ses composantes elles-mêmes et, à terme, les laboratoires, qui ne sauraient se maintenir sans un nombre suffisant de doctorants, pourraient en effet pâtir gravement d'une séparation entre l'activité de recherche dans des structures solides et efficaces, d'une part, et le "terrain" d'une population étudiante, d'une concurrence entre les établissements, d'une offre de formation qui cherche à s'adapter tant à la demande qu'aux besoins, d'autre part.

Pour les équipes qui ne sont pas associées au CNRS, l'université propose la reconnaissance de certaines (ou, pour la plupart, la reconduction du statut précédent) par la Direction de la recherche. Elle entérine l'intégration dans d'autres structures, soutient implicitement la recherche de synergies, voire recommande fortement des regroupements, toutes choses qui manifestent lucidité et courage dans le pilotage de l'établissement. Ainsi, et sans rien dire des propositions de renouvellement qui concernent des équipes organisées, souvent originales, toujours productives, l'établissement prend acte de l'intégration, dans une UMR basée à Orléans, du groupe Structures discrètes et Algorithmes (EA 1016), paraît approuver l'effort de rapprochement entre mécaniciens et acousticiens, qui s'inscrit évidemment dans la logique de l'IAM, ou encore la fusion des deux équipes de recherches linguistiques, le GREAM (JE 2032, études anglophones, quatre professeurs, neuf maîtres de conférence, cinq doctorants) et le GREGIC (JE 2325, études germaniques, deux professeurs, trois maîtres de conférences) en un seul groupe. Il prend aussi le parti de recommander "fortement" le regroupement des deux équipes d'historiens, qui s'avèrent concurrentes. D'une part, en effet, le Laboratoire d'histoire et d'archéologie médiévales (LHAM), créé en 1991 dans le cadre de l'EAD du département d'histoire, est devenu "équipe en émergence" depuis 1995 (deux professeurs et trois maîtres de conférences), a accueilli six doctorants en 2001-2002 et obtenu l'association de trois enseignants-chercheurs ; mais, si deux thèses ont été soutenues en 1999, aucune ne l'a été depuis cette date. D'autre part, le Groupe de recherches et d'études des mondes antiques (GREMA), soutenu par l'université depuis le 1^{er} janvier 2002 (deux professeurs et cinq maîtres de conférences), associe huit chercheurs et accueille huit doctorants, parmi lesquels un allocataire de recherche. Ce groupe de recherche souhaite rassembler les chercheurs en histoire et archéologie antiques qui, dans le passé, ont été souvent dispersés, pour créer une dynamique nouvelle dans un environnement local qui est loin d'être défavorable. Ce projet scientifiquement cohérent, soutenu par l'université, a contribué au départ d'enseignants-chercheurs et de chercheurs du LHAM, repliés sur la problématique du pouvoir et de ses formes à l'époque médiévale. Enfin, l'établissement soutient le projet de labellisation du Laboratoire des activités physiques et sportives (LAPS) ; en dépit de sa taille modeste, il est évident qu'une telle équipe serait fort utile pour conforter les innovations proposées dans la nouvelle structure d'offre de formation que présente l'Université du Maine.

Complétées par le projet d'un institut de recherches en sciences sociales rassemblant géographes, historiens, linguistes, littéraires et économistes, ces propositions visent donc à simplifier la palette des spécialités scientifiques et à renforcer quelques spécialités, alors que d'autres sont invitées à s'associer pour - notamment - être en cohérence avec l'offre de formation. Cet effort mérite d'être encouragé, même s'il reste possible de proposer que l'Université du Maine cherche également à réunir certains de ses potentiels scientifiques avec ceux des universités voisines, et tout particulièrement avec l'Université d'Angers, avec laquelle elle collabore déjà dans le domaine de la valorisation des recherches.

Le projet propose enfin de renforcer l'école doctorale dans sa pluridisciplinarité actuelle, qui lui garantit une bonne taille ainsi que les moyens nécessaires à son action ; le développement de l'activité de l'école s'accompagne d'ailleurs du projet original d'un forum "Jeune recherche" qui pourrait accueillir des doctorants d'établissements voisins. Il est en effet souhaitable que, dans certaines spécialités, les doctorants de l'Université du Maine puissent rencontrer des condisciples en plus grand nombre : tel est le cas dans le secteur du droit, de l'économie et de la gestion, qui réunit (en quatre spécialités) 24 doctorants à la rentrée 2002. Le Groupe de recherches en droit des affaires n'en compte aucun ; le Groupe d'analyse des itinéraires et niveaux salariaux (GAINS) n'en compte que 3, en dépit de l'implication de 21 enseignants-chercheurs et de travaux d'économétrie reconnus. La situation est meilleure dans le secteur des sciences humaines : en histoire, ils sont 30 ; en géographie sociale, leur nombre atteint 20 étudiants (dont 2 étrangers). En revanche, il n'y a que 4 doctorants en littérature et 1 en anglais. Dans l'ensemble de l'UFR LLSH (71 doctorants), le nombre de soutenances de thèses est faible : de 1996-1997 à 2001-2002, 7 thèses ont été soutenues. À dire vrai, les doctorants sont très souvent des salariés ; par ailleurs, peu de bourses doctorales sont attribuées à des étudiants de cette UFR. Dès lors, l'achèvement d'une thèse devient difficile et aléatoire. Le secteur des Sciences et Techniques, avec 118 doctorants inscrits, domine évidemment, et, en son sein, les chimistes (36, toutes spécialités confondues), acousticiens (34), informaticiens (17) et physiciens (16).

3 - CONCLUSION

Marquée par une forte spécialisation dans certains domaines scientifiques et technologiques, laquelle lui assure une réputation nationale et internationale, l'université a donc choisi, à bon droit, de réorganiser la carte de ses activités scientifiques en prenant soin de préserver ses atouts et de rassembler autant que possible les équipes moins importantes autour de celles qui sont, parmi ces dernières, les mieux implantées. Ces décisions correspondent, dans l'ensemble mais assez modérément, aux choix pédagogiques qui ont été affirmés à l'occasion du projet de contrat et de la mise en conformité de l'offre avec le schéma LMD. En effet, la proposition de formations courtes ou de masters professionnels plus nombreux, pour adaptée qu'elle soit, présente le risque de rendre encore plus rares les étudiants de masters recherche et doctorants dans certaines disciplines, et moins nombreux dans d'autres ; dès lors, les centres concernés pourraient se trouver sérieusement affaiblis. Il importe donc que les enseignants-chercheurs trouvent place dans des unités suffisamment importantes et reconnues, qui savent recourir à des procédures de contrôle de la qualité de leur production, mais aussi que les membres de telles unités prennent part à la vie de l'établissement dans son ensemble, c'est-à-dire tant aux formations de premier cycle qu'aux différentes instances et aux diverses responsabilités qui permettent d'orienter l'accomplissement des deux missions, scientifique et pédagogique, d'une université.

III - LES RESSOURCES ET LEUR GESTION

La baisse des effectifs étudiants a laissé l'université avec de bonnes ressources humaines, patrimoniales et financières. L'établissement jouit donc d'une situation favorable dont il peut tirer de grands bénéfices pour ses projets d'avenir, en particulier pour la restructuration de son offre de formation et la mise en place d'une politique de la vie étudiante plus dynamique. En 2003 le système analytique de répartition des moyens donne en effet les résultats suivants :

	Potentiel / Besoin enseignant	Potentiel / Besoin IATOS	DGF 2002 / DGF
Université hors IUT	0,93	0,87	1,00
IUT Le Mans	1,19	1,21	0,97
IUT Laval	0,77	0,81	0,91

Source : Université du Maine

1 - UN BON ENCADREMENT EN PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

Les postes statutaires et leur répartition

Les effectifs enseignants de l'Université du Maine sont en 2001-2002 de 505 postes (représentant un potentiel de 111 152 heures ETD) répartis de la manière suivante :

Nombre de postes et répartition par statut et composante au 1^{er} juin 2002

	PR	MCF	Ass.	2nd degré*	ENSAM	Jouvence**	PR associés	Total	en ETD	Effectifs étudiants	Ratio ét./enseignant	H/E
UFR DSE	20	39		5		10	7	81	15 776	1 866	23,0	8,5
UFR LLSH	23	54		15		3	2	97	20 136	2 198	22,7	9,2
UFR Sc. & Tech.	38	66	2	21		29	2	158	31 104	2 097	13,3	14,8
ENSIM	5	8		4			1	18	4 128	177	9,9	23,3
IUT Le Mans	13	38	6	37	2	2	3	101	26 408	851	8,4	31,0
IUT Laval	1	17		18		1	2	39	10 624	488	12,5	21,9
Université		2		6			3	11	2 976	137 (CUEP)		
Total	100	224	8	106	2	45	20	505		7 814	15,5	
en ETD	19 200	43 008	1 536	39 600	768	4 928	1 920		111 152			14,2
% en postes	20%	48%		21%		9%	4%					
% en heures	17%	39%		36%		4,50%	1,70%					

* PRAG, PRCE ou lecteurs

** ATER ou AMN

Source : Université du Maine

Au 1^{er} juin 2002, les 505 postes sont occupés à 98,6%, et l'établissement n'accuse qu'un déficit de 1 536 heures ETD sur 111 152. On ne note pas de différence majeure dans ces taux d'occupation selon les composantes ou les statuts des postes ; en outre, l'université s'est efforcée au fil du temps de réduire le nombre de ses emplois vacants, y compris dans les composantes et les disciplines où leur nombre était traditionnellement assez conséquent. On note sur 13 ans, entre 1989 (date du précédent rapport du CNE) et 2002, un accroissement sensible du nombre d'enseignants associés (une vingtaine aujourd'hui), une relative stabilité des postes dits de jouvence (8 à 9% des effectifs) et une réduction progressive des emplois d'assistant, passés de 27 en 1989 (10% des effectifs) à 16 en 1997-1998 et 8 en 2001-2002 (1,5%). Cette évolution normale s'accompagne d'une relative distorsion dans la répartition des emplois entre professeurs et maîtres de conférences, les premiers augmentant de 31% mais passant de 26 à 20% des effectifs, alors que le nombre des seconds double, passant ainsi de 40 à 48% des effectifs, et que les emplois d'enseignant du second degré, largement répartis dans l'ensemble de l'établissement, sont multipliés par 2,5 et occupent de 15 à 21% des effectifs. Ces évolutions, liées en partie à celle des formations et des effectifs, et peut-être plus subies que souhaitées, mériteraient sans doute aujourd'hui d'être mieux maîtrisées.

La répartition des emplois par groupe et par secteur de disciplines CNU reflète à la fois le caractère pluridisciplinaire de l'établissement et les poids respectifs des composantes et des filières de formation.

Nombre de postes et répartition par groupe et par secteur de disciplines CNU 2001-2002

	PR	MCF	Assis.	2 nd degré	ENSAM	Jouvence	PR assoc.	Total
Groupe I	13	20	1			5	6	45
Groupe II	7	28	3	13		5	3	59
Groupe III	13	31	1	32		3		80
Groupe IV	10	25				2	3	40
Groupe V	10	27	1	13		7	1	59
Groupe VI	11	16	1	11		3		42
Groupe VII	14	31	1			7	1	54
Groupe VIII	2	4		3		1		10
Groupe IX	15	22		17	2	10	4	70
Groupe X	5	14		1		2	1	23
Groupe XI		6		15			1	22
Sans spécialité				1				1
Total	100	224	8	106	2	45	20	505
Secteur DES	20	48	4	13		10	9	104
Secteur LLSH	23	52	1	47		5	4	132
Secteur ST	57	114	3	45	2	30	7	258

Source : Université du Maine

Si l'on mesure l'évolution des effectifs enseignants depuis la précédente évaluation, le potentiel de l'Université du Maine a augmenté de 225 postes (+81% en postes et +85% en heures ETD). Ces chiffres doivent être rapportés à l'évolution des effectifs étudiants sur la même période, qui est de 25 %. L'importance de ces créations d'emplois s'explique par l'indispensable rattrapage des effectifs enseignants des années 1990. Dans un contexte où les effectifs étudiants, après avoir atteint leur plafond, ont régulièrement décliné à partir des années 1996-1997, ces créations se sont ralenties tout en restant conséquentes puisque de 1996 à 1999, 68 emplois sont encore créés ; elles sont ralenties pendant la période du dernier contrat (2000-2003 : 11 postes créés). Au total, sur les cinq années 1997-2001, ce sont néanmoins 38 emplois (pour 103 demandés) qui sont venus renforcer les effectifs enseignants de l'Université du Maine.

Dans l'ensemble, le taux d'encadrement de l'établissement paraît donc favorable. Si l'on considère, en effet, le rapport entre le potentiel d'enseignants et les besoins réels, l'Université du Maine se situe en 2003 en 18^e position (sur 82 universités), avec un ratio qui n'a cessé de s'améliorer depuis 2000 et qui atteint 0,93 en 2003 (moyenne nationale : 0,88). La situation de l'IUT du Mans est encore plus favorable : 7^e sur 112 (avec un ratio resté stable depuis quatre ans : 1,19), beaucoup plus que celle de l'IUT de Laval (76^e sur 112, avec un ratio de 0,77). Ces évolutions expliquent évidemment l'amélioration sensible des ratios "nombre d'heures théoriques par étudiant" ou "nombre d'étudiants par enseignant" depuis la dernière évaluation effectuée par le CNE (1989). Le nombre d'étudiants par enseignant reste stable dans l'UFR S&T, augmente légèrement à l'IUT du Mans, diminue de 40% dans l'UFR LLSH et de 50% dans l'UFR DSE.

Déclinés par composante (hors IUT), les taux d'encadrement de l'université - définissant le SANREMO interne - témoignent, sur les quatre dernières années, d'une relative dégradation des taux de couverture pour certaines composantes, dégradation assez forte pour celle dont les effectifs étudiants augmentent régulièrement (ENSIM), plus faible pour celle où les effectifs se stabilisent (UFR S&T) ; à l'inverse, les UFR connaissant une baisse sensible de leurs effectifs voient leur taux de couverture s'améliorer. Ces effets d'inertie soulignent les difficultés d'un redéploiement des moyens, pourtant indispensable.

Taux d'encadrement de l'université (année 2002-2003)¹

	Nombre d'emplois*	Potentiel réel ETE	Taux de couverture			
			(potentiel réel / charge théorique SANREMO national)			
			2003	2002	2001	2000
UFR DES	85	82,34	87%	82%	80%	86%
UFR LLSH	107	105,59	104%	96%	102%	90%
UFR Sc. & Tech.	158,5	155,84	92%	94%	99%	100%
ENSIM	22,5	21,84	59%	61%	84%	73%
Total	373	365,61				

¹ Effectifs avec CPGE

* Nombre d'emplois ETE déduction faite des décharges

Source : Université du Maine

Une politique de redéploiement des emplois, en effet, s'est accélérée depuis l'année 2000. Le contrat quadriennal qui s'achève prenait un engagement ferme en faveur de la construction d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois enseignants et d'une politique plus efficace de recrutement devant permettre de renforcer l'encadrement dans certains groupes de disciplines (I, II, V, IX et XII) et la proportion des professeurs d'université. Cette politique a connu un début de mise en œuvre : dès janvier 2001, trois emplois connaissaient un redéploiement disciplinaire. On peut s'interroger cependant sur la question de savoir si la politique menée est à la hauteur des enjeux. Si le potentiel de redéploiement paraît conséquent, l'établissement semble cependant avoir des difficultés à aller jusqu'au bout de ses ambitions. En effet, les ajustements réalisés jusqu'ici semblent assez marginaux, les filières littéraires paraissant aujourd'hui, mais peut-être aussi à terme et de manière sans doute commode, servir de variable d'ajustement. En outre, le redéploiement des postes se cantonne pour l'essentiel à l'intérieur des UFR, notamment à l'UFR Sciences et Techniques, ce qui a permis le renforcement de l'informatique ou des STAPS, les propositions des UFR étant débattues et, la plupart du temps, avalisées, en Conseil de direction de l'université.

La difficulté de prévoir les besoins dans un contexte mouvant est augmentée par le manque de fiabilité ou l'absence d'outils d'analyse. Elle l'est aussi par les réflexes de défense des disciplines ou des composantes, certes compréhensibles mais résistant aux ajustements nécessaires. Le souci de maintenir un potentiel de recherche conséquent et reconnu s'accompagne, en outre, d'une insuffisance de débats sur les redéploiements dans toutes les instances - conseils d'UFR et trois conseils -, le tout s'accompagnant d'un réflexe collectif conduisant pour beaucoup à dénoncer l'absence de débats sur le principe et les modalités d'un éventuel redéploiement : si le CS a débattu des redéploiements, d'aucuns regrettent que certains conseils d'UFR n'aient pas eu la possibilité de le faire, pas plus que le CA, les décisions étant prises par le Conseil de direction, qui lui-même reprend souvent les propositions des UFR.

Il semble néanmoins qu'au fil du temps, la prise de conscience de la nécessité, voire de l'inéluctabilité, de redéploiements, ait progressé chez la plupart des acteurs. Même si les raisons peuvent en être diverses, c'est là aujourd'hui un socle commun sur lequel la direction de l'établissement peut s'appuyer.

La gestion des heures complémentaires

La part des heures complémentaires dans la charge totale de chaque composante - et, dans une certaine mesure, le nombre d'heures complémentaires réalisées par les enseignants titulaires - correspondent assez fidèlement aux différences de taux de couverture indiquées ci-après.

Potentiel statutaire et heures complémentaires (année 2000-2001)

	Potentiel statutaire		Charge totale à assurer (CT)		Horaires assurés par les enseignants titulaires de l'UM		HC au-delà du service statutaire (192 ETD)	HC assurées par les intervenants extérieurs		Total des HC assurées	
	en ETD**	% CT	CT	% au-delà	en ETD	% CT	Nb moyen HC	en ETD	% CT	en ETD	% CT
UFR DSE	16 320	51%	25 462	31%	2814	16%	60	6 328	32%	9 142	49%
DES Laval			6 257		2 310		3 947	6 257			
UFR LLSH	21 024	81%	25 869	7,50%	1 581	6%	14	3 264	13%	4 845	19%
UFR Sc.&Tech.	30 355	85%	35 575	6%	1 743	5%	11	3 477	10%	5 220	15%
ENSIM	4 320	79%	5 474	12%	514	9%	23	639	12%	1 154	21%
IUT Le Mans	26 240	76%	34 403	8%	5 353	16%	39	2 810	8%	8 163	24%
IUT Laval	10 048	69%	14 613	14%	2 496	17%	48	2 069	14%	4 565	31%
Université*	1 920		4 866		197			2 749		2 946	
Total	110 227	72%	152 519	15,50%	17 008	11%	30	25 283	17%	42 292	28%

* SUAPS et RI

** ETD : équivalent heures travaux dirigés

Source : Université du Maine

L'amélioration sensible des taux d'encadrement n'en conduit pas moins à ce que les heures complémentaires continuent de représenter une part importante de la charge totale de l'établissement (28% en 2000-2001), une bonne part de ces heures étant réalisée par des intervenants extérieurs (17% contre 11% pour les enseignants titulaires de l'université). On note qu'en moyenne 50% des enseignants effectuent seulement leur service statutaire - à quelques heures près réalisées en plus (moins de 32 heures ETD) - avec cependant des écarts très nets selon les composantes en fonction de la "pression" à faire des heures d'enseignement au-delà du service, pression faible dans les UFR LLSH ou S&T, beaucoup plus forte dans les IUT (où plus de 50% des enseignants au Mans et plus de 75% à Laval réalisent entre 33 et 96 ETD en plus) et encore assez forte à l'UFR DSE (30%). Les dépassements de service constatés concernent surtout les enseignants du second degré (et donc surtout les IUT), mais aussi les maîtres de conférences. L'établissement a fixé un "plafond" des heures complémentaires à 96 heures ETD ; plus de 10% des enseignants le dépassent (il s'agit surtout d'enseignants en poste à l'IUT de Laval), rares étant ceux qui peuvent être considérés comme dépassant de manière beaucoup trop importante leur service ; à l'inverse, une part non négligeable des enseignants (légèrement inférieure à 10%), semble ne pas effectuer la totalité du service statutaire.

L'existence de ces cas extrêmes (sur-service, sous-service) montre que le suivi des heures complémentaires, effectué par les composantes, n'est pas réalisé partout avec la même diligence ou la même efficacité. Il n'est pas sûr que les difficultés rencontrées ne soient que d'ordre technique, tenant à l'absence de logiciel de suivi des heures et services d'enseignement, encore que les impératifs techniques peuvent parfois accélérer les processus de décision politique. La gestion des personnels enseignants est en réalité organisée en trois pôles distincts, où se réalise une "gestion intégrée" (gestion administrative financière) des personnels, ces trois pôles ayant pour pilier chacune des UFR de l'université : Sciences et ENSIM - Lettres, CUEP, SUAPS - Droit et gestion financière de l'IUT. Ce mode de gestion, qui relève du poids historique des composantes, a peut-être aujourd'hui et aura certainement demain plus d'inconvénients que d'avantages. Mais quelle que soit la décision prise par l'établissement sur une éventuelle réorganisation, le système d'information et d'analyse des besoins en heures d'enseignement, y compris par discipline, mérite d'être très vite amélioré.

Les activités de formation continue concernent, quant à elles, en moyenne pour les trois dernières années (1999-2002) plus de 4000 stagiaires, avec un nombre d'heures par stagiaire aux alentours de 40. Les formations sont réalisées par une centaine d'intervenants dont 80% sont, en 2000-2001, extérieurs à l'établissement (vacataires professionnels ou enseignants de l'Éducation nationale). Ces intervenants extérieurs constituaient l'année précédente 90% de l'effectif engagé dans les actions de formation continue : c'est dire que la participation des enseignants de l'établissement est en augmentation (au nombre de 10 en 1998-1999, ils sont aujourd'hui 22).

Le recrutement et la mobilité des personnels enseignants

L'établissement recrute ses enseignants-chercheurs et enseignants selon la procédure suivante : les demandes d'emploi, transmises par les composantes (après définition d'un profil de l'emploi par le Conseil scientifique d'UFR) sont étudiées par le Conseil de présidence et le Conseil de direction, puis validées par le CA sur avis du Conseil scientifique plénier, qui veille donc au respect de l'adéquation entre l'enseignement et la recherche. Le Conseil de présidence encourage vivement au recrutement externe, heurtant ainsi parfois la volonté des commissions de spécialistes. Il est cependant difficile d'apprécier les effets de ce choix politique, tandis que l'on est frappé par le fait que l'absence de candidature dans certaines disciplines peut s'accompagner de candidatures pléthoriques dans d'autres, soit parce qu'elles bénéficient à l'Université du Maine d'équipes de recherche spécialisées et bien reconnues, soit parce que les candidats affrontent une concurrence forte, de sorte que la proximité de la région parisienne devient un atout pour l'établissement. Dans ce deuxième cas, l'établissement subit cependant un "effet TGV" qui peut parfois entretenir une certaine rancœur chez ceux qui ne dérogent pas à l'obligation de résidence et s'impliquent plus fortement. Il est en grande partie inévitable et, s'il limite l'investissement des enseignants concernés dans la vie et la gestion de l'université, il garantit aussi une qualité de recrutement des enseignants et de l'enseignement, mais aussi de la recherche qui, se poursuivant dans des laboratoires parfois parisiens, permet aussi d'assurer l'encadrement d'étudiants issus du Mans.

Au total, comme les autres personnels de l'établissement, les enseignants de l'Université du Maine connaissent une assez forte mobilité. Ainsi, à la rentrée 2002, 25 enseignants, 4 lecteurs et 38 ATER (à mi-temps pour la plupart) ont intégré l'établissement, et sur cinq ans (1997-2001) 174 recrutements ont eu lieu (68 PR et 106 MCF).

La structure par âge témoigne d'une relative jeunesse du corps enseignant, liée en partie aux phénomènes de mobilité : environ 30% ont moins de 34 ans et à peu près autant ont entre 35 et 44 ans. 25% des enseignants ont entre 45 et 54 ans, tandis que 13% se situent entre 55 et 59 ans, 3% d'entre eux dépassant les 60 ans. Il est ainsi prévu que, sur la durée du futur contrat quadriennal 2004-2007, 96 enseignants seraient susceptibles de partir en retraite, soit plus de 18% des effectifs actuels. Cette perspective n'est pas sans ouvrir des marges d'action en matière de redéploiement des ressources de l'université, lequel est par ailleurs rendu indispensable par l'évolution des effectifs étudiants. L'établissement a déjà rééquilibré les postes, grâce notamment à des créations encore importantes d'emplois (38 entre 1997 et 2001), de mutations (119 emplois vacants dans la même période) ou de départs en retraite (15 déjà entre 1996 et 1999) en faveur du secteur LLSH, de l'informatique, de la physique et des sciences de la vie. Dans la même période, il a aussi élaboré une politique d'ensemble d'utilisation des emplois vacants en vue de permettre le recrutement d'ATER ou d'invités dans les composantes.

Néanmoins, au regard de l'obligation de résidence qui doit accompagner cette politique, la réalité dépasse le nombre de dérogations accordées (concernant 61 enseignants, soit 12,5% d'entre eux en 2001-2002), puisque seulement 50% des titulaires résident au Mans ou à Laval, plus de 16% d'entre eux (70) résidant en région parisienne et près de 9% encore (38) dans au moins 25 départements différents extérieurs à la région, avec parfois des localisations, sans doute justifiées, mais néanmoins étonnantes, aux quatre coins de la France (Belfort, les Vosges, le Nord, le Var). L'établissement peut donc craindre que certains n'y exercent que dans l'attente d'un poste plus proche de leur lieu de résidence.

Départements de résidence des enseignants

Département	N° du département	Nombre d'enseignants concernés	% de l'ensemble
Le Mans		189	43,6%
Reste de la Sarthe	72	99	22,9%
Laval - Mayenne	53	29 (dont 26 : IUT Laval)	6,7%
Total Sarthe - Mayenne		317	73,2%
Autres départements des Pays de la Loire	44, 49, 85	8	1,8%
Total Pays de la Loire		325	75%
Départements limitrophes (ou proches) de la Sarthe et de la Mayenne	Bretagne : 35 Basse Normandie : 14, 50, 61 Centre : 28, 37 + 41, 45	6 8 3 + 2 = 5	
Total 3		19	4,4%
Total 2+3		27	6,2%
Total Interrégions		344	79,4%
Paris	75	41	9,5%
Ile-de-France	78, 91, 92, 93, 94, 95	27	6,2%
Oise	60	2	0,5%
Total Paris - Ile-de-France		70	16,2%
Autres départements	21, 22, 26, 33, 59, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 87, 88, 89, 90 + 38, 65	15 (15x1) 4 (2x2)	
Total autres		19	4,4%
Total hors interrégions		89	20,6%
Ensemble		433	

Source : Université du Maine

Afin de stabiliser ses équipes pédagogiques et scientifiques et d'obtenir de ses personnels un meilleur engagement, l'université s'appuie, d'une part, sur un point réglementaire (le refus de tout *exeat* avant trois années d'exercice), d'autre part, sur l'intention, affirmée dès le précédent contrat, d'un projet pédagogique et scientifique attractif (notamment par l'ouverture de filières complètes et de 3^{es} cycles). En outre, elle développe une politique d'ouverture et d'échanges en direction des universités étrangères et des grands établissements de recherche : invitations d'enseignants-chercheurs étrangers, détachements et délégations vers les grands organismes de recherche (CNRS, INRIA, CEMAGREF), accueil de chercheurs CNRS, détachements d'enseignants-chercheurs pour qu'ils prennent part à une entreprise commerciale. Ces dispositions sont à même d'attacher plus fermement et plus durablement les enseignants à leur établissement. Mais, évidemment, les conditions de travail et les perspectives de carrière qu'il peut leur offrir en constituent l'élément principal, de sorte que le renouvellement de l'offre de formation, le renforcement de la politique pédagogique et la réorganisation des structures de recherche doivent en tenir particulièrement compte.

2 - LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Effectifs et répartition

Les effectifs des personnels IATOS sont aujourd'hui de 291 emplois : 2/3 (199) dans les composantes, 1/3 (98) dans les services communs et généraux.

Répartition des personnels IATOS par catégorie

	Administratifs		Techniques		Total		Bibliothèque	Total	
	ATOS	ITARF	ATOS	ITARF	ATOS	ITARF			
Catégorie A	15	4		25	15	29	6	50	17,18%
Catégorie B	27	11	3	25	30	36	6	72	24,74%
Catégorie C	66	16	6	65	72	81	16	169	58,08%
Total	108	31	9	115	117	146	28	291	100%

Source : Université du Maine

Il faut noter qu'avec ses 25 équipes de recherche, l'université mobilise près d'une soixantaine de personnels administratifs ou de techniciens sur des fonctions d'appui à l'activité scientifique. Cela est l'aboutissement d'une volonté permanente de rééquilibrage, voire de redéploiement, des ressources en faveur de la recherche, politique facilitée à la fin des années 90 par le nombre encore conséquent d'emplois créés. Comme dans beaucoup d'universités, on note un déséquilibre relatif en défaveur des personnels de catégorie B, mais une insuffisance de cadres A est parfois aussi soulignée, notamment pour les laboratoires.

Répartition par fonction et par catégorie des personnels administratifs titulaires et contractuels

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
Scolarité, orientation, aide à l'enseignement et vie étudiante	14	24	54	92	31%
Recherche et aide à la recherche	7	8	5	20	7%
Administration générale, informatique et vie institutionnelle	19	15	24	58	20%
Documentation	8	7	17	32	11%
Gestion financière	2	8	14	24	8%
Gestion du personnel	3	4	9	16	5%
Logistique immobilière, entretien et surveillance	4	1	52	57	19%
Total	57 (19%)	67 (22%)	175 (59%)	299	

Personnel : titulaire (IATOSS et bibliothèque) + contractuel sur budget de l'État + contractuel sur budget propre (hors CES, CEV et vacataires ponctuels)

Source : Université du Maine

Répartition par composante et par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Quotité*	Dont sur budget propre
UFR DSE	3	5	22	30	28,1	5
UFR LLSH	2	7	23	32	29,9	4
UFR S&T	7	16	41	64	60,8	4
ENSIM	2	1	6	9	8	2
IUT Le Mans	3	11	30	44	41	1
IUT Laval	3	4	9	16	14,7	4
IUP Gide		1	1	2		
IUP MIME		1	1	2		
Total	20	46	133	199	182,5	
en %	10%	23%	67%			

* Quotité en temps de travail effectif

Personnel : titulaire (ASU et ITRF) + contractuel sur budget de l'État + contractuel sur budget propre (y compris CES et CEC, hors vacataires ponctuels)

Source : Université du Maine

Répartition par fonction et par composante

	UFR DSE	UFR LLSH	UFR S&T	ENSIM	IUT Le Mans	IUT Laval	IUP Gide	IUP MIME	Total
Scolarité, orientation, aide à l'enseignement et vie étudiante	11	11	17	3	20	5	2	2	71
Recherche et aide à la recherche	2	3	13	1					19
Administration générale, informatique et vie institutionnelle	7	8	13	2	11	8			49
Documentation									
Gestion financière	2	2	5	1	2	1			13
Gestion du personnel	1	1			1				3
Logistique immobilière, entretien et surveillance	7	7	16	2	10	2			44
Total	30	32	64	9	44	16	2	2	199
<i>Quotité*</i>	<i>28,1</i>	<i>29,9</i>	<i>60,8</i>	<i>8</i>	<i>41</i>	<i>14,7</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>186,5</i>

Personnel : titulaire (ASU et ITRF) + contractuel sur budget de l'État + contractuel sur budget propre (y compris CES et CEC, hors vacataires ponctuels)

* Quotité en temps de travail effectif

Source : Université du Maine

La répartition entre composantes et services communs et centraux révèle cependant des distorsions dans la structure par catégorie : dans l'ensemble de l'établissement, les personnels A, B et C représentent respectivement 19%, 22% et 59% des effectifs ; dans les composantes, ils représentent 10%, 23% et 67%. Ces distorsions sont sans doute justifiées par la nature des fonctions exercées ; elles peuvent cependant alimenter des réactions "de composantes" et mériteraient, à l'évidence, d'être revues.

La répartition interne des emplois IATOS se réalise au moyen d'un "SANREMO interne" mis en place à la fin des années 1990, complété par l'élaboration de "fiches-fonction" pour chaque poste et la mise en place d'un entretien personnalisé individuel (EPI) pour chaque agent. Elle s'appuie sur HARPEGE, logiciel qui permet ainsi de déterminer des taux de couverture en personnel et de prévoir des mesures de redéploiement interne. La fonction recherche continue d'être sous-dotée, malgré la politique volontariste de rattrapage mise en œuvre, et ce surtout dans les composantes comptant le nombre le plus élevé de laboratoires et de chercheurs rattachés. Sur les quatre dernières années, l'évolution du taux de couverture global apparaît aussi très contrastée selon les composantes : un taux relativement stable et très au-dessous de la moyenne pour l'UFR S&T (autour de 77%), en croissance forte et très au-dessus de la moyenne pour l'UFR LLSH (112% aujourd'hui), mais en baisse relative pour l'UFR DSE (98% aujourd'hui), en baisse relative aussi mais à un niveau très bas pour l'ENSIM, malgré la politique de soutien en sa faveur affirmée de manière continue.

L'évolution de l'emploi des personnels IATOS est assez similaire à celle des personnels enseignants. Durant le contrat 1996-1999, l'établissement a connu un plan important de rattrapage de créations d'emplois qui a permis la création de 47 emplois, dont l'essentiel (42) sur les trois premières années, et 6 pour l'IUT de Laval. Quinze emplois supplémentaires étaient encore créés pendant la période 2000-2003, dont trois pour l'IUT de Laval.

Certes, l'Université du Maine connaît toujours un déficit d'une trentaine d'emplois au regard du SANREMO ; il n'en reste pas moins qu'aujourd'hui le ratio potentiel/besoins rejoint la moyenne nationale (0,87) pour placer l'université en 22^e position (sur 82). La position de l'IUT du Mans reste stable et très largement au-dessus de la moyenne nationale (1,21 contre 0,95, 6^e sur 112) ; l'IUT de Laval, malgré les postes régulièrement créés en sa faveur, apparaît en 85^e position (sur 112) avec un ratio de 0,81.

Les personnels contractuels représentent aujourd'hui une part relativement faible des emplois de l'établissement. À la fin des années 1990, on comptait en effet, à côté des 267 emplois d'État, 17,5 emplois sur budget propre ainsi qu'un nombre assez important de CES (51, à mi-temps) et d'emplois Ville (11). L'université finançait ainsi sur ressources propres 20% d'emplois supplémentaires (en ETP) liés au développement souhaité de certains secteurs (recherche, relations internationales) ou à la déconcentration de certaines activités (gestion du personnel notamment). Le rattrapage en création d'emplois, évoqué ci-dessus, réalisé de 1996 à 1999 et couplé avec une volonté délibérée et continue, a

permis de réduire et de maintenir à un niveau relativement faible le nombre de personnels contractuels. Ils sont aujourd'hui une vingtaine (pour une grande part au CAVUM, pour accompagner les choix réalisés récemment en matière d'EAD), auxquels s'ajoutent 18 CES et 9 CEC. Les personnels contractuels relèvent d'une politique salariale alignée sur les ITARF de même catégorie. L'université met également en œuvre une politique d'intégration, notamment grâce aux dispositions de la loi Sapin.

**Dotation théorique en personnel IATOS par composante,
ventilée en types de fonction (année 2002-2003)**

	Dotation théorique IATOS en nombre d'emplois 2003			Taux de couverture "SANREMO interne" 2003		
	Ens./Adm. ¹	Rech. ²	Total	Ens./Adm. ¹	Rech. ²	Total
UFR DSE	22,36	3,04	25,4	102%	66%	98%
UFR LLSH	20,81	3,9	24,71	119%	72%	112%
UFR S&T	49,75	27,84	77,59	95%	45%	77%
ENSIM	7,77	2,12	9,89	90%	47%	81%
Services centraux et communs	80,94	8,19	89,14	90%	24%	84%
Établissement :						
Total théorique État			227,42			
Dotation État			195,9			86%
<i>dont : affectés</i>			44,5			
À répartir (UFR et services)			151,4			

Source : Université du Maine

¹ Ens/Adm. : fonctions de soutien à l'enseignement et fonctions administratives

² Rech. : fonctions de soutien à la recherche

La mobilité des personnels peut être appréciée de manière contradictoire. D'un côté, en effet, elle peut apparaître relativement faible en volume : une vingtaine de personnes (sur 300) par an en moyenne changent de poste dans l'université, et quinze à vingt changent d'établissement. Mais, d'un autre côté, elle semble aussi avoir des conséquences fortes en matière d'instabilité constatée dans certains services, d'autant plus qu'elle concerne surtout les personnels de catégorie B, ce qui est notamment le résultat positif d'une politique de soutien aux concours. Cette situation accroît la pénurie en personnels de la catégorie B et pose des problèmes à ceux de la catégorie C, tenus d'occuper des fonctions nécessitant d'autres qualifications et impliquant des responsabilités supérieures.

La gestion des personnels administratifs

La politique de GRH et de formation en direction des personnels IATOS est élaborée dans ses grandes lignes par le secrétaire général de l'université qui fait aussi fonction de DRH pour les personnels de catégorie A, les personnels des catégories B et C relevant du responsable du Service du personnel. Une étape importante dans la construction d'une véritable politique de gestion des ressources humaines IATOS a été franchie à partir de 2000-2001 avec la mise en place des "fiches-fonction" et de l'entretien professionnel individualisé (EPI). L'établissement a en effet été une université pilote (dans un cadre interuniversitaire associant Rennes I, Poitiers, Tours à l'Université du Maine) dans la mise en place de cet entretien. Après une année de mise au point des outils (fiche-emploi type et fiche-fonction pour chaque poste, guides d'évaluation et guide de l'EPI, livret d'entretien, fiches d'EPI...), l'année 2001-2002 a vu se lancer le processus qui, en trois mois, a permis d'arriver à 80% d'entretiens réalisés ou de relevés de conclusions retournés, tous les personnels n'ayant pu avoir cet entretien dès la première année en raison de la mobilité importante dans certains services, mais aussi de résistances internes. Les EPI devraient être généralisés et obligatoires en 2002-2003, et renouvelés ensuite tous les deux ans. Un cabinet de conseil a aussi assuré la formation des personnels (une journée) et des évaluateurs (deux journées).

Le livret d'entretien renseigné à l'occasion de chaque EPI permet notamment de mesurer les écarts éventuels entre les compétences définies pour le poste et le degré de maîtrise de ces compétences par l'agent, et d'en déduire des propositions d'actions permettant de favoriser l'évolution des missions du service et de l'agent. Les EPI permettent ainsi de construire le plan de formation interne de l'établissement en fonction des demandes conjointes des agents et des chefs de service. Ils servent aussi à la préparation du mouvement de mutation interne (vœux des personnels, puis postes vacants, profils de postes). Comme il est d'usage en la matière, la notation des personnels reste séparée des EPI, dont l'objet est différent.

Au total, cette politique volontariste, qui est très vite devenue opérationnelle, a permis d'atteindre les objectifs fixés et d'améliorer le processus de GRH (formation, potentiel, possibilités de mobilité interne et/ou de progression de carrière). Grâce aux fiches rédigées, elle a permis aussi de construire une base de données internes sur l'évolution des métiers et de développer un dialogue formalisé entre responsable de service et agents sur les tâches et les objectifs. On ne peut que souhaiter que les derniers îlots de résistance aux EPI cèdent et acceptent de s'intégrer dans une politique de l'établissement dont la plupart des personnels reconnaissent l'intérêt, même si beaucoup considèrent que la taille des services et de l'université favorisait déjà le dialogue et la connaissance des emplois. La déception parfois ressentie peut cependant s'expliquer aussi par le sentiment, fondé, que toutes les conclusions qui pouvaient être tirées de cette politique ne l'ont pas été, notamment en matière de réorganisation des services. C'est là sans doute un des chantiers à venir, même si la taille de l'université peut sembler réduire les marges de manœuvre en la matière.

La politique de formation continue des personnels, aujourd'hui articulée aux EPI, s'organise autour d'un plan de formation individualisé pour tous les personnels IATOS, structuré selon deux axes : la préparation aux concours de catégorie B et C, mais aussi leurs conséquences en matière de mobilité ; l'évolution des qualifications au regard des exigences nouvelles des postes (informatique, bureautique, stages techniques, langues, formations à la sécurité). On ne peut que regretter dès lors que, à tort ou à raison, un défaut de communication sur le plan de formation soit relevé par une partie des personnels ; de plus, il ne recouvre pas encore précisément les besoins identifiés par les chefs de service et leurs agents dans le cours des EPI ; judicieusement, le projet de contrat s'engage à répondre à ces attentes, tout en maintenant une politique favorable à la préparation des concours. L'établissement a, en effet, besoin de personnels compétents en ingénierie de l'EAD, valorisation de la recherche, développement des relations internationales, mais aussi management, contrôle de gestion, finances. Si l'Université du Maine semble bien s'orienter dans cette voie, le franchissement de cette nouvelle étape suppose que l'établissement soit à même, autour d'un service GRH à restructurer et à renforcer, de mettre en place une cellule susceptible de travailler sur la définition de ces compétences et des actions de formation continue qui doivent en découler.

Parallèlement à la politique structurante qu'a constitué la mise en oeuvre des EPI, l'établissement a développé depuis trois ans une politique d'accueil des personnels (y compris enseignants) appuyée sur un livret d'accueil et permettant, au cours d'une journée, une rencontre avec la présidence, une présentation des structures et du fonctionnement de l'université, une connaissance des statuts et des droits, etc.

Le chantier de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) a aussi mobilisé fortement les personnels et les services au cours de l'année écoulée, avec, comme en beaucoup d'endroits aussi, un sentiment de frustration quant aux opportunités gâchées en termes de réaménagement de l'organisation du travail. Il n'en reste pas moins que les compromis dégagés conduisent à une situation satisfaisante pour ce qui est de la durée collective de travail (permettant une annualisation du temps autour de 1580 heures effectives), mais satisfaisante aussi pour les personnels. L'attribution des NBI sur les postes administratifs et les postes techniques ITARF fait aussi l'objet d'une politique d'établissement, qui permet des ajustements entre les pratiques des composantes.

C'est dire que, sur l'ensemble des questions évoquées ci-dessus qui relèvent du champ de compétences de la CPE, le fonctionnement de la CPE et le dialogue social interne semblent satisfaisants, et en tout cas considérés comme très positifs autant par les responsables administratifs que par les représentants des personnels. Cela tient sans doute à une tradition de concertation organisée dès 1997 au sein d'une commission paritaire informelle devenue ultérieurement la CPE réglementaire, mais aussi à la volonté de recherche d'un consensus manifestée par la direction de l'université et traduite dans les méthodes de travail mises en oeuvre par le secrétariat général : contacts informels, réunions préparatoires, conduite de réunions efficace. Il est vrai que la taille de l'établissement favorise la concertation ; dans un contexte qui pourrait devenir moins favorable et qui devrait rendre plus forte la nécessité de mesures de redéploiement des ressources, des tensions inévitables surgiraient. Il n'en reste pas moins que la communauté de vues et de pratiques du personnel administratif de l'Université du Maine constitue, pour l'établissement, un atout important.

Si le bilan de la politique de GRH est donc positif sur nombre de points, des progrès restent à faire en matière de redéploiement des ressources et des postes IATOS. Certes, la taille de l'université ainsi que le petit nombre de départ en retraite, la faiblesse de la mobilité externe, le ralentissement des créations d'emplois et la politique de maîtrise du nombre de contractuels limitent les marges de manœuvre. Mais ces mêmes contraintes conduisent aujourd'hui à ne plus pouvoir retarder des échéances qui n'ont pu être anticipées dans des périodes plus favorables, et plaident aussi en faveur d'un redéploiement inéluctable si l'établissement veut continuer à assumer ses missions, elles-mêmes en évolution.

La prise de conscience par les personnels de ces contraintes comme des adaptations indispensables à réaliser se développe ici comme ailleurs. Elle suppose que l'établissement, dans la tradition de dialogue social fort et consensuel qui est la sienne, puisse dégager des priorités autant en matière de réorganisation des services qu'en matière de redéploiement des compétences. Au-delà, pour que ces attentes apparemment fortes ne soient pas déçues, il convient sans doute aussi de s'affranchir d'une application mécanique de certains outils qui doivent rester ce qu'ils sont : des indicateurs de pilotage, non des outils de décision.

L'établissement envisage, à l'horizon du prochain contrat quadriennal, de développer en ce sens sa politique de GRH. Dans un contexte nouveau caractérisé sur les quatre ans à venir par des départs en retraite relativement importants (36), l'université prévoit - avec l'hypothèse de maintien de l'effectif global et des effectifs de chaque catégorie - de transformer les statuts (de SARF en SASU) d'une dizaine d'emplois libérés, et de réaliser des changements de BAP pour 6 emplois. Il faudrait y ajouter les objectifs affichés en matière d'évolution des compétences des personnels et des perspectives de redéploiement des emplois entre services.

3 - LE PATRIMOINE DE L'UNIVERSITÉ

L'Université du Maine déploie ses activités sur deux sites : au Mans, où les services communs et les composantes sont implantés sur un campus unique, et à Laval, où l'IUT se trouve sur un petit campus périphérique, tandis que l'antenne de l'UFR de Droit et Sciences économiques occupe une partie des locaux de l'ancienne école normale d'instituteurs.

L'aménagement du campus du Mans a été formalisé dans un schéma directeur réalisé en 1992, lequel a été complété, en 1995, par un schéma de circulation et de stationnement et par une étude d'urbanisme, organisant en particulier les espaces verts. Ces études ont été reprises récemment dans le cadre de la future traversée du campus par le tramway ; un réaménagement d'ensemble (paysager, piétonnier, plan de circulation autos et vélos-piétons) est ainsi programmé.

Longtemps et fortement séparé de la ville, le campus y est de plus en plus intégré, par suite de l'extension urbaine. L'arrivée du tramway doit évidemment renforcer cette intégration, et le campus pourrait ainsi constituer à terme l'une des "zones vertes" de la commune. L'aménagement paysager, qui doit accorder une place importante aux piétons et aux cyclistes, participe ainsi de la politique municipale.

L'espace foncier et le parc immobilier de l'université sont, on l'a dit, importants.

Surfaces occupées par l'université (en m²)

	SHON en 2002-2003	Surfaces utiles bâties en 1989
UFR DSE Le Mans	7 593	7 000
Annexe de Laval	2 509	
Commun DSE - LLSH Le Mans	3 331	
UFR LLSH	7 108	
UFR S&T	27 358	17 000
ENSIM	5 730	15 000
Total Le Mans (hors IUT et SG)	51 120	
IUT Le Mans	19 249	6 100
IUT Laval	6 522	
Total IUT	25 771	
Services généraux et bibliothèque	18 460	45 100
Total site Le Mans	88 829	
Total site Laval	9 030	
Total	97 859	

Source : Université du Maine

L'Université du Maine s'étend aujourd'hui sur 97 859 m² (de SHON) pour 43 290 m² de surface au sol. Le site du Mans, qui s'étend sur 30 hectares, représente 88 829 m² (72 000 m² hors IUT) et 40 369 m² de surface au sol. Près de 10% des surfaces (9 333 m²) sont occupés par les bibliothèques (centrale et de composante) ; 8,5% (8 345 m²) ou 15,5 % (hors IUT) des surfaces sont dédiées à la recherche, l'UFR S&T occupant l'essentiel (78%) de cet espace recherche (soit 24% de la surface totale de cette UFR). Si les surfaces dédiées à la recherche sont importantes (et en moyenne de 39 m² par chercheur), elles se répartissent cependant de manière inégale entre les composantes : 66 m² par chercheur de laboratoire labellisé pour l'UFR S&T, 8,5 m² pour l'UFR LLSH et 4,5 m² pour l'UFR DSE.

La surface moyenne par étudiant est très largement supérieure à la moyenne nationale pour les filières DSE et LSH : 12,75 m² par étudiant (11,37 m² hors IUT) pour une moyenne nationale de 8,7 m² par étudiant. La situation est plus conforme à la moyenne pour ce qui concerne les surfaces disponibles en bibliothèque : 1,2 m² par étudiant (1,5 m² hors IUT) pour une moyenne nationale de 1,5 m² par étudiant.

Entre 1989 et 1999, l'établissement a vu ses surfaces utiles plus que doubler (de 45 000 à 97 859 m²) ; depuis 1999, 1000 m² nouveaux s'y sont ajoutés. Pour les périodes récentes, l'accroissement des surfaces est en partie lié au contrat de plan État-Région 1994-1999 et au schéma U2000 : +16 275 m² (+17%) de 1996 à 1999 (ENSIM, première tranche SCD, Institut Acoustique et Mécanique, IUP MIME, un département de l'IUT de Laval).

Dans le contrat État-Région 2000-2006 de nouvelles constructions sont programmées pour l'établissement (hors IUFM) : la 2^e tranche de travaux de la bibliothèque universitaire de Droit, Lettres, Sciences (construction de 5 000 m² de locaux nouveaux) et la construction d'espaces destinés à améliorer le cadre de vie étudiante (locaux étudiants, halle des sports, restaurants universitaires). Ces deux projets sont particulièrement importants pour l'avenir de l'université. Incontestablement, la partie déjà construite de la bibliothèque universitaire, fort bien placée au centre du campus, dotée de matériels modernes et offrant un cadre propice à l'étude, est une réussite. Le rassemblement de toutes les ressources documentaires en ce lieu permettra de conduire à son terme un projet de longue date et d'offrir à tous les mêmes conditions, très satisfaisantes, de travail documenté. Fortement affirmée dans le projet de contrat 2004-2007, la politique documentaire de l'université, déclinée en trois intentions (le développement du service aux usagers, le développement des collections, l'informatisation) est étroitement liée à cette construction et mérite d'être

soutenue pour offrir à tous les étudiants un service de la même qualité que celui dont bénéficie pour l'instant une partie d'entre eux. De même, la construction d'un Espace de la vie étudiante, principalement voué au développement des activités culturelles et associatives, pourrait attacher plus fortement les étudiants à leur établissement, si toutefois l'université parvient à accompagner ce projet immobilier de règles de fonctionnement, voire de déménagements de certains services, qui permettraient d'en faire un véritable centre d'accueil et de ressources pour ses publics. Il faut signaler en outre que la Région soutient aussi, hors contrat, la construction de la Maison de l'information et de la communication (MIC) sur le campus du Mans, destinée à regrouper à partir de septembre 2004 le CeTIC et le CAVUM, tandis qu'une autre construction prévue dans la préparation du contrat a, depuis, été abandonnée : celle d'un IUP tertiaire au Mans.

On ne peut qu'encourager les responsables locaux dans leur souci de développer l'attractivité du campus, sachant cependant que les difficultés d'attraction de l'Université du Maine ne peuvent relever uniquement de l'aménagement de l'espace. Pourtant, sur ce point, de réelles perspectives se présentent : dans un campus relativement spacieux, ouvert et susceptible d'évolutions, l'éclatement du site est réel. La dispersion que permettent les réserves foncières conduit à l'absence de centre ou de lieu de convergence qui manifesterait une unité mieux soutenue par une signalétique forte et l'identification en tant que telle de l'université. La création d'une Maison de l'université au centre-ville est vivement souhaitable pour manifester l'importance, pour la Ville du Mans, de l'établissement.

L'état général du patrimoine de l'université, et d'une université encore relativement jeune, est plus que satisfaisant. Ce patrimoine commence néanmoins à porter les stigmates de son âge : 35 ans pour les bâtiments les plus anciens. Des opérations progressives de mise en conformité ou de ravalement se sont donc révélées nécessaires ; elles ont été planifiées, à partir d'un diagnostic et d'un repérage des points faibles, au sein d'un schéma directeur de maintenance 2000-2006 prévoyant la rénovation d'une bonne part des équipements.

Parallèlement, après une première vague de travaux de mise en conformité étalés sur quatre ans (1996-1999) en accord avec les commissions de sécurité, un schéma directeur de sécurité et de mise en conformité a été établi en 2000. De même, un diagnostic amiante devrait être complété en 2003. Les nombreux travaux prévus en matière de sécurité dépassant largement les enveloppes budgétaires dégagées, une négociation avec le rectorat a permis d'élaborer un plan prévisionnel de financement 2000-2006. Ces opérations de réhabilitation sont inscrites dans le contrat État-Région 2000-2006, à côté des constructions nouvelles prévues.

Il revient au service technique central, qui existe depuis la création de l'établissement, de gérer les questions de maintenance et de construction comme d'en réaliser l'entretien courant (huit personnes sont affectées aux tâches d'entretien des bâtiments sous la responsabilité d'un chef de travaux, quatre aux espaces verts et un à l'entretien du parc automobile). À ce service sont aussi rattachés : l'intendance et l'entretien propres de la Maison de l'université, le responsable hygiène et sécurité, le responsable de l'intendance, celui de la reprographie ainsi que deux personnes "standard-appariteur" chargées de l'accueil et du standard téléphonique. On trouve aussi dans les composantes des personnels techniques d'entretien, plutôt polyvalents (il est vrai que l'importance de certains laboratoires dans le champ des sciences et techniques justifie la présence de techniciens de laboratoire amenés aussi à avoir des tâches d'entretien courant), tandis que les IUT sont complètement autonomes sur ce point.

Depuis sa création, l'université a donc su maintenir en bon état ses locaux et offrir à ses étudiants et ses personnels des conditions d'accueil et de travail satisfaisantes. Au regard de ce bilan positif, on ne peut qu'être surpris du fait qu'elle n'ait pas pu se donner tous les moyens techniques adéquats : la gestion informatisée de son patrimoine, déjà prévue dans le contrat qui s'achève, n'est toujours pas réalisée, en l'absence d'application informatique. Il en résulte évidemment des difficultés en matière d'inventaire de ce patrimoine, de données sécurisées, de diagnostics techniques fiables. Ces outils seraient indispensables à un service central de l'intendance doté d'une cellule des achats, que l'université pourrait envisager d'installer, notamment pour une meilleure gestion des personnels techniques et du patrimoine, tant la décentralisation semble parfois conduire à des excès, comme, par exemple, un parc automobile de 17 véhicules de service dans l'établissement.

4 - LES RESSOURCES FINANCIÈRES DE L'UNIVERSITÉ

L'état des ressources financières

L'Université du Maine tranche, par rapport à beaucoup d'autres, par la relative aisance qui caractérise sa situation financière : l'on pourrait aller jusqu'à parler d'une université "riche", riche financièrement, mais riche aussi de ses équipes de recherche et de ses habilitations offrant une palette de formations très large. Dans un contexte de réduction significative de ses effectifs, l'université a, pourrait-on dire, continué de vivre avec ses moyens antérieurs, ce qui lui a notamment permis d'améliorer ses taux d'encadrement. Il n'est pas sûr que cette situation perdure et des contraintes commencent à être ressenties ici ou là.

L'organisation financière de l'université repose sur un ensemble de seize unités budgétaires : une pour chacune des six composantes (trois UFR, deux IUT, l'ENSIM), une pour l'école doctorale, pour un ensemble "services centraux" et pour chacun des huit autres services communs et centraux retenus, dotés ici d'une certaine autonomie financière.

La situation financière de l'université est globalement très satisfaisante et stable dans le temps : sur les trois dernières années connues, l'université a un volume de recettes remarquablement stable (de l'ordre de 16 700 K€) et dégage structurellement un résultat net positif conséquent de l'ordre de 2134 K€ en 2001 (soit 12,5% des recettes), même si ce résultat est ponctuellement négatif en 1999 en raison d'un fort programme d'investissement financé en partie sur ressources propres, sans que les dépenses de fonctionnement aient été pour autant sacrifiées en volume. L'université arrive néanmoins à maintenir durablement une politique conséquente d'investissements (de l'ordre de 25% des dépenses en 2000 et 2001). Les charges de personnel, que l'établissement s'efforce de contenir, voire de réduire, représentent aujourd'hui 22% des dépenses. La stabilité des recettes s'explique, pour l'essentiel, par le maintien du niveau des recettes de subvention (qui représentent un peu plus de 70% des recettes), et notamment de la subvention du MEN. Les collectivités locales semblent cependant contribuer de manière constante, au moins pour les trois dernières années, au financement de l'université : la part de leurs subventions dans les recettes est, en 2001, de 22% (contre 21% en 2000 et 15% en 1999), soit une part proche de celle qui caractérisait la fin des années 1980.

Les ressources propres apparaissent comme plus fluctuantes dans les dernières années et représentent 28% des ressources en 2001 (contre 23% en 2000 et 35% en 1999). Au sein de ces ressources, il est frappant de constater le caractère à la fois très variable (du simple au double d'une année sur l'autre) et globalement faible des ressources liées aux contrats et prestations de recherche (11% des ressources propres en 2001). Il en est de même des ressources liées à la formation continue. Si l'on développe cette analyse sur une période plus longue, notamment en référence à la situation financière de l'université en 1987, quelques éléments importants attirent l'attention :

- alors que, de 1987 à 2001, les effectifs étudiants ont été multipliés par 1,56 (et par 2,1 si on compare les effectifs de 1987 à ceux de 1996, année où l'Université du Maine atteignait le maximum de ces effectifs), les recettes de l'université ont été multipliées par 3,5 (et les dépenses par 4,1), conduisant à ce que les recettes (comme les dépenses) globales par étudiant (2,16 K€ en 2001) soient multipliées par 2,2 (et par 1,65 pour les dépenses par enseignant) ;
- la subvention globale du MEN reste remarquablement stable en proportion des ressources (autour de 50%), mais la subvention de la recherche reste aussi très stable en volume, ce qui la conduit à ne plus représenter aujourd'hui que 3% des ressources (contre 11% en 1987) ;
- la part du financement des collectivités locales reste aussi assez stable (22% en 2001 contre 24% en 1987) ;

- enfin, si les ressources propres dépassent le quart des ressources, la part de certaines ressources diminue considérablement : celle des contrats de recherche, qui passe de 18 à 11% des ressources propres (mais il est vrai qu'une partie des prestations de recherche est gérée par le CNRS, peut passer par le CTTM ou l'association Univaloire) ; celle aussi de la formation continue, qui passe de 20% à 3,4% et baisse donc considérablement.

La stabilité des dotations ministérielles pour les quatre dernières années est donc remarquable. Elle conduit tout particulièrement les IUT du site à rattraper, voire à dépasser, la moyenne nationale : l'IUT du Mans paraît ainsi en 2002 en 31^e position (sur 112) et l'IUT de Laval en 54^e position au regard du ratio DR/DT. Le calcul de la dotation de l'État a pour base le nombre d'étudiants, et la chute des effectifs a pour effet visible de placer l'université dans une situation financière plus favorable. Ce "rattrapage" la place (hors IUT) en 6^e position en 2003 (sur 82 universités) après la Polynésie française, Paris VII, Paris VI, Paris IX et Le Havre, et *ex æquo* avec Rennes et Clermont II.

DGF (en euros)

		DR = DGF n-1	DT	Ratio DR/DT	DGF	Moyenne nationale
2000	Université	2 905 526	2 914 063	1,00	2 905 526	0,97
	IUT Laval	534 181	608 424	0,89	535 706	0,89
	IUT Le Mans	654 159	745 018	0,88	655 683	
	Total	4 093 866	4 267 505		4 096 915	0,94
2001	Université	2 905 526	2 594 835	1,12	2 905 526	0,97
	IUT Laval	535 706	611 321	0,88	535 706	0,91
	IUT Le Mans	655 683	739 073	0,89	655 683	
	Total	4 096 915	3 945 229		4 096 915	0,95
2002	Université	2 905 526	3 195 179	0,91	2 905 526	0,79
	IUT Laval	566 348	649 738	0,87	579 611	0,91
	IUT Le Mans	694 558	817 584	0,85	729 316	
	Total	4 166 432	4 662 501		4 214 453	0,82
2003	Université	2 905 526	2 917 874	1,00	2 890 433	0,86
	IUT Laval	595 009	656 750	0,91	565 129	0,92
	IUT Le Mans	729 316	752 641	0,97	729 316	
	Total	4 229 851	4 327 265		4 184 878	

Source : Université du Maine

Le budget et son élaboration

L'établissement s'est appliqué à mettre en œuvre la réglementation de 1994 sur l'élaboration et le cadrage budgétaires. L'élaboration du budget primitif suit un processus normal : il démarre par une réunion, courant septembre, du Bureau de l'université qui définit les orientations et un projet de répartition des grandes masses, validés par une réunion du CA début octobre. Une lettre de cadrage est ensuite diffusée aux composantes et présentée au cours de réunions (notamment avec les responsables d'antenne financière) courant octobre. Les composantes ont un mois pour préparer leur budget, qui est consolidé fin novembre en même temps que la session NABUCO est ouverte. Le budget est alors envoyé au rectorat et adopté par le CA à la mi-décembre. Il est ensuite saisi sur NABUCO par les antennes financières.

Budget de l'Université du Maine (années 1987 et 2001)

	2001		1987		% d'augmentation 2001/1987
Recettes	6 113 358		4 882 027		347%
Utilisation	Fonct.	Invest.	Fonct.	Invest.	
	12 384 348	4 526 516	3 785 157	1 096 871	
<i>dont :</i> Recettes de subvention	8 657 427	3 435 896	2 622 733	1 020 799	
Total	12 093 323		3 643 532		332%
Ministère(s)	6 601 652	2 153 090	1 792 343	694 710	
Total	8 754 842		2 487 053		352%
<i>dont :</i> Subvention globale MEN Subvention recherche MEN	8 706 973 -		2 434 611 526 711		
Collectivités locales	2 453 362	1 282 706	830 390	326 088	
Total	3 736 068		1 156 478		323%
<i>dont :</i> Ressources propres	3 703 596	1 090 620	1 107 542	76072	
Total	4 794 217		1 238 496		387%
<i>dont :</i> Formation continue Prestations/contrats de recherche	163 273 542 719		246 358 221 051		
Dépenses	10 873 884	3 957 576			
Dépenses totales	14 817 740		4 318 423		408%
<i>dont :</i> Charges de personnel Dotation aux amortissements	3 322 169 608272				
Résultat net	2 106 845		1 249 625		
Provisions	437 224				
Fonds de roulement	9 099 224				

Source : Université du Maine

Ratios significatifs

	2001	1987
Recettes globales par étudiant (en K€)	32 989	6,4
Nombre d'étudiants	7 800	5 000
Recettes globales par enseignant (en K€)	5 113	133,43
Nombre d'enseignants	505 / 459	240
Subvention globale MEN / ressources globales	51%	50%
<i>dont subvention recherche MEN / ressources globales</i>	<i>2,70%</i>	<i>11%</i>
Subvention collectivités locales / ressources globales	22%	24%
Ressources propres / ressources globales	28%	25%
Ressources formation continue / ressources propres	3,40%	20%
Contrats / ressources propres	11%	18%
Dépenses globales par étudiant	12,46	5,67
Dépenses globales par enseignant	192,47	118,3

Source : Université du Maine

Le budget présente quelques particularités notables. Ainsi, la dotation globale est incluse dans le budget des services généraux avant d'être répartie ensuite dans les composantes. Par ailleurs, les fonds de réserve sont centralisés depuis 2002 au niveau de l'établissement et mobilisés, sur projets, pour des opérations d'intérêt collectif, les composantes perdant ainsi leurs "droits" sur "leurs" réserves au profit de droits de tirage sur projets décidés collectivement. On ne peut que saluer cette pratique courageuse qui, en contribuant à la mise en œuvre d'une véritable politique d'établissement, permet une réelle discussion politique sur l'utilisation de ces fonds tout en renforçant l'autorité des directeurs de composante par qui remontent les projets. Il faut cependant souligner qu'une telle politique de centralisation des réserves n'est tenable que si elle s'accompagne d'une transparence dans le processus et les critères de décision, qui mériteraient aujourd'hui d'être mieux définis. Enfin, un prélèvement central de 10% est réalisé sur les ressources, aujourd'hui destiné à la gestion des services (2%), au BQR (2%) et aux fluides (6%) ; si l'existence de ce prélèvement est de toute évidence nécessaire, on peut par contre s'interroger sur ses destinations et sur leurs parts respectives.

Une politique de dotation aux amortissements a été mise en place en 1998, avec l'introduction du logiciel NABUCO. Elle reste cependant en partie approximative en raison d'un inventaire encore incomplet des biens mobiliers de l'université. Si l'inventaire physique des biens est réalisé pour les dernières années, il ne l'est pas encore pour les biens plus anciens. Engagée dans une politique de maîtrise et de gestion du patrimoine par la pratique d'amortissement réel des biens, l'université doit acquérir les outils informatiques nécessaires dès le prochain contrat.

Les services comptables et financiers

Les services de l'agence comptable et les services financiers regroupent, sous la direction de l'agent comptable, deux ensembles de fonctions et d'agents pilotés par deux adjointes du chef de service : les agents et fonctions liés aux opérations budgétaires et comptables d'un côté (sept personnes), les responsables des antennes financières de l'autre, c'est-à-dire les responsables financiers des composantes (3 UFR+2 IUT), d'un ensemble de services centraux et techniques (ENSIM, SUIO, RI, CeTIC, SUMPPS) et des autres services communs (SCD, CUEP, SUAPS), soit une dizaine d'agents. Dans une logique de responsabilisation des composantes, les services financiers sont ainsi déconcentrés à travers des antennes financières du service central coordonnées par le chef des services financiers et une de ses deux adjointes. Ces services connaissent eux aussi une forte mobilité et se heurtent, comme en beaucoup d'autres universités, à des problèmes de recrutement pour ces fonctions.

Le renouvellement et le renforcement de ce service se sont traduits par un changement profond de l'organisation de la fonction comptable et financière et, partant, des relations entre le responsable des services financiers et les antennes financières. Une véritable révolution culturelle a ainsi été engagée avec ce qu'elle implique de bouleversement d'habitudes et de pratiques anciennes. On notera l'installation récente (1999) d'une cellule "marchés", rattachée aux services de l'agence comptable et financiers et animée par une responsable. Cette cellule devrait pouvoir procéder au recensement des besoins en vue d'une politique d'achat de longue durée ; on peut comprendre aussi les réactions d'une partie des usagers, qui dénoncent la lourdeur ou les contraintes des procédures mises en place. On peut espérer que, si la stabilisation d'un service, qui nécessite vraisemblablement plus d'un mi-temps, était assurée, sa montée en puissance permettrait d'en améliorer l'efficacité et la place dans la structure.

Dans sa fonction de responsable des services financiers, l'agent comptable coordonne des services qui suivent des consignes et procédures appuyées sur la circulation d'informations, des notes ou des réunions de service destinées à informer et expliquer. L'instruction des dossiers est faite par le secrétariat général, le chef des services financiers étant ensuite sollicité pour donner son avis, sur les conventions par exemple : un système de "fiches liaison" ou "fiches navette" a ainsi été instauré, qui permet de mieux traiter les conventions et les délégations de signature. La légitimité des objectifs de rigueur de la gestion financière est indiscutable ; la lisibilité et la justification des règles et des procédures instaurées ne sont pas toujours évidentes pour les personnels qui doivent les mettre en œuvre : une amélioration de la communication, qui ne peut être restreinte aux directeurs de composante et aux antennes financières et utiliser principalement des notes de service, devrait permettre de diffuser plus largement le souci d'une utilisation réglementaire et efficace des ressources. Le partage des fonctions de contrôle avec d'autres services, le service du personnel notamment, permettrait d'ouvrir des espaces de liberté aux initiatives tout en les encadrant. Il y a là vraisemblablement une question décisive à résoudre pour l'Université du Maine.

5 - CONCLUSION

La situation financière de l'Université du Maine, satisfaisante quant aux grands équilibres, témoigne aussi d'une aisance certaine qui a permis de maintenir un train de vie plus que convenable et une qualité appréciable du cadre de travail. Cette situation relativement favorable a pu néanmoins conduire à sous-estimer certaines tensions caractérisant ses finances : la dépendance forte des collectivités territoriales, l'affaiblissement de la part des prestations de recherche ou de la formation continue dans les ressources propres, ce qui peut paraître paradoxal pour une université fortement immergée dans son environnement. Elle a pu conduire aussi à rendre moins pressante la nécessité d'un contrôle de gestion rigoureux, dont l'établissement a aujourd'hui besoin, puisqu'il a pris conscience des contraintes nouvelles et ne veut plus différer les choix d'ajustements importants.

Les facilités que procurent les nouveaux outils de gestion pourraient être étendues, non sans profit, aux ressources humaines. Ainsi, l'évaluation interne du potentiel enseignant et IATOS est devenue théoriquement possible avec la mise en place d'HARPEGE et de *Business Object*. Il devrait en être de même de la gestion des activités, des services et des heures d'enseignement. L'intégration d'autres indicateurs permettrait de faire fonctionner un système d'allocation des moyens financiers et humains. L'implantation et l'utilisation de ces outils donneraient à l'établissement des ressources pour son évaluation interne continue, et notamment une connaissance précise du potentiel en ressources humaines, une analyse des taux de couverture ou d'encadrement, et une objectivation des critères d'éventuelles mesures de redéploiement des personnels. Beaucoup d'efforts ont été faits en ce sens ; des progrès manifestes restent encore à accomplir, y compris pour la construction de données fiables et harmonisées en matière de ressources humaines.

IV - UNE POLITIQUE D'ÉTABLISSEMENT

En dépit d'incontestables résistances, l'université bénéficie d'un gouvernement bien organisé, qui mériterait d'être mieux soutenu par les trois conseils et auquel les présidents successifs ont donné une ligne d'action cohérente soutenue par un personnel administratif dévoué. Dans le champ des relations internationales, par exemple, cette continuité porte ses fruits. Il est sans doute temps que les choix de l'établissement quant à son site de Laval soient mieux entendus et plus respectés. Quant au projet de contrat quadriennal en cours de négociation, il paraît nécessiter que soient mieux organisés les services qui, pour être bien souvent performants, devront néanmoins mieux se coordonner pour servir l'intention de faire réussir l'université dans ses missions.

1 - LE CADRE D'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE D'ÉTABLISSEMENT

En plus des conseils statutaires, l'université s'est dotée d'un Conseil de présidence qui regroupe, autour du président, les trois vice-présidents, le secrétaire général et l'agent comptable, et se réunit une fois par semaine. Un Conseil de direction réunissant, autour de ce premier cercle, les directeurs de composante se réunit toutes les trois semaines ; un Bureau comprenant le Conseil de direction et les directeurs des services communs (25 personnes) se réunit une fois par mois, afin que les objectifs définis soient partagés par le plus grand nombre d'acteurs. La réunion de ce Conseil de direction élargi relève plutôt d'une séance d'information, tandis que la décision est généralement préparée par le Conseil de présidence puis arrêtée en concertation avec les directeurs de composante qui, appuyés sur leurs conseils respectifs, peuvent éventuellement résister à l'élaboration d'une véritable politique d'établissement. La prise de conscience relativement récente des difficultés dans lesquelles se trouve l'université permet d'espérer que ces résistances seront désormais dépassées, et d'ailleurs les relations de l'équipe présidentielle et des directeurs sont généralement bonnes. Il est néanmoins toujours préférable que les directeurs aient une influence suffisante dans les unités dont ils ont la responsabilité ; or, le statut des personnes occupant avec dévouement ces fonctions à l'Université du Maine permet d'en douter : si, en effet, le président et les vice-présidents sont professeurs, les directeurs de composante sont, pour la plupart, maîtres de conférences, voire, ce qui ne peut qu'étonner, professeurs agrégés du secondaire ; l'implication des professeurs d'université dans la conduite des affaires est donc nettement trop faible.

Le président précédent déplorait que les trois conseils statutaires n'aient pu tenir leur rôle de conseils d'orientation stratégique, d'une part, en raison de l'encombrement des séances par la quantité de décisions indispensables à soumettre au vote des conseillers, d'autre part, pour cause d'"*absentéisme incompréhensible au Conseil d'administration, particulièrement sensible pour les professeurs d'une composante et pour le collègue des étudiants*". De même, au sein du Conseil scientifique, la conscience d'appartenir à un établissement n'est pas encore l'attitude du plus grand nombre ; ce conseil ressemble encore à une juxtaposition de laboratoires. Enfin, le CEVU ne paraissait pas à l'ancien président suffisamment "*responsabilisé*" pour bien fonctionner. Il y a donc lieu de déplorer ici un "réflexe facultaire" encore important dans l'établissement, mais aussi de souhaiter que les enjeux liés à la mise en place de la nouvelle offre de formation conduisent à faire cesser ce qu'il y a de désintérêt, chez certains élus, pour le bien commun de l'université. Le fait d'une mobilisation récente, provoquée par l'événement, jusqu'alors inconnu dans l'établissement, d'une année sans création d'emplois, laisse espérer un renouveau de l'engagement.

Parmi les outils de pilotage dont dispose l'Université du Maine, les contrats quadriennaux sont à l'évidence des instruments privilégiés. Le contrat en cours d'achèvement (2000-2003) a été le quatrième ; il présentait quatre objectifs (aider l'étudiant à bâtir son avenir, soutenir et valoriser la recherche de l'établissement, conforter les études par un environnement physique et culturel de qualité, optimiser les moyens). Le montant total du contrat pour les quatre années est de 10,88 millions d'€. C'est un très bon contrat en termes de moyens, si on le compare aux contrats des universités pluridisciplinaires de même taille. Le premier axe de développement, qui concerne l'offre de formation pédagogique et les actions d'information et d'orientation, émerge au contrat pour 3,01 millions d'€. Plus de la moitié de cette somme est destinée au TICE et aux formations en ligne. Le deuxième axe de développement concerne la recherche et la valorisation. (3,28 millions d'€ dont 1,73 million pour le fonctionnement). Le troisième axe, qui concerne l'environnement des étudiants, la sécurité et le patrimoine, est financé par 4,39 millions d'€ (dont 2,47 millions d'€ pour la sécurité et la maintenance du patrimoine). Enfin, la politique de gestion des ressources humaines, a été soutenue par une dotation de 0,2 million d'€.

Ce contrat marque la prise de conscience, par l'établissement, de la nécessaire modification de son offre de formation : développement des formations professionnalisées (licences professionnelles, DESS, IUT, école d'ingénieurs), action pédagogique renouvelée (soutien pédagogique aux primo-entrants, travail en petits groupes), appel aux technologies de l'information et de la communication pour conquérir de nouveaux publics grâce à l'enseignement à distance. Le projet de contrat 2004-2007, accompagné de la mise en place du schéma LMD, peut donc prendre appui sur les actions accomplies ; ainsi, dans un court "bilan" présenté en exergue des six chapitres qui le composent, le texte souligne particulièrement le développement de l'enseignement à distance, la mise en place du Centre d'aide à la virtualisation (CAVUM), les progrès accomplis dans la gestion des ressources humaines et, du côté de la pédagogie, la création de formations professionnelles, ainsi que la mise en place d'un nouveau calendrier, déclaré "favorable à l'accompagnement des étudiants".

C'est dire que toutes les intentions affichées dans le précédent contrat, notamment en matière d'accompagnement de l'étudiant, n'ont pas été suivies d'effets suffisamment visibles pour être soulignés par la direction de l'établissement. L'on comprend, dès lors, qu'elle donne dans son projet la première et la plus grande place à l'offre de formation, à la documentation et à la vie de l'étudiant. Les chapitres suivants (politique scientifique, politique des relations internationales, gestion des ressources humaines, gestion du patrimoine, politique de développement des TICE) sont fortement liés au projet pédagogique de l'université et l'on peut ainsi juger que l'établissement affiche aujourd'hui un ensemble d'orientations mieux organisé autour des trois "défis" qu'il entend relever : celui de la qualité (à l'égard des étudiants, mais aussi de ses partenaires), celui de l'innovation (dans l'accueil, l'offre de services, la collaboration scientifique, la formation continue, l'enseignement à distance, les nouvelles technologies, les partenariats d'établissements universitaires), celui de la dimension européenne et internationale. Ayant piloté l'élaboration de ce projet et l'appuyant sur une proposition LMD conçue en concertation avec tous ceux qui ont souhaité y prendre part, l'équipe présidentielle en exercice, récemment installée (septembre 2002), se trouve dans des conditions favorables pour en faire l'axe du mandat du président et mobiliser plus largement les membres de la communauté universitaire.

L'organisation politique, centralisée, paraît particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'université aujourd'hui. Il faut néanmoins souhaiter qu'elle permette de dépasser les entraves que peuvent lui opposer les composantes les plus fortes, ce qui ne pourra se faire que par une implication plus importante des acteurs de la pédagogie et de la recherche dans le gouvernement de l'établissement. Cela passe par des relations personnelles plus étroites entre les membres du Conseil de présidence et les enseignants les plus actifs, mais aussi par une politique d'incitation, grâce aux leviers que peuvent devenir les promotions, les décharges de service, l'octroi de congés de recherche à destination des enseignants-chercheurs qui auront participé à l'élaboration et à la réalisation des grands choix de l'établissement.

2 - LES MOYENS D'UNE POLITIQUE : SERVICES CENTRAUX ET COMMUNS

Pour l'assister dans la conduite de cette politique, la présidence de l'université est accompagnée par un ensemble de services centraux et communs regroupés, pour la plupart, dans un bâtiment central et fonctionnel : la Maison de l'université. Ce bâtiment abrite le Service des études et de la vie universitaire (SEVU), celui de la recherche, l'agence comptable, le Service du personnel et celui des affaires techniques. Les autres fonctions collectives sont organisées en sept services communs : information et orientation (SUIO), documentation (SCD), relations internationales, activités physiques et sportives (SUAPS), formation permanente (le CUEP, qui héberge aussi en son sein l'Université du Temps libre et l'association Liaison-université), service social (médecine préventive et assistante sociale), le CeTIC/CAVUM (ayant les missions d'un centre de ressources informatiques). Enfin, parallèlement, des fonctions de chargés de mission "communication" et "modernisation", rattachées directement à la présidence et au secrétariat général, ont été créées.

Ces services mobilisent 131 personnes, soit 39,7% des 331 personnels IATOS (tous statuts confondus) de l'université (ou 38,5% hors personnels des bibliothèques). À côté des services de base de taille comparable (autour d'une dizaine de personnels), on note aussi l'existence d'un ensemble de petits services apparemment autonomes, dont certains semblent trouver difficilement leur place dans les organigrammes : l'Observatoire de la vie étudiante (qui est plutôt un centre d'études et de recherche), la formation continue des personnels, l'école doctorale notamment.

Un certain nombre de charges administratives ont été depuis longtemps transférées dans les composantes : ainsi, la gestion de la scolarité (bien avant l'introduction du logiciel APOGEE), les services financiers, la gestion des heures complémentaires, mais aussi l'intendance, le planning des salles, sont décentralisés et généralement répartis, dans les composantes, en trois groupes : secrétariats de scolarité, services communs et services techniques, auxquels il faut ajouter les personnels d'appui à la recherche, plus nombreux dans le champ des sciences et techniques.

L'analyse de la répartition des emplois entre services communs et centraux, d'une part, et composantes, d'autre part, conduit à des résultats contrastés. D'un côté, les services communs et centraux apparaissent comme nombreux et convenablement dotés en personnels, ce qui matérialise la volonté d'une politique mutualisée et forte de moyens collectifs tout en alimentant, du côté des composantes, la crainte d'une dérive bureaucratique. La décentralisation d'une partie des fonctions collectives dans des composantes par ailleurs soucieuses de leur autonomie pourrait justifier une répartition qui leur soit plus favorable. Pourtant, certains services communs manquent d'effectifs (c'est le cas du CeTIC, du SEVU, voire du Service du personnel) alors que la décentralisation dans des composantes tendant à l'autonomie conduit, pour certaines fonctions, à une déperdition de moyens. Il est vrai que cette tension peut aussi s'expliquer par une politique, constante elle aussi, de limitation du recours à des personnels contractuels, et par les mouvements internes des agents, mouvements qui ne favorisent ni la continuité dans le fonctionnement des services, ni une gestion rationnelle des ressources humaines. Enfin, il n'est pas toujours certain que les missions respectives de chaque service soient clairement définies et connues de tous.

Dans un contexte où semblent souvent prédominer des logiques particulières (de composante, de service), le secrétariat général a donc une responsabilité décisive à exercer. À travers des réunions régulières avec les responsables administratifs, l'animation du groupe des chefs de service et responsables administratifs de composante, des visites régulières dans les composantes, l'animation de rencontres périodiques entre les personnels exerçant des fonctions identiques dans différents services ou la mise en place d'une formation à la connaissance de l'université, il s'en acquitte et favorise certainement le développement d'une culture d'établissement assez largement revendiquée par les personnels administratifs. Il n'en reste pas moins que des résistances fortes subsistent, pas nécessairement du côté des composantes à statut dérogoaire. Des tensions, voire des blocages, sont soulignées en effet avec l'UFR des Sciences et Techniques qui, tant sur le plan administratif (éclatement des fonctions, difficultés de pilotage d'ensemble, difficultés de fonctionnement interne) que sur le plan politique (prédominance et quasi-autonomie de la recherche et des laboratoires), donne l'impression de vouloir faire cavalier seul.

3 - LES ENJEUX D'UNE RÉORGANISATION

Trois services paraissent, pour l'avenir, avoir une importance stratégique. Nécessaire pour aider à la mise en place d'une offre de formation moins "tubulaire" et d'une politique volontariste d'amélioration de la vie étudiante, le Service des études et de la vie universitaire (SEVU) a des fonctions encore mal définies, une place difficile à tenir et peu claire entre les scolarités de composante et les responsables politiques, et peu de possibilités de pilotage des questions pouvant relever de son domaine. Ces fonctions semblent en effet se limiter pour l'instant à l'élaboration de statistiques et à la mise à jour d'APOGEE. Il faut dire que le service est lui-même peu étoffé (et composé pour l'essentiel de personnels en CEC), le poste de responsable du service étant resté longtemps vacant.

Constitué progressivement à partir des fonctions d'information et d'orientation en direction des étudiants, longtemps rattachées au SUIO, et d'une fonction de communication interne exercée par le Service du personnel, le Service communication est, quant à lui, devenu en 1998 un service commun d'abord géré par le SEVU, puis autonome en 2001 et rattaché directement à la présidence et au secrétariat général. Il a réalisé, depuis deux ans, un travail important et reconnu, autant en matière de communication interne (bulletin mensuel - *MEDI U.M.* - en direction des personnels, Intranet, messagerie et listes de diffusion, revue de presse quotidienne par messagerie) qu'externe (mise à jour du serveur de l'université, charte graphique, relations avec la presse locale, production de dépliants). Les efforts en matière de communication ont surtout porté sur la communication de la présidence vers l'extérieur et vers les enseignants ; il y a encore un déficit de communication à l'égard des étudiants. Dès lors, pour remédier en partie à l'éparpillement des services, il serait souhaitable de rapprocher, voire d'intégrer, des services aux missions proches ou liées : si l'aide à l'insertion professionnelle a été récemment rattachée au SUIO, la constitution d'un véritable pôle des études et de la vie étudiante, rassemblant SUIO, SEVU, Service social, Observatoire de la vie étudiante et Service de la communication est envisageable. Une telle perspective se présente aussi dans d'autres domaines, celui de l'activité scientifique (les services de l'école doctorale et de la recherche peuvent être réunis et reprendre la gestion des habilitations à diriger des recherches, actuellement dévolue au SEVU), celui de la gestion des ressources humaines (intégrant le Service de la formation des personnels).

Enfin, le Centre des technologies d'information, de communication et de calcul (CeTIC/CAVUM) mérite une mention spéciale. Il trouve ses origines dans la gestion des équipements des laboratoires de recherche conduisant à la création, en 1973, du CUCIG (Centre universitaire de calcul et d'informatique de gestion). Le service regroupe aujourd'hui huit personnes (hors directeur et secrétaire) dont trois dédiées aux applications de gestion. En outre, le Centre d'aide à la virtualisation de l'Université du Maine (CAVUM) a été constitué en 2000 pour développer l'EAD : dix personnes y travaillent, contractuelles pour l'essentiel, en collaboration étroite avec les personnels du CeTIC.

Les missions du CeTIC sont celles d'un centre de ressources : centre de calcul, infrastructures (recherche, gestion, pédagogie, documentation), gestion et sécurité du réseau, applications nationales de gestion, développement de l'usage des TICE et appui technique au CAVUM. Par ailleurs, il gère aussi les achats de matériel informatique et assure la maintenance des postes de travail, une partie de celle-ci étant cependant réalisée - dans les composantes qui en ont les moyens - par des techniciens de proximité. Le CeTIC et le CAVUM devraient être regroupés à l'automne 2004 au sein d'une MIC (Maison de l'information et de la communication) en construction.

En raison de ses origines, mais aussi de la faiblesse de ses moyens, compensée par le dynamisme et la compétence de l'équipe, le centre s'est construit une vue et une maîtrise globales de l'informatique à l'Université du Maine et a pu mener une politique cohérente et mutualisée de ressources humaines et matérielles. Plus largement, les services en matière informatique et TICE ont bénéficié d'une dynamique locale animée par quelques pionniers, associant un service d'informatique centralisé et des laboratoires de recherche de pointe. Aujourd'hui, ces activités sont structurées autour d'un triptyque : recherche (laboratoire d'informatique), logistique (CeTIC), production (CAVUM). Il n'est sans doute pas étonnant que, dans ce contexte, une démarche qualité soit progressivement mise en œuvre via le recrutement d'un auditeur qualité par le CAVUM. Cette synergie très remarquable est indéniablement une force caractéristique de l'université.

Mais, plus largement, l'organisation des services centraux, communs et de composante mériterait d'être rationalisée par la concentration d'un certain nombre d'entre eux en ensembles plus importants prenant en charge l'appui aux missions essentielles de l'université (services de la pédagogie d'un côté, service de l'activité scientifique de l'autre). À côté de ces regroupements, l'établissement pourrait mettre à l'étude les bénéfices qui pourraient être attendus d'un service central de l'intendance, d'un service des relations avec les entreprises et partenaires professionnels, ou encore d'une gestion centralisée des personnels enseignants et des heures complémentaires, qui pourrait être réorganisée pour reposer sur une gestion différenciée des personnels en fonction de leurs statuts. Elle pourrait rejoindre le Service du personnel et le Service de formation continue des personnels, aujourd'hui séparés, au sein d'un service GRH, et participer à une définition plus précise des missions du service (et des compétences nécessaires), notamment en matière de contrats et de statuts, qui devrait contribuer à ce que le traitement de ces questions ne soit pas en partie renvoyé de fait à d'autres acteurs. Parallèlement, l'effort de réorganisation des activités des composantes est sans doute aussi à poursuivre, notamment pour gagner en efficacité dans les tâches techniques, y compris par le biais d'une éventuelle recentralisation de certaines opérations.

Une partie de ces perspectives, en discussion depuis longtemps au sein de l'université, semble sur le point d'aboutir dans le cadre de la préparation du contrat quadriennal 2004-2007. Il en est ainsi, notamment, du projet de création d'un Service universitaire des activités artistiques et culturelles (SUAAC), de la construction d'un espace de la vie étudiante destiné à regrouper les espaces adaptés à la vie culturelle et associative, ou encore du développement des activités du CASLUM (Comité d'action sociale et de loisirs de l'Université du Maine). Il convient d'encourager vivement l'université à concrétiser au plus vite ces perspectives. Au-delà de ces projets, l'idée de centralisation de certains services semble faire son chemin. Elle n'est évidemment pas une fin en soi ; l'enjeu en est de fournir à la direction de l'université les meilleurs moyens pour relever les défis dus à sa taille, à sa situation géographique, aux risques de déséquilibre entre les missions de formation, les ressources et les compétences scientifiques de l'établissement. La conscience collective de ces défis, telle qu'elle se manifeste dans le projet de contrat quadriennal 2004-2007, pourrait être le levier majeur d'une réorganisation éventuellement plus importante qu'il n'est prévu dans ce texte, si les services attendus par les usagers, les missions, les charges et les compétences requises sont précisément définis.

4 - L'AVENIR DE L'UNIVERSITÉ DU MAINE À LAVAL

Le site universitaire de Laval est géré par un syndicat mixte, le Centre universitaire de la Mayenne - Laval (CUML), placé sous la responsabilité d'un professeur de droit de l'Université du Maine. Il apparaît que la volonté des collectivités territoriales, Ville et Département, de développer à tout prix le site de Laval, et les réserves de l'université (qui garde encore en mémoire le projet de création d'une université de technologie) ont eu pour résultat un développement désordonné de l'enseignement supérieur à Laval. En témoignent notamment la création d'une formation privée "Banque-Assurance" recrutant à bac+2 et l'installation récente d'antennes d'écoles d'ingénieurs privées. Pour sa part, l'Université du Maine a implanté à Laval, en 2000-2001, une formation de DESS, Innovation technologique, Interaction homme - machine et Réalité virtuelle (INOREV, 18 étudiants en 2002-2003) : cette création devait-elle augurer de la spécialité du quatrième département de l'IUT ? Toujours est-il que le choix de le consacrer à l'informatique appliquée a été fait sans que l'université ait pu exercer pleinement son autorité décisionnelle.

C'est donc en l'absence de plan de développement concerté que ces différentes structures de formation se sont ajoutées à celles de l'antenne de l'UFR de Droit et Sciences économiques (DEUG et licence de Droit, DEUG AES, DEUG Sciences économiques et Gestion) et à celles de l'IUT de Laval (hors CUML), composé de trois départements (Génie biologique, Techniques de commercialisation, Services et Réseaux de communication). Les formations juridiques et économiques ont connu une importante baisse d'effectifs entre les deux évaluations : les étudiants inscrits étaient 579 à la rentrée 1990, ils sont 218 à la rentrée 2002. Entre temps, les formations conduisant aux diplômes de capacité (en Droit et en Gestion) ont successivement fermé, tandis que l'université ouvrait à Laval une troisième année de droit. Avec 22 étudiants inscrits (14 en DEUG 1 et 8 en DEUG 2), la formation au DEUG de Sciences économiques et Gestion a sans aucun doute vécu, tandis que les trois DUT préparés à Laval reçoivent dans les deux années de formation des effectifs maintenant stabilisés, de sorte que l'établissement technologique se trouve dans une position beaucoup plus forte que l'antenne de l'UFR de Droit et Sciences économiques.

L'organisation administrative du site de Laval a, elle aussi, ses particularités. Dans cette délocalisation elle-même "bi-localisée", l'antenne de l'UFR de Droit et Sciences économiques emploie six agents qui sont, à l'exception d'un personnel des bibliothèques, contractuels des collectivités locales en passe d'être intégrés dans la fonction publique territoriale. L'IUT, quant à lui, résiste à la volonté de l'université de l'intégrer au fonctionnement collectif et cultive l'autonomie que lui confère l'article 33. Au total, sur un site où l'Université du Maine semblait subir une politique menée de l'extérieur par les collectivités locales plus qu'elle ne la pilotait, elle n'avait pas, au début de l'année 2003, les moyens d'une organisation administrative semblable à celle du Mans et, en tout cas, constituée pour servir sa politique d'établissement. La décision récente de fermer, en deux ans, la préparation du DEUG de Sciences économiques et Gestion proposée à Laval, compensée par les projets de formations nouvelles à l'IUT, accompagnée par un renforcement de la part de l'université dans l'encadrement administratif et le pilotage du Centre universitaire de la Mayenne - Laval (CUML), plus directement lié à la direction de l'UFR de Droit et Sciences économiques, montre que l'établissement peut assumer un rôle plus actif dans son partenariat avec les collectivités locales à Laval. Il doit y être encouragé, et la rationalisation de son offre, le contrôle de ses composantes, la dévolution de moyens supplémentaires constituent autant de gages plus significatifs que le nombre de formations délocalisées.

Il est encore plus délicat d'évoquer la vie de l'étudiant à Laval, où l'on ne perçoit pas l'appartenance à l'Université du Maine en termes de signalétique. Il en est de même pour les étudiants : Le Mans c'est bien loin, ils sont à l'IUT de Laval... La présence épisodique des services communs (médecine, SUIO), l'activité sportive plus faible, l'absence d'activité culturelle universitaire (hormis les animations proposées par la Ville), le faible soutien apporté aux initiatives associatives étudiantes constituent un handicap, compensé par le fait que les structures pédagogiques sont familiales et l'étudiant bien encadré. Cependant, les deux entités s'ignorent ; les réunions sont les seules occasions de les rapprocher, mais elles ont toujours lieu au Mans. Si l'antenne du SCD est devenue un lieu de rencontre et de convivialité apprécié des étudiants, si la construction d'un restaurant universitaire va améliorer la vie sur le pôle universitaire et favoriser les échanges entre les différents établissements, il reste que les étudiants résidents sont malgré tout confrontés au problème de l'éloignement du centre-ville. À Laval aussi, une politique d'établissement plus active, qui pourrait renforcer le sentiment d'appartenance à l'université, doit être visible.

Une partie de l'avenir de l'Université du Maine passe en effet par son site de Laval, et la crainte de l'émergence d'une université de plein exercice à Laval doit être définitivement écartée. *"Tout ce que nous mettons à Laval sera perdu à terme"* est une phrase souvent prononcée ; mais cette croyance est un frein au développement de ce site universitaire. La bipolarité peut, en effet, être aussi considérée comme l'un des atouts de l'Université du Maine, un moyen efficace d'élargir son aire d'influence. Un contrat d'objectifs clair, passé entre l'université et les collectivités locales concernées (villes, départements, Région) doit préciser clairement les intentions des uns et des autres. Cette convention aurait pour intention de mettre fin à l'ambiguïté existant entre les deux sites. Pendant longtemps, l'Université du Maine a subi les initiatives des forces politiques locales. Elle doit maintenant faire preuve de volonté et assumer sa responsabilité en proposant un projet de développement partagé par tous les partenaires.

V - LES RELATIONS INTERNATIONALES DE L'UNIVERSITÉ

Si l'université paraît désormais en situation de mieux faire entendre ses choix dans son environnement local, elle est depuis fort longtemps engagée dans une politique claire et définie de ses relations dans un autre environnement, cette fois européen et mondial. Cette politique repose sur un petit nombre de partenariats, par lequel l'établissement entretient avec ses correspondants étrangers des relations sérieuses, approfondies et durables.

Depuis 1987, un Service des relations internationales applique cette ligne d'action et assure la coordination des relations internationales des composantes. Il est localisé à la Maison de l'université ; le directeur est un professeur d'université assisté d'un responsable administratif et de deux adjoints administratifs (dont un à mi-temps). Comme pour tout service commun, le pilotage en est assuré par un conseil, sous l'autorité du président, constitué d'enseignants représentant les différentes composantes, d'étudiants et de représentants extérieurs.

Le service se charge d'informer les étudiants et les enseignants sur les possibilités de coopération, d'accueillir les délégations et les étudiants étrangers, d'organiser les missions de délégations dans les universités partenaires, d'attribuer les aides financières aux étudiants français (pour leurs séjours à l'étranger) et aux enseignants (pour des projets de collaboration), de gérer des logements réservés à l'accueil d'enseignants invités (trois logements de deux pièces, un appartement et deux chambres, situés à l'IUT, et deux logements de la résidence universitaire Bartholdi).

L'Université du Maine a développé ses échanges internationaux en s'appuyant sur des partenariats de recherche, sur les opportunités offertes par les programmes européens ou encore sur des relations développées par des partenaires locaux comme cela a été le cas, par exemple, avec la Lituanie grâce au basket-ball. Le nombre d'accords de coopération signés est de 38 (13 d'entre eux concernent des universités européennes, 8 des universités africaines, 7 des universités nord-américaines, 3 des universités sud-américaines et 7 des universités d'Asie) ; il faut y ajouter 30 universités partenaires dans le cadre ERASMUS. Initialement, l'établissement a développé des relations dans plusieurs champs disciplinaires avec Paderborn en Allemagne, Saint-Jacques de Compostelle en Espagne et Sheffield en Grande-Bretagne.

Les coopérations européennes fortes sont concentrées sur quelques programmes appuyés sur les jumelages locaux et régionaux - tel est le cas pour Paderborn (Allemagne), Bolton (Angleterre), Volos (Grèce), Rostov (Russie), Vigo et Saint-Jacques de Compostelle (Espagne), Kaunas (Lituanie) -, mais aussi sur des programmes communs de recherche (avec Katowice et Czestochowa, en Pologne), et sur les programmes SOCRATES et ERASMUS. Au-delà des frontières européennes, les partenaires liés aux programmes CREPUCQ pour le Québec, ISEP pour les USA, aux actions de l'Agence universitaire de la francophonie (AUF) pour le Vietnam et le Cambodge, méritent d'être mentionnés aux côtés des partenariats liés aux activités de recherche : Thaïlande (chimie et physique des polymères), Chine (mathématiques), Nouvelle-Zélande (acoustique), Tunisie (géographie, sciences de la terre, économie, mathématiques). En outre, l'université a bénéficié de contrats LEONARDO, concernant l'IUT et l'IUP Charles Gide (économie sociale). En effet, pour l'IUP, le stage de licence d'une durée de trois mois se déroule obligatoirement à l'étranger. Pour la période 2000-2002, 16 étudiants étaient ainsi pris en charge. Pour la nouvelle période (2002-2004), une vingtaine d'étudiants bénéficient de ce programme. Au total, 233 étudiants ont effectué un stage à l'étranger en 2002 et 115 étudiants une mobilité d'études à l'étranger.

Les étudiants en mobilité disposent d'une préparation linguistique et culturelle en anglais, allemand ou espagnol afin de faciliter leur intégration au sein de l'université d'accueil. Ils bénéficient aussi d'un suivi académique régulier de la part des enseignants. Le système ECTS est généralisé et son implantation permet de valider les unités d'enseignement, voire les diplômes. Quelques diplômes ont une forte dimension internationale : ainsi, l'université dispose d'un double diplôme en maîtrise FLE, soutenu par un consortium de sept universités françaises (Aix-Marseille I, Nancy II, Lyon II, Paris VIII, Marc-Bloch-Strasbourg, Pau, Paris V) et deux universités anglaises (University of Nottingham et University College of St Martin). De son côté, l'UFR Droit et Sciences économiques offre une option bilingue Common law qui concerne quelques dizaines d'étudiants (64 en 2000-2001 et 42 en 2001-2002), et l'UFR LLSH envisage avec elle et l'Université de Paderborn une licence d'Études européennes, proposée dans le cadre de la nouvelle carte des formations.

Les étudiants étrangers sont, certes, assez peu nombreux dans l'établissement : ils représentaient jusqu'en 2000 environ 5 % des effectifs ; ils sont 6,3% aujourd'hui. Cela ne peut tenir à des conditions d'accueil généralement satisfaisantes, mais bien plus au manque d'attractivité de la ville. En choisissant ses partenariats, appuyés sur la formation et/ou la recherche, l'université se dote en effet des moyens d'accueillir à bon escient, et le développement de cet accueil se lie, par conséquent, très étroitement au projet de rénovation qui est le sien aujourd'hui.

Le fait de s'être doté d'un service commun assure à l'établissement une continuité, au-delà des équipes de présidence qui se succèdent ; le maillage effectué grâce aux programmes européens et la volonté de vouloir élargir le nombre de partenaires ont abouti au fil des années à un tissu de relations internationales porteur d'avenir ; par suite, la politique dans la recherche des partenaires est cohérente et réaliste tant dans les activités d'enseignement que dans les activités de recherche. Les efforts entrepris sont donc à encourager pour renforcer l'attractivité de l'établissement sur la scène internationale. Les projets de constitution de fichiers de stages à l'étranger, de développement de la politique de cotutelle de thèses et de construction d'une maison d'hôtes pour l'accueil des professeurs invités procèdent de cette logique. La dimension internationale de l'Université du Maine progressera donc encore si l'effort consenti par le service est relayé par la totalité des composantes à l'image de ce que pratiquent l'IUT, l'IUP Charles Gide et certains laboratoires.

CONCLUSIONS
ET
RECOMMANDATIONS

L'Université du Maine, accueillant aujourd'hui sept à huit mille étudiants, occupe sans doute toute la place qui est la sienne dans son environnement. Elle doit pouvoir tirer parti de cette dimension, même si elle a tardé à en prendre conscience. Elle ne s'y maintiendra néanmoins que si elle met en place **une véritable politique favorable à la réussite des étudiants**, laquelle suppose qu'ils soient correctement accueillis, encadrés et suivis par leurs enseignants.

Il faut donc maintenant que l'établissement réagisse vigoureusement : c'est dans cette perspective que le CNE a choisi de souligner ses atouts, lesquels ne pourront être profitables qu'à certaines conditions. La réforme du LMD agit à cet égard comme un révélateur et la négociation du contrat d'établissement peut être l'occasion de trouver **un meilleur équilibre entre les deux missions d'enseignement et de recherche qui sont celles de toute université**.

En premier lieu, les recommandations du Comité concernent donc la réorganisation de l'offre de formation, dans laquelle l'université s'est engagée avec volontarisme mais non sans risques. En effet, il n'est pas sûr que l'établissement puisse miser principalement sur la modification de son offre dans le sens de la professionnalisation. Bien dimensionnée, cette orientation peut certes permettre à l'université de se singulariser dans un environnement concurrentiel ; excessive, elle peut conduire, d'une part, à un éparpillement de l'offre, d'autre part, à l'emboîtement de formations de niveaux différents mais de contenus redondants, lesquelles limiteraient pour les étudiants les possibilités de construction progressive d'un projet d'orientation, en particulier si ce projet veut considérer l'offre de plusieurs universités ou combiner formation professionnelle puis formation générale. D'un côté, l'établissement doit pouvoir offrir aux bacheliers **une palette de formations diversifiées** correspondant à son identité d'université pluridisciplinaire ; d'un autre côté, il ne peut se permettre de ne pas **les adosser à ses compétences scientifiques**.

Il importe particulièrement qu'au-delà de la simple gestion, **l'université gouverne politiquement la conception et la mise en place de sa réforme LMD**. Elle doit tout d'abord s'assurer que les différentes spécialités proposées sont adossées à des équipes pédagogiques et scientifiques suffisantes, et accepter de limiter son offre de formation quand ce n'est pas le cas, au prix de collaborations, dont on ne peut qu'encourager le développement et la formalisation, avec les universités voisines. Quelquefois, l'université doit inciter des disciplines scientifiques à davantage s'engager pour les masters dans le champ professionnel.

L'université ne saurait en effet se dissimuler que la mobilisation des enseignants-chercheurs est essentielle pour le succès de ses intentions et doit éviter un certain nombre de malentendus nourrissant une apparence de consensus. La réforme ne peut se faire sans **un minimum de disponibilité pédagogique de l'ensemble des enseignants**, y compris ceux des grades les plus élevés ; en ce sens, l'établissement pourrait explorer la voie d'une contractualisation claire et transparente, permettant un partage équitable des tâches et la possibilité pour chacun de maintenir l'équilibre entre ses missions d'enseignement et de recherche. L'enjeu est ici d'éviter la division implicite de l'établissement en deux : d'un côté, un collège, voire un lycée universitaire, avec ses spécialités professionnelles et, de l'autre, quelques secteurs de plein exercice des tâches d'enseignement supérieur.

Elle doit aussi veiller au développement des synergies nécessaires à la réussite de son projet. Ce n'est qu'avec **une participation plus active non seulement des étudiants, mais aussi des enseignants-chercheurs** que les trois conseils, instances élues de l'établissement, pourront assumer les rôles d'orientation et de décision qui feront exister une communauté universitaire en lieu et place des "féodalités" actuelles. À cet égard, l'on ne peut que souhaiter que les professeurs d'université se soucient d'exercer à nouveau des fonctions administratives et électives essentielles. Les conditions matérielles favorables dans lesquelles se trouve l'établissement doivent aussi permettre qu'il favorise l'implication des étudiants et leur fournisse tous les moyens de s'attacher à leur université. Ils ne pourront en effet que bénéficier d'une réorganisation des services qui en augmentera l'efficacité. En particulier, la formation en ligne, pour laquelle l'université a acquis une expérience de bonne qualité, et la formation continue ne pourront se développer séparément et sans coordination avec les autres formations.

L'université doit donc s'efforcer d'offrir à l'étudiant, outre d'excellentes conditions de travail, des formations fondamentales susceptibles d'être poursuivies dans un cadre local ou régional. Corrélativement, elle doit fournir à chacun de ses enseignants-chercheurs l'intégration dans une équipe scientifique de bonne taille, implantée au Mans ou dans l'un des établissements voisins. Ces deux obligations impliquent un certain nombre d'ajustements, mais l'établissement peut en attendre **une plus grande mobilisation de tous ses acteurs**, mobilisation qui lui est aujourd'hui tout particulièrement nécessaire.

EN RÉSUMÉ, LE CNE RECOMMANDE À L'ÉTABLISSEMENT :

1) pour tirer tout le profit de l'engagement collectif dont la réorganisation de l'offre de formation a été l'occasion,

- de s'appuyer sur ses compétences scientifiques réelles, mais aussi sur ses collaborations les plus fortes avec le monde économique pour mettre en place ses masters professionnels et de recherche ;
- de limiter ses projets de licences professionnelles en s'assurant avec rigueur de la pertinence des spécialités prévues et de favoriser la mutualisation des expériences pédagogiques par un suivi centralisé de ces formations ;
- de veiller à offrir des parcours de formation générale qui, pour certains d'entre eux, devront être construits en collaboration avec d'autres universités, en particulier lorsque les forces de recherche ne sont pas suffisantes dans l'établissement pour soutenir des formations post-licence. La reconfiguration de l'offre de formation ne pourra pas ne pas s'accompagner de suppressions de filières ; l'université doit donc faire des choix pour se mettre dans les meilleures conditions de réussir ce qu'elle entreprend ;
- d'inscrire son offre de formation à distance et la formation continue au sein de son nouveau dispositif pédagogique ;

2) pour que, dans la dimension qui est la sienne, il puisse devenir une université de la réussite,

- de mettre en place une politique résolue en direction des étudiants, en particulier sur les plans de l'accueil, de l'accompagnement pédagogique, de l'environnement numérique de travail ;
- de mobiliser tous les enseignants-chercheurs, en particulier les professeurs d'université, pour qu'ils participent plus activement à la vie institutionnelle et pédagogique de l'établissement ;
- d'offrir à tous ses personnels d'enseignement de bonnes conditions de recherche, notamment grâce à la mise en place de dispositifs originaux ou de collaborations avec les universités voisines ;
- de veiller à ne pas installer de formation qui ne soit irriguée, d'une manière ou d'une autre, par la recherche scientifique ;

3) pour tenir pleinement son rang d'université pluridisciplinaire de taille moyenne,

- de prendre conscience que la dotation en moyens ne pourra pas toujours lui être aussi favorable ;
- dans ces conditions, de renforcer le gouvernement et la gestion, y compris pédagogique.

LE CNE SOUHAITE EN OUTRE :

4) • que les collectivités territoriales accroissent sensiblement leur engagement, notamment en faveur de la vie étudiante, sur le campus et en ville (transport, logement, animation, culture) ; cet engagement devrait être, en effet, proportionné aux avantages qu'elles tirent de la présence de l'Université du Maine sur ses deux sites ;

• que le ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche fournisse tout le soutien mérité par un établissement qui participe incontestablement à la promotion sociale des jeunes de son bassin de recrutement.

LISTE
DES
SIGLES

AES	Administration économique et sociale
APA	Activités physiques adaptées
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BQR	Bonus qualité recherche
BTS	Brevet de technicien supérieur
BU	Bibliothèque universitaire
CA	Conseil d'administration
CAAE	Certificat d'aptitude à l'administration des entreprises
CAPEPS	Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire
CASLUM	Comité d'action sociale et de loisirs de l'Université du Maine
CAVUM	Centre d'aide à la virtualisation de l'Université du Maine
CDRUM	Centre de droit et de responsabilité de l'Université du Maine
CEC	Contrat emploi consolidé
CES	Contrat emploi solidarité
CESDEM	Centre d'études supérieures de droit et d'économie de la Mayenne
CeTIC	Centre des technologies de l'information et de la communication
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFAO	Conception et fabrication assistées par ordinateur
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CPER	Contrat de plan État - Région
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTI	Commission des titres d'ingénieur
CTTM	Centre de transfert de technologie du Mans
CUCIG	Centre universitaire de calcul et d'informatique de gestion
CUEP	Centre universitaire d'éducation permanente
CUML	Centre universitaire Mayenne Laval
DEA	Diplôme d'études approfondies
DEEGE	Diplôme économique européen de gestion des entreprises
DES	Direction de l'enseignement supérieur
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DETSUM	Diplôme d'études technologiques supérieures de l'Université du Maine
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DPD	Direction de la programmation et du développement
DSE	Droit, Sciences économiques (UFR)
DU	Diplôme d'université
DUT	Diplôme universitaire de technologie

e2i	Formation commune à trois écoles d'ingénieurs : ENSIM, ESGT et ISMANS
EA	Équipe d'accueil (de l'enseignement supérieur)
EAD	Enseignement à distance
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i>
ED	École doctorale
EE	Équipe en émergence
EM	Éducation et motricité
ENSAM	École nationale supérieure d'arts et métiers
ENSIM	École nationale supérieure d'ingénieurs du Mans
EOD	Enseignement ouvert et à distance
ESGT	École supérieure de géomètres et topographes
ESTACA	École supérieure des techniques aéronautiques et de construction automobile
FFSU	Fédération française du sport universitaire
FNMF	Fédération nationale de la mutualité française
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
GAE	Gestion et administration des entreprises
GAINS	Groupe d'analyse des itinéraires et niveaux salariaux
GB	Génie biologique
GCSM	Groupe Composites et Structures mécaniques
GMP	Génie mécanique et productique
GRDA	Groupe de recherches en droit des affaires
GREAM	Groupe de recherches en études anglophones du Mans
GREFI	Groupe de recherches en économie et finance internationales
GREGIC	Groupe de recherches en études germaniques et interférences culturelles
GREGUM	Groupe de recherches en géographie de l'Université du Maine
GREMA	Groupe de recherches et d'études des mondes antiques
GRESIL	Groupe de recherches sur l'indicible en littérature
GRH	Gestion des ressources humaines
HC	Heures complémentaires
HDR	Habilitation à diriger des recherches
IAM	Institut d'acoustique et de mécanique
IATOS	(Personnels) ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
INOREV	Innovation technologique, interaction homme-machine et réalité virtuelle
INRIA	Institut national de recherches en informatique et automatique
ISMANS	Institut pour les sciences et le management du Mans
IUP	Institut universitaire professionnalisé
IUT	Institut universitaire de technologie
JE	Jeune équipe
LAUM	Laboratoire d'acoustique de l'Université du Maine
LdF	Laboratoires des fluorures
LEA	Langues étrangères appliquées

LHAM	Laboratoire d'histoire et d'archéologie ancienne et médiévale
LHAMANS	Laboratoire d'histoire anthropologique du Mans
LIUM	Laboratoire d'informatique de l'Université du Maine
LLSH	Lettres, Langues, Sciences humaines (UFR)
LMD	Licence/master/doctorat
LP	Licence professionnelle
LPEC	Laboratoire de physique de l'état condensé
MCF	Maître de conférences
MIC	Maison de l'information et de la communication
MJENR	Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche
MP	Mesures physiques
MST	Maîtrise de sciences et techniques
MSTCF	Maîtrise des sciences et techniques comptables et financières
NTIC	Nouvelles technologies pour l'information et la communication
ONG	Organisation non gouvernementale
PAST	Professeur associé en service temporaire
PCI	Laboratoire polymères, colloïdes, interfaces
PME/PMI	Petites et moyennes entreprises/industries
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
RI	Relations internationales
S&T	Sciences et Techniques
SANREMO	Système d'analyse et de répartition des moyens
SARF	Secrétaire d'administration, recherche et formation
SCD	Service commun de documentation
SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation
SEVU	Service des études et de la vie universitaire
SHON	Surface hors œuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales
SPI	Sciences pour l'ingénieur
SRC	Services et réseaux de communication
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STS	Section de techniciens supérieurs
SUAAC	Service universitaire des activités artistiques et culturelles
SUAPS	Service universitaire d'activités physiques et sportives
SUIO	Service universitaire d'information et d'orientation
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SVT	Sciences de la vie et de la terre

TC	Techniques de commercialisation
TD	Travaux dirigés
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
TOEIC	<i>Test of English for International Communication</i>
TVA	Taxe à la valeur ajoutée
UCOM	Unité de chimie-physique moléculaire et macromoléculaire
UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UMS	Unité mixte de service
UPR	Unité propre de recherche

ANNEXES

ANNEXE 1 - LES GRANDES LIGNES DU CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT DE L'UNIVERSITÉ DU MAINE (2002-2003 ¹)

Signé le 6 juin 2001 entre la direction de l'Enseignement supérieur et la présidence de l'université (et, pour son volet recherche, entre la direction de la Mission scientifique universitaire, la direction générale du CNRS et la présidence de l'université), le contrat quadriennal de développement prévoyait :

1 - D'AIDER L'ÉTUDIANT À BÂTIR SON AVENIR

- par une offre de formation aidant à l'insertion professionnelle : développement des formations professionnalisées, restructuration de l'offre sur les deux sites, participation accrue à la préparation des concours de recrutement, soutien à la formation continue, soutien à la mobilité de l'étudiant ;
- par une action pédagogique renouvelée : renforcement du soutien pédagogique, utilisation des TICE, formation "en ligne", évaluation des enseignements ;
- par des actions d'information et d'aide à l'orientation : information à l'égard des lycées, amélioration des services à l'étudiant, aide à l'orientation et à l'insertion, suivi des parcours ;

2 - DE SOUTENIR ET DE VALORISER LA RECHERCHE DE L'ÉTABLISSEMENT

- par la consolidation de la recherche autour de trois pôles structurants : Acoustique et mécanique, Matériaux et chimie fine, Sciences humaines ;
- par la reconnaissance des équipes d'accueil et l'agrément des jeunes équipes, pour les trois secteurs de l'établissement (Sciences, Lettres, langues et sciences humaines, Droit et sciences économiques) ;
- par la promotion des actions transversales (programmes pluri-formations) ;
- par la création de l'école doctorale de l'université ;
- par l'amélioration de la valorisation de la recherche ;

3 - DE CONFORTER LES ÉTUDES PAR UN ENVIRONNEMENT PHYSIQUE ET CULTUREL DE QUALITÉ

- par la rénovation et le maintien en l'état du patrimoine : nouveaux locaux, nouveaux aménagements, maintenance et sécurité ;
- par la rénovation de la documentation : amélioration des conditions d'accueil de l'utilisateur, développement cohérent des collections, développement de l'informatique documentaire ;
- par l'enrichissement de la vie sur le campus : activités physiques et sportives, animation culturelle, médecine préventive, accueil des étudiants étrangers ;

4 - D'OPTIMISER LES MOYENS DE L'UNIVERSITÉ

- par une politique de gestion des ressources humaines : formation des personnels, organisation du temps de travail, prévention et protection de la santé, politique sociale ;
- par une politique des personnels enseignants : gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs, politique d'échanges internationaux.

¹ Source : Université du Maine

ANNEXE 2 - PROJET DE CONTRAT ÉTAT - UNIVERSITÉ (2004-2007¹)

Approuvé par le Conseil d'administration de l'Université du Maine le 5 décembre 2002, le projet de contrat s'ouvre par un bref bilan de l'exécution du contrat 2000-2003, dans lequel sont soulignées les mises en place du Centre d'aide à la virtualisation de l'Université du Maine (CAVUM), d'un calendrier plus favorable à l'accompagnement des étudiants, d'une gestion des ressources humaines accompagnée de nouvelles procédures, d'une politique d'hygiène et de sécurité et de diplômés à finalité professionnelle (licences professionnelles, DESS).

En préambule, l'Université du Maine affirme sa volonté de relever les défis de la qualité, de l'innovation et de l'ouverture à l'international. Le projet est présenté en six chapitres :

1 - OFFRE DE FORMATION, DOCUMENTATION, VIE ÉTUDIANTE, ORGANISATION ET GESTION

- Stratégie globale de formation : restructuration de l'offre (cf. Annexe 3), renforcement de la liaison avec l'enseignement secondaire, amélioration de l'accueil et de l'orientation, filières pluridisciplinaires, licences professionnelles, articulation formation – recherche (masters), articulation des formations initiale et continue, préparation aux métiers de l'enseignement, renforcement de l'enseignement des techniques de communication, dimension internationale de l'offre, valorisation des activités culturelles, sportives et associatives, évaluation des enseignements, suivi des étudiants.
- Politique de la vie étudiante : soutien aux activités culturelles, associatives et sportives, amélioration des conditions de vie et d'accueil (médecine préventive, collaboration avec le CROUS, service social intégré dans des dispositifs variés, soutien aux étudiants handicapés, dispositifs d'accueil des étudiants étrangers) ;
- Documentation : services aux usagers, organisation et développement des ressources, modernisation, informatisation, nouvelles technologies.

2 - RECHERCHE, TECHNOLOGIE ET FORMATION DOCTORALE

- Développement du partenariat avec le CNRS, soutien aux efforts initiés dans le CPER, soutien aux groupes de recherche, regroupements, développement de la valorisation ;
- Objectifs de l'école doctorale, projet de formation, organisation et fonctionnement.

3 - POLITIQUE D'OUVERTURE INTERNATIONALE

- Développement de l'harmonisation européenne, dimension internationale de la recherche, renforcement de l'attractivité de l'établissement.

4 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Personnels enseignants ;
- Personnels administratifs : formation continue, prévention et protection de la santé, personnels handicapés, action sociale, résorption de l'emploi précaire, évaluation de l'activité ;
- Politique de prévention des risques professionnels : Comité d'hygiène et de sécurité, éléments fonctionnels ;
- Identification des risques ;
- Définition d'actions de prévention : formation et information des personnels et des étudiants, contrôle périodique des installations, gestion des déchets, surveillance des sites et des locaux.

5 - LE PATRIMOINE

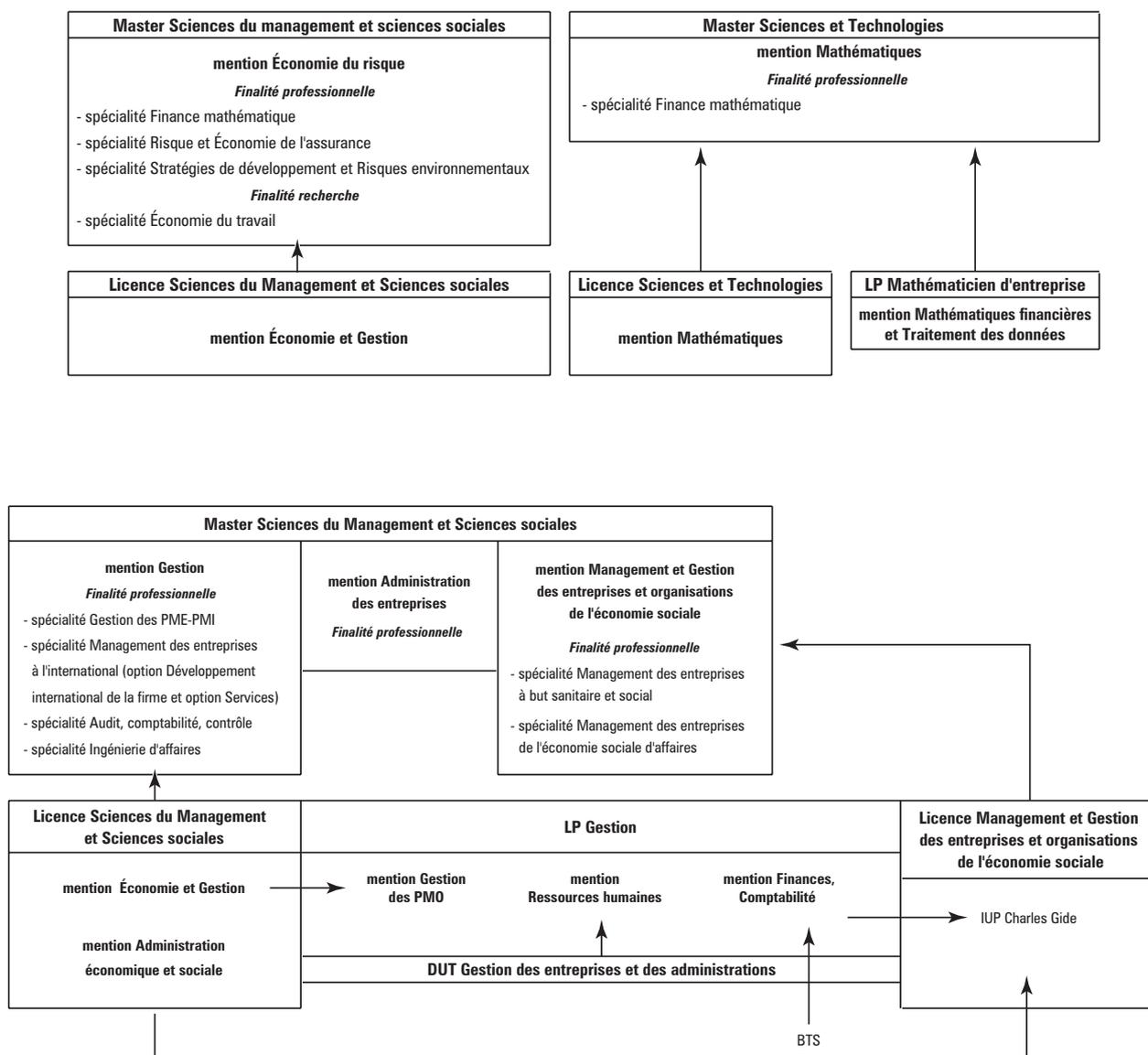
- L'existant, les opérations lourdes réalisées sur la durée du contrat, la tranche contractuelle du schéma directeur (évolution des moyens de gestion, programme global de maintenance).

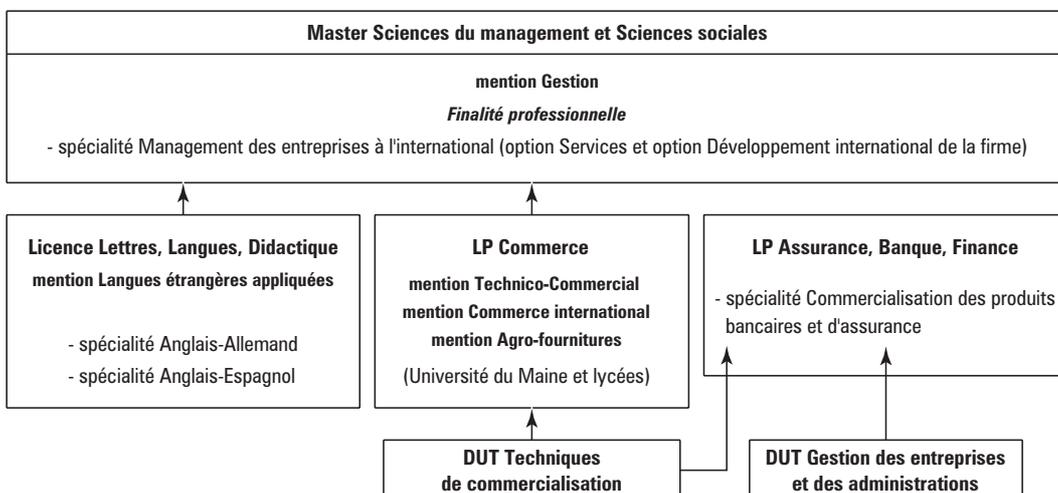
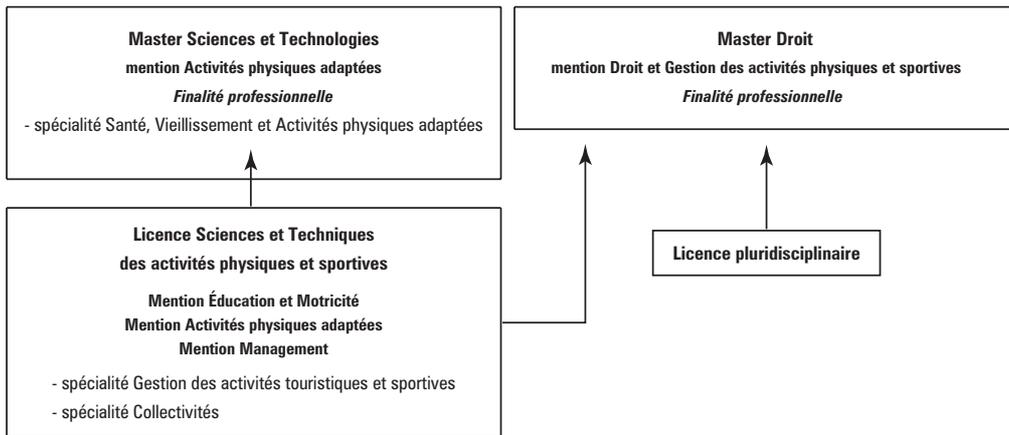
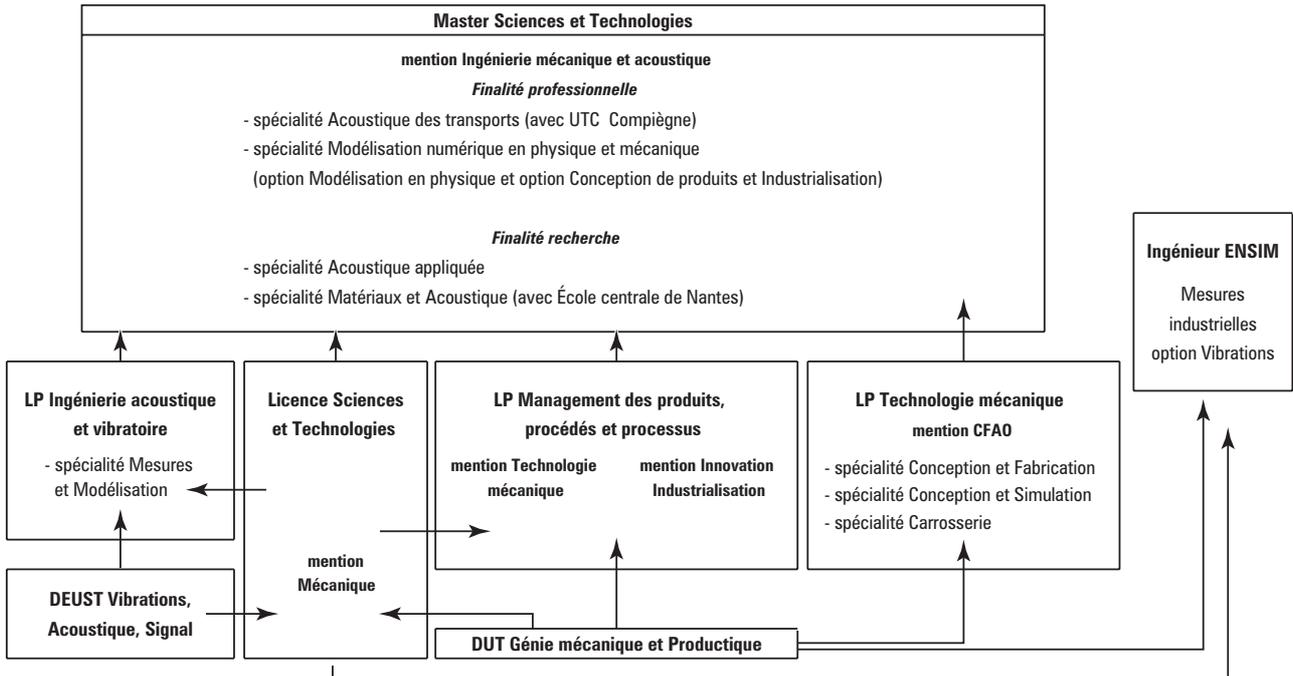
¹ Source : Université du Maine

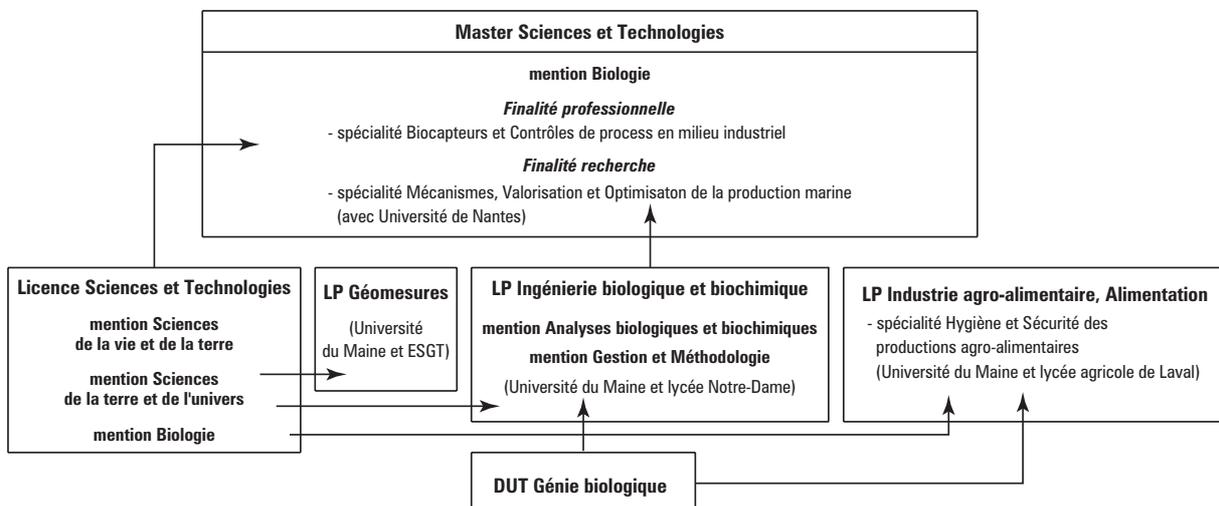
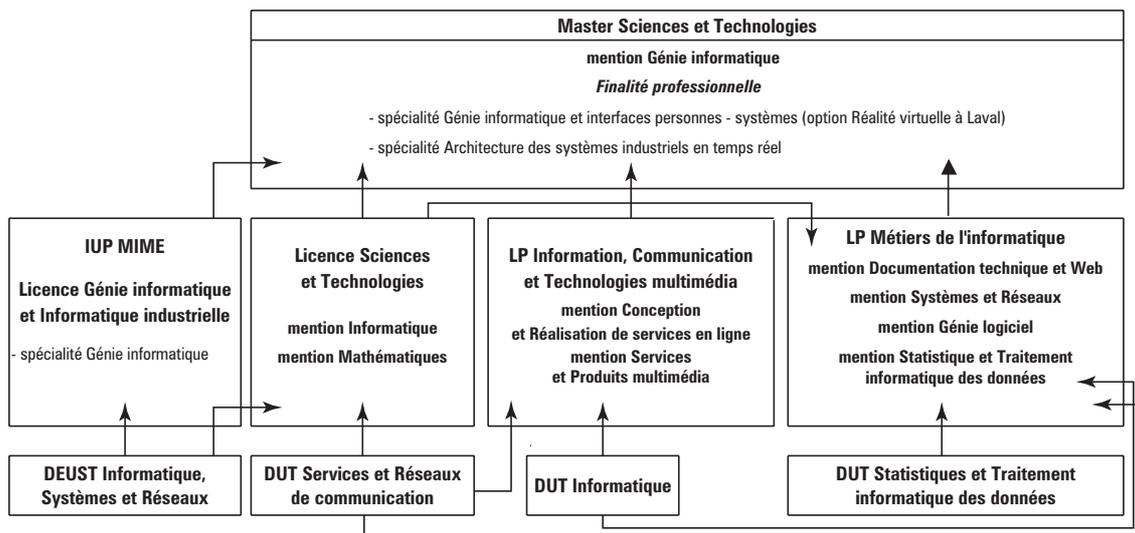
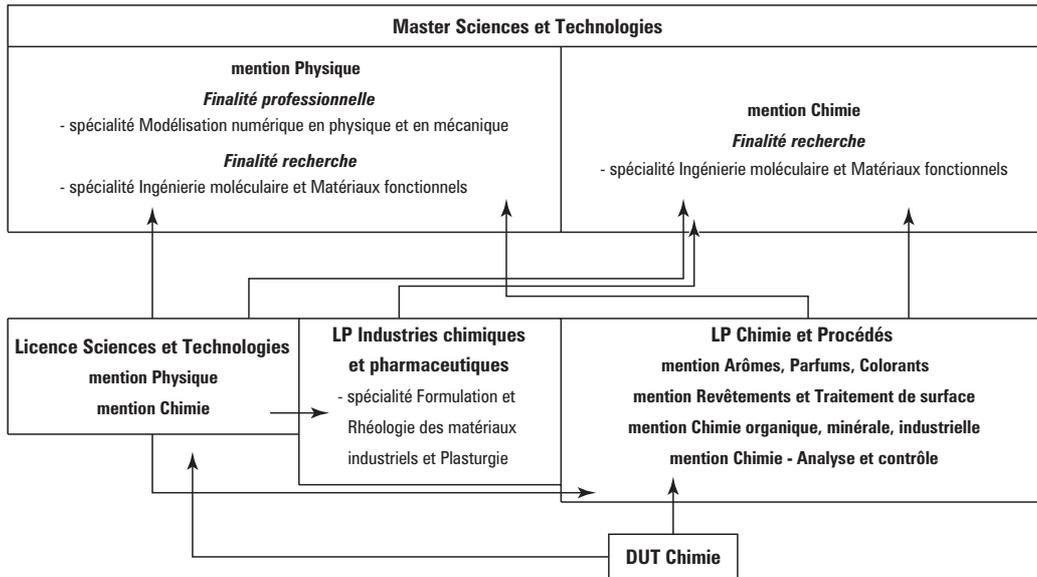
6 - LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION POUR L'ENSEIGNEMENT, LA RECHERCHE ET LA GESTION

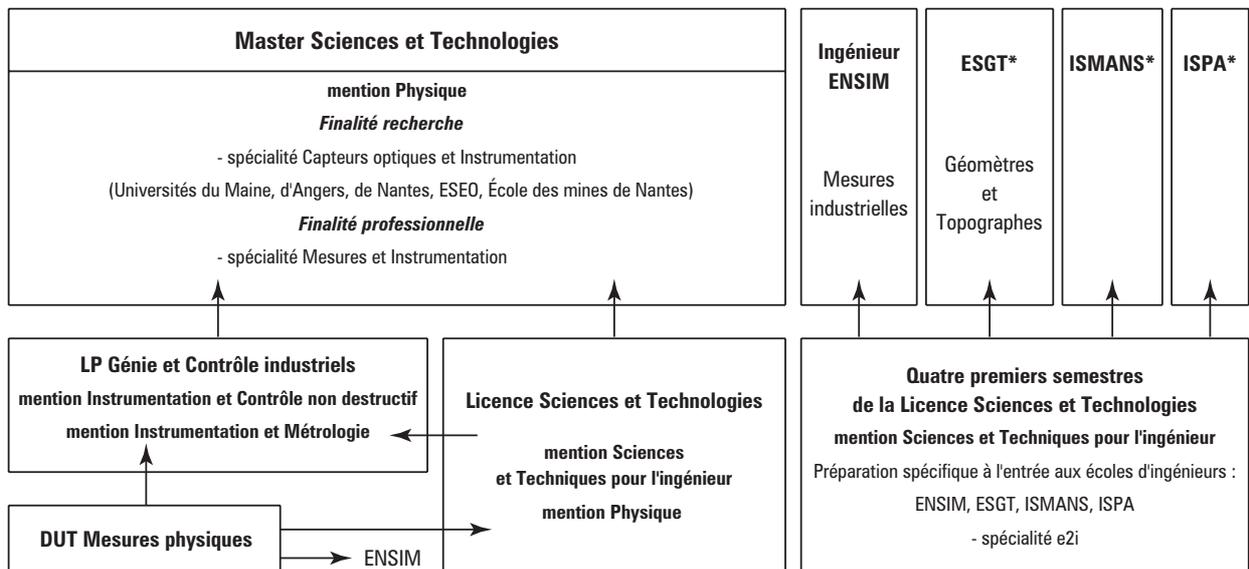
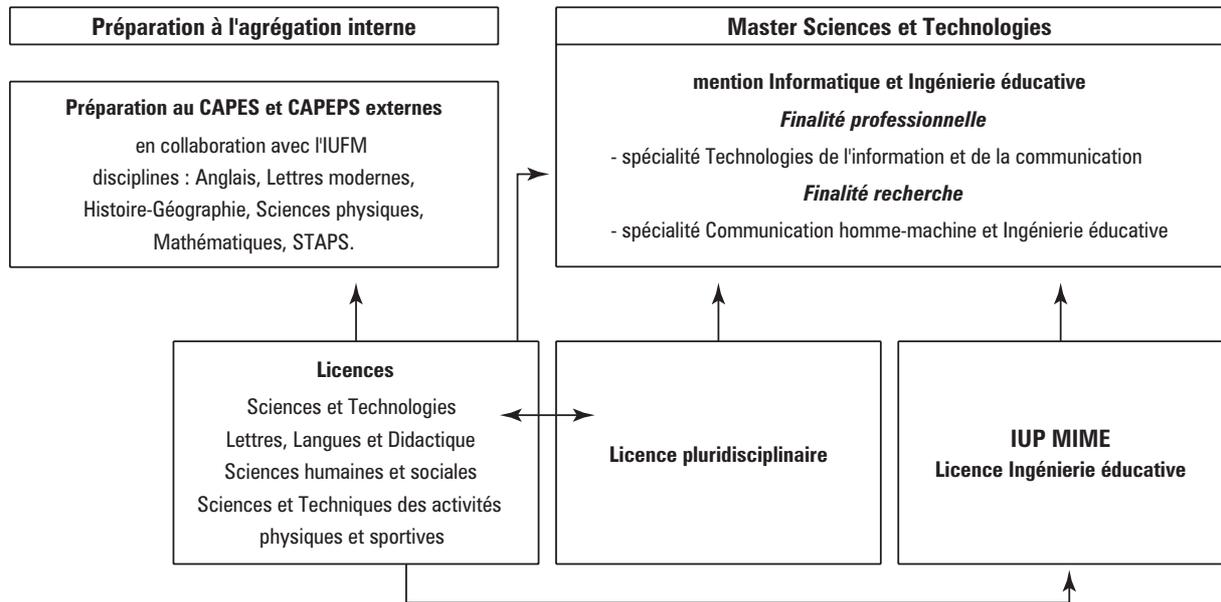
- Les structures de pilotage : état des lieux, grands projets TICE, les nouvelles technologies en libre accès, le CETIC, la mutualisation, passage obligé pour l'informatique de gestion ;
- Les infrastructures de réseau de l'établissement : état des lieux, évolutions prévues, sécurité, renouvellement de l'autocommutateur téléphonique ;
- Les TICE : projets de développement (choix politiques, CAVUM), indicateurs (lieux et moyens, outils de communication avec les étudiants, accessibilité de logiciels ou d'applicatifs, ressources pédagogiques multimédia, formations ouvertes à distance, information des étudiants, ressources humaines) ;
- Les technologies de l'information et de la communication pour la recherche ;
- Les technologies de l'information et de la communication pour la gestion.

ANNEXE 3 - ÉTAT DU PROJET DE RÉORGANISATION DE L'OFFRE DE FORMATION (MAI 2003)¹

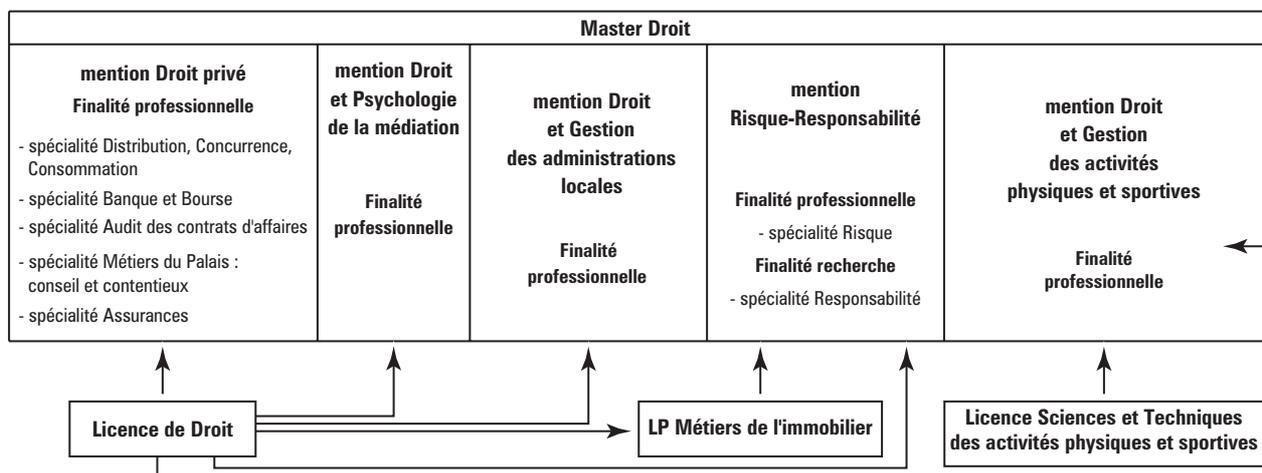
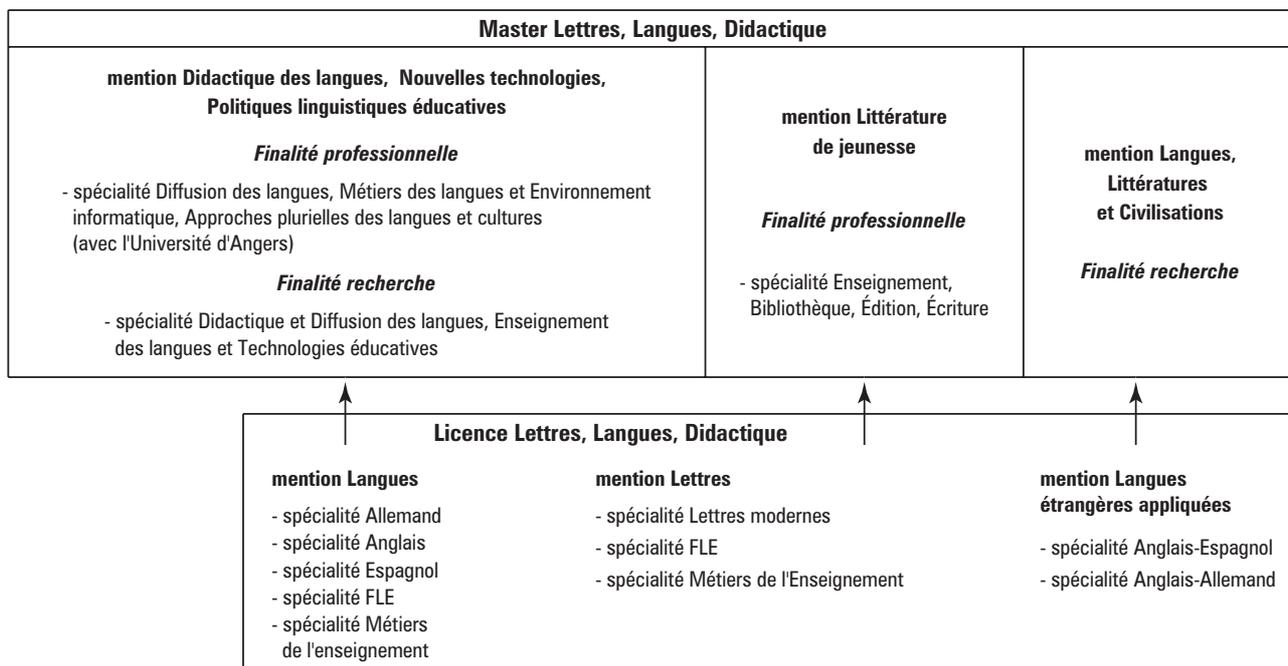


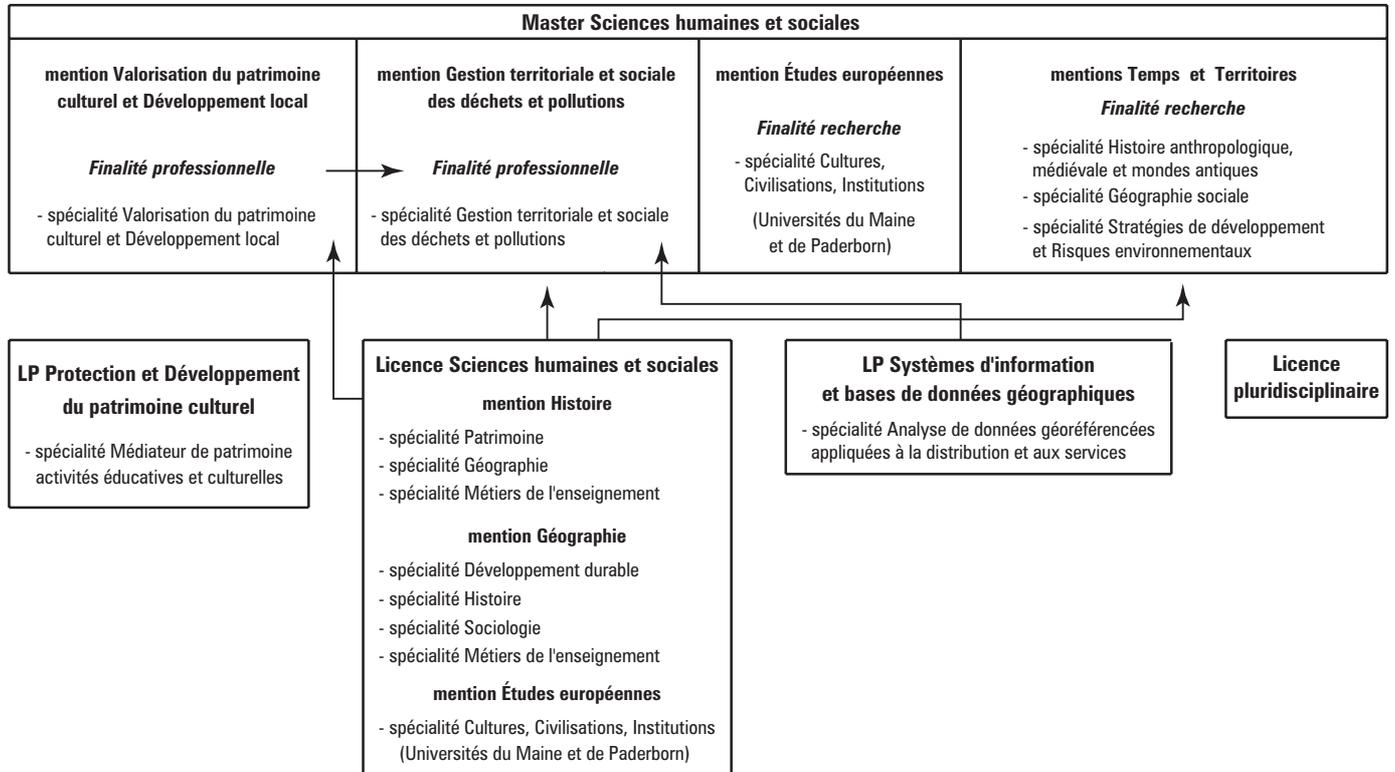






* établissements extérieurs à l'Université du Maine





RÉPONSE
DU
PRÉSIDENT

LE PRESIDENT

Tel : 02.43.83.30.01

Email : president@univ-lemans.fr

Réponse du Président

Le président de l'Université du Maine (l'UM) tient à remercier l'ensemble des experts du Comité National d'Evaluation pour le travail accompli. Les termes de l'analyse sont largement partagés par la Présidence et la communauté universitaire. Cette évaluation constitue pour l'UM un des outils qui lui permettra d'écrire son projet pour les années à venir, projet qui dépasse le strict contrat 2004/2007 (contrat en cours de préparation pendant la période d'évaluation). Il faut souligner que cette « mesure » réalisée par le CNE n'est pas sans interaction sur le système lui-même : la simultanéité de l'évaluation et de l'écriture du contrat a créé une synergie. Celle-ci favorisera la prise en compte des « conclusions et recommandations » dans la rédaction définitive du contrat qui interviendra dans le 1^{er} semestre 2004.

Il est heureux de noter que le CNE valide, en quelque sorte, la dimension de l'UM. En effet, la première phrase de la conclusion du CNE conforte la description de l'UM : une université (pluridisciplinaire, hors santé) de 7 à 8000 étudiants (8100 cette année 2003/04) qui prend sa place dans différents réseaux.

Avant de faire quelques commentaires, il faut rappeler au lecteur de ce document le déroulement de la procédure d'évaluation.

Le déroulement de l'évaluation.

Lancée le 15/05/2002, l'évaluation s'est déroulée sur 18 mois pour se terminer par la transmission du projet de rapport le 6/11/2003 sur lequel l'université n'a eu qu'une petite semaine pour préparer sa réaction présentée au cours de la visite de la délégation du CNE le 13/11/2003. Ensuite le rapport final a été approuvé par le Comité National d'Evaluation le 4/12/2003 et c'est sur ce document que le Président apporte un commentaire.

Durant cette période de l'évaluation de l'université, la communauté universitaire avait pour tâche la rédaction de son projet de Contrat d'Etablissement 2004/2007.

.../...

Enfin il est utile de rappeler que :

- la précédente (*et première*) évaluation de l'UM par le CNE date de 1989, et qu'il n'est plus possible de gérer les universités en 2003 comme elles l'étaient il y a 15 ans ;
- le président actuel de l'UM a commencé son mandat le 01/07/2002, c'est-à-dire à une date située en plein cœur de la période d'évaluation.

Commentaires sur les « conclusions et recommandations ».

Les lignes qui suivent se limitent à un commentaire sur quelques points des recommandations contenues dans la conclusion du rapport CNE.

La nouvelle structure de l'offre de formation de l'Université du Maine, qui sera effective à partir de septembre 2004, s'intègre dans le système L.M.D. La présentation de cette offre donnée dans le rapport correspond à la version qui était celle de fin 2002 constatée lors de la visite du CNE en janvier 2003. Depuis, la communauté universitaire a poursuivi son travail et son engagement dans la voie de la restructuration des enseignements pour une « *politique favorable à la réussite des étudiants* ». En particulier sur le L.M.D., beaucoup de remarques de ce rapport CNE (qui s'appuient sur un document datant de fin 2002) sont devenues obsolètes. La version définitive, sensiblement différente, prenant en compte les remarques des services du Ministère, est actuellement soumise aux derniers arbitrages.

La réorganisation de l'offre de formation a conduit, au cours de l'année 2003, à la mise en place des cinq domaines dans lesquels sont décrits les différents diplômes et à la désignation de cinq professeurs responsables de ces domaines de formation. L'articulation entre les rôles et missions respectivement des responsables de domaines et des directeurs de composantes (UFR, IUT, ENSIM) est d'ailleurs un point sur lequel la réflexion n'est pas arrivée à son terme. Ceci est à rapprocher de la recommandation du CNE : « *dans ces conditions, de renforcer le gouvernement et la gestion, y compris pédagogique* ».

Cette réorganisation a bien pour objectif d'offrir « *une palette de formations diversifiées* » au niveau Licence (L) et très « *adossée à ses compétences scientifiques* » au niveau Master (M). Faut-il rappeler que la photographie de l'Université du Maine en cette année 2003/2004 est la suivante : 79 % sont inscrits en L, 18 % en M et 3 % en D. L'objectif pour les années à venir est d'aller, tout en conservant le même nombre total d'inscrits, vers 72 % en L, 25 % en M et 3 % en D. En particulier ; l'UM s'appuiera sur la qualité de ses laboratoires de recherche pour valoriser son positionnement sur les Masters. Il est à noter que la stratégie de l'UM, qui passe par le développement de ses activités de recherche, est bien reconnue puisqu'à compter du 1^{er} Janvier 2004, outre les six UMR (UM/CNRS) existantes depuis plusieurs années, une 7^{ème} UMR vient d'être labellisée dans le domaine STIC.

Ceci permet d'identifier l'UM sur plusieurs pôles :

- d'une part, sept pôles relevant de l'association au CNRS : l'acoustique, les matériaux, l'informatique, les sciences humaines et sociales ;
- d'autre part, une dizaine labellisés par le MJENR.

.../...

Sur le point de l'engagement des enseignants, la phrase « *La réforme ne peut se faire sans un minimum de disponibilité pédagogique de l'ensemble des enseignants, y compris ceux des grades les plus élevés* », le Président souligne que l'UM ne peut à elle seule constituer une exception vis-à-vis de la gestion des carrières des personnels enseignants, en particulier pour les enseignants chercheurs. Dans la mesure où, au plan national, les règles d'évaluation et d'évolution dans la carrière d'enseignants chercheurs resteront ce qu'elles sont actuellement, il ne peut y avoir de « miracle manceau » !

Comment éviter le comportement de fuite devant les responsabilités administratives et pédagogiques que le CNE semble détecter. C'est d'ailleurs bien ici que l'effet de taille est sans doute le plus visible : le nombre d'enseignants chercheurs recensés (100 PR et 224 MCF) peut-il laisser espérer un nombre élevé de collègues engagés dans les tâches de responsabilités administratives ou pédagogiques qui soit à la hauteur des besoins ?

En outre, en écrivant que « *L'enjeu est ici d'éviter la division implicite de l'établissement en deux : d'un côté, un collège, voire un lycée universitaire, et de l'autre quelques secteurs de plein exercice des tâches d'enseignement supérieur,* » le CNE semble vouloir placer une ligne de partage sans avoir précisé ce qu'est la mission d'une université de service public ?

Le Président réaffirme que l'objectif de l'UM est bien d'assurer sa mission de service public d'enseignement supérieur en garantissant l'égalité des chances et en favorisant la réussite de tous les étudiants qui s'inscrivent, ceci pour « rebondir » sur la dernière recommandation du CNE : « *que le MJENR fournisse tout le soutien mérité par un établissement qui participe incontestablement à la promotion sociale des jeunes de son bassin de recrutement* ».

Le Mans le 15 janvier 2004

Maurice HENRY
Président de l'Université du Maine



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, 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

* Rapport ayant donné lieu à un Profil

Les écoles et autres établissements

L'École française de Rome, 1986
L'École nationale des Ponts et chaussées, 1988
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
L'IUFM du Pacifique*, 2000
L'IUFM d'Aquitaine*, 2000
L'IUFM de l'académie de Toulouse*, 2000
L'IUFM d'Auvergne, 2000
L'IUFM d'Aix-Marseille*, 2000

L'IUFM de Poitou-Charentes*, 2001
L'École nationale supérieure de céramique industrielle de Limoges, 2001
L'IUFM des Pays de la Loire*, 2001
L'IUFM de Bretagne*, 2001
L'IUFM du Limousin*, 2001

L'IUFM de La Réunion*, 2002
L'IUFM des Antilles et de la Guyane avant sa partition, 2002
L'École centrale de Paris, 2002
L'École nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne, 2002

L'IUFM de Montpellier, 2003
L'IUFM de l'académie de Nice*, 2003
L'Institut national des sciences appliquées de Rennes*, 2003
L'École nationale d'ingénieurs de Brest*, 2003

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

L'université de Picardie - Jules Verne*, 2000

L'Institut national des sciences appliquées de Toulouse*, 2001
L'université de Limoges*, 2001

* Rapport ayant donné lieu à un Profil

L'université de Savoie*, 2002
L'université des Antilles et de la Guyane, 2002
L'université Grenoble I - Joseph Fourier, 2002
L'université Grenoble II - Pierre Mendès France et l'Institut d'études politiques de Grenoble*, 2002
L'université Grenoble III - Stendhal, 2002
L'université de la Réunion, 2002
L'Institut national polytechnique de Grenoble*, 2002

L'université Montpellier I*, 2003
L'université Montpellier II et l'École nationale supérieure de chimie de Montpellier*, 2003
L'université de Perpignan*, 2003
L'université Jean Monnet - Saint Étienne, 2003
L'université Paul-Valéry - Montpellier III*, 2003
L'université de Bretagne occidentale*, 2003
L'université de Toulon et du Var, 2003

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 3^{ème} 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

Les formations supérieures en mathématiques orientées vers les applications, 2002

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

Rapports au Président de la République

Où va l'Université ?, 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, 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

Repères pour l'évaluation, La Documentation française, 2003

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

Les IUFM au tournant de leur première décennie : panorama et perspectives, 2001

Le site universitaire d'Aix-Marseille*, 2001

Le site universitaire de Grenoble, 2002

Le pôle de développement universitaire Drôme-Ardèche*, 2003
Le site universitaire de Montpellier en Languedoc-Roussillon*, 2003

BULLETINS n° 1 à 40

PROFILS n° 1 à 69

* Rapport ayant donné lieu à un Profil

COMPOSITION
DU
COMITÉ

Monsieur Gilles BERTRAND, *président*

Monsieur Michel DELEAU, *vice-président*

Michel AVEROUS

Rose KATZ

Claire BAZY-MALAUURIE

Claude LAUGÉNIE

Paolo BLASI

Michel LEVASSEUR

Michel BORNANCIN

Jean-Yves MÉRINDOL

Georges BOULON

Jean-Pierre NOUGIER

Jean-Claude BOUVIER

Michel PINAUD

Josep BRICALL

Marcel PINET

Charles DEMONS

Hélène RUIZ FABRI

Bernard DIZAMBOURG

Françoise THYS-CLÉMENT

Claude GAUVARD

Léo VINCENT

Pierre GILSON

Jean-Louis WALTER

Bernard JANNOT

Jean-Loup JOLIVET, *délégué général*

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

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

Autorité administrative indépendante

Directeur de la publication : Gilles Bertrand
Édition-Diffusion : Francine Sarrazin