



Seule université du Grand-Ouest spécialisée dans les domaines des lettres, sciences humaines et sociales, l'Université Rennes II constitue un atout important pour la vie culturelle de toute sa région. Son dynamisme, le partenariat qu'elle met en œuvre avec les universités qui composent le réseau des universités de Bretagne et le réseau du Grand Ouest atlantique (RUOA), ainsi que son implication dans l'Europôle universitaire rennais, témoignent d'une politique d'ouverture qui contribue à son rayonnement régional.

## CARTE D'IDENTITÉ

L'université a été créée en 1969-1970 sur la base de l'ancienne faculté des Lettres de Rennes. Elle accueille actuellement 21 500 étudiants, dont 2 000 en formation continue. 37% des étudiants sont boursiers.

Ils se répartissent dans cinq UFR : Activités physiques et sportives ; Arts, Lettres, Communication ; Langues ; Sciences humaines ; Sciences sociales.

L'université compte, en 2004, 629 enseignants et 428 personnels administratifs, techniques et de bibliothèque.

Les activités se déploient sur deux campus situés à Rennes : Villejean et La Harpe (87 000 m<sup>2</sup> utiles), et un campus situé à Saint-Brieuc : Mazier (11 000 m<sup>2</sup> utiles), principalement dévolu au premier cycle.

## CONSTANCE DANS LES CHOIX POLITIQUES ET MAÎTRISE DE LA GESTION

Très tôt acquise à la culture de projet, l'université a défini ses stratégies, que les équipes présidentielles successives ont mis en œuvre depuis une quinzaine d'années avec une continuité très remarquable.

Cette politique dynamique porte sur la diversification et l'actualisation des formations, notamment par la professionnalisation, sur l'innovation pédagogique destinée à assurer la réussite de tous les étudiants, sur une ouverture et une coopération avec la Ville, la Région et les universités de l'Ouest dans les domaines d'expertise de l'université, notamment dans le domaine culturel et, enfin, sur le développement des relations internationales.

Cette politique s'est appuyée sur un schéma de constructions immobilières cohérent, défini en partenariat avec la Ville, poursuivi sur le long terme, et qui renforce la visibilité de l'université et la qualité de la vie de sa communauté.

L'équipe de direction actuelle apparaît soudée autour de son président. Elle est composée de 14 vice-présidents, dont un étudiant, qui se répartissent les grands domaines de gestion de l'université. Cette équipe est chargée d'assurer la cohérence de l'ensemble de la politique et de l'administration de l'université, et de favoriser en même temps la concertation pour un fonctionnement démocratique.

Le CNÉ a noté son importance peu commune. Il s'est interrogé sur le risque que, par sa structure, cette équipe fait courir à l'université en doublonnant parfois les services, à tout le moins en les pilotant de manière très étroite. La présidence, sensible à ce danger, veille à maintenir les équilibres nécessaires.

Pour concilier la croissance des effectifs et la faiblesse de ses moyens, l'université a toujours eu une gestion prudente et attentive.

Elle fut un des premiers établissements à utiliser les logiciels de gestion administrative et comptable.

Dotée d'une direction des ressources humaines, elle pratique une politique suivie des personnels et des postes, garante de la solidarité et d'une véritable culture d'établissement.

Elle a développé et renforcé ses services communs, et tout particulièrement le SUIO et le SCD, dans un esprit de mutualisation et de plus grande efficacité. Considéré comme un atout structurel majeur, le Service commun de documentation a mené une politique active d'intégration des bibliothèques d'UFR. Cette rationalisation va favoriser les acquisitions de documents de niveau recherche et en particulier la documentation électronique. Un vice-président, à la fois chargé de la documentation et des ressources informatiques, fait le lien entre la présidence, le directeur du SCD et les composantes de l'université. La réflexion sur la mise en place d'un nouveau dispositif informatique intégré devra s'inspirer de ces bonnes pratiques.

Le rapprochement des services chargés des ressources technologiques informatiques et audiovisuelles (CRI et CREA) en un pôle qui pilotera les activités de ce secteur est en cours.

Enfin, grâce à la mise en place d'une mission "modernisation-qualité" rattachée au secrétariat général et chargée d'établir les tableaux de bord, l'université se met en situation de disposer d'un instrument d'aide à la décision intéressant.

## **POLITIQUE CULTURELLE ACTIVE ET VIE ÉTUDIANTE**

Les activités culturelles sont un des points forts de l'université, qui s'est dotée d'un conseil culturel composé de 17 membres et présidé par un des vice-présidents. Sa politique est appliquée par le Service culturel qui dispose de moyens financiers importants alimentés, entre autres, par les collectivités locales et qui bénéficie de locaux bien adaptés.

Les manifestations ouvertes à un large public contribuent à assurer la promotion du campus, à valoriser les savoirs mais aussi à enrichir la formation : projets cinématographiques de soutien à l'enseignement des langues, semaine littéraire, cours publics...

Les initiatives étudiantes développées au sein de nombreuses associations sont encouragées par l'université qui y consacre la majorité des crédits FSDIE.

Le SUIO, chargé entre autres de la Cellule stage - emploi et de l'Observatoire des parcours étudiants et de l'insertion professionnelle, bénéficie d'un soutien inconditionnel de l'université et pratique une politique très dynamique, en particulier dans le domaine de l'intégration socio-économique des étudiants.

## **STRUCTURATION DES FORMATIONS ET ESSOR DES FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES**

La palette très exhaustive des formations a été restructurée en cinq UFR. Ce dispositif accroît la lisibilité, optimise la gestion et constitue un réel progrès.

Cet effort de rationalisation se poursuit dans la mise en place du LMD. Il n'en demeure pas moins que la réflexion sur la pertinence de la géométrie de certaines UFR doit être remise en chantier. Il importe de réduire les inégalités qui en résultent et qui risquent de s'aggraver avec le temps. Ces inégalités portent sur la taille des UFR, leur structuration interne (1 département en APS, 6 en ALC), leur degré d'implication dans la professionnalisation (faible en STAPS et en Histoire) et les moyens humains et financiers dont elles disposent. De nouvelles coopérations entre les disciplines devraient aider à parfaire le mouvement de restructuration déjà fortement avancé.

Le développement et la diversification à tous les niveaux des diplômes de la formation professionnalisante renforcent l'attractivité de l'université et sont de véritables outils de transversalité et d'interaction entre les disciplines traditionnelles. Le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants mis en place dans certains DESS doit favoriser la réflexion sur les réajustements souhaitables.

De même, il faut saluer la politique d'intégration de la formation continue dans la formation initiale et les accords conclus avec Rennes I en matière de validation des acquis.

## **OPTIMISATION ET VALORISATION DE LA RECHERCHE**

L'université dispose d'un important potentiel de recherche comptant vingt équipes de recherche reconnues dont quatre UMR multisites qui poursuivent une politique particulièrement dynamique en matière d'obtention de contrats et d'implication dans les réseaux.

La politique de regroupement d'équipes engagée doit cependant être poursuivie, notamment en archéologie où la dispersion des potentiels au sein de Rennes II et des différentes universités de l'Ouest est préjudiciable à la fois à la recherche et aux chercheurs et pourrait s'étendre à l'enseignement.

De même, la recherche menée dans les différents départements de langues est très individualiste. La reconnaissance d'une équipe transversale sur l'analyse, le traitement et l'ingénierie de la langue permettra peut-être de remédier à cette situation.

La mise en place d'un véritable service de la recherche ayant pour fonction d'articuler et de renforcer les structures collectives, d'ouvrir des champs scientifiques nouveaux, d'assurer une bonne information des étudiants sur leurs perspectives d'emploi est un élément important de la dynamique de l'université. Il serait regrettable que la pénurie de moyens oblige celle-ci à restreindre ces actions.

Les locaux consacrés à la recherche sont très insuffisants et dispersés. L'ouverture de la Maison des sciences de l'homme de Bretagne, projet piloté par Rennes II, est un des éléments de réponse à ce problème et devrait favoriser les objectifs de restructuration et de valorisation.

Les Presses universitaires de Rennes sont les premières de France en matière de production éditoriale et elles contribuent largement à la valorisation de la production scientifique de l'université. La mise en place d'un SAIC consacré à l'édition va permettre d'étendre le champ d'activité des PUR à l'ensemble des universités du

RUOA et d'augmenter la production et la diffusion des travaux universitaires. Il s'agit là, pour une université littéraire, d'une contribution essentielle aux activités de la communauté universitaire de l'ensemble régional des pays du Grand Ouest.

## **CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS**

L'Université Rennes II est, parmi les universités de lettres et sciences humaines, un établissement qui fonctionne bien et qui sait être performant.

Elle a développé avec maîtrise ses formations professionnalisantes, s'est ouverte sur son environnement socio-économique et sur l'international, et a mis en place une politique de partenariats ambitieuse et exigeante. L'ampleur et la notoriété de ses presses universitaires et le dynamisme de sa politique culturelle sont l'expression de cette vitalité.

Afin d'éviter les excès de centralisme, il convient de consolider ces acquis et de poursuivre le mouvement de réorganisation interne pour impliquer l'ensemble des acteurs de l'établissement. La maîtrise du nombre des enseignants non résidents (27%) participe de cette politique de cohésion et d'efficacité.

L'évaluation a fait apparaître que, dans le domaine de la recherche, le regroupement des équipes avait déjà porté ses fruits. La transversalité doit être un objectif essentiel des activités de recherche en lettres et en langues. L'avancée du projet de Maison des sciences de l'homme porté par l'université va dans ce sens.

Enfin, l'université devra à l'avenir valoriser davantage ses incontestables atouts, la qualité de ses enseignements et de ses recherches et ses performances, en mettant en place une politique de communication plus transparente, notamment en affichant ses résultats aux divers concours auxquels elle prépare ses étudiants.

Les efforts de l'université méritent d'être soutenus par les pouvoirs publics dans les domaines de la recherche et de l'encadrement de la formation en STAPS et en Art. Par ailleurs, la situation de son encadrement administratif doit être renforcée au regard de ses ambitions et de sa volonté d'ouverture.

Dans le domaine des lettres et sciences humaines et sociales, l'université constitue un atout important

pour la région. Le CNÉ souhaite que les collectivités renforcent leur soutien à la recherche et, plus précisément, à l'équipement des laboratoires et à l'octroi de bourses doctorales, et qu'elles participent activement à la vie des réseaux mis en place.

**La réponse du président de l'Université Rennes II  
figure dans le rapport du CNE p. 125**

**Ce rapport d'évaluation est consultable sur le site  
Internet du CNE : <http://www.cne-evaluation.fr>**

**Pour les données chiffrées et leur actualisation, se reporter au site Internet  
de l'Université Rennes II : <http://www.uhb.fr>**

Directeur de la publication : Michel Levasseur / Rédaction : Véronique Chabbert  
Conception graphique : Delphine Lecointre / Édition-diffusion : Francine Sarrazin

43 rue de la Procession - 75015 Paris  
Service de Documentation : (33) 01-55-55-62-49  
Télécopie : (33) 01-55-55-63-94