

R A P P O R T
D'ÉVALUATION

L'évaluation de l'Université Rennes II a été placée sous la responsabilité de Jean-Claude **Bouvier** et de Claude **Laugénie**, membres du Comité national d'évaluation⁽¹⁾, et réalisée avec la collaboration de Gilles **Bertrand**, président⁽¹⁾, et de Jean-Loup **Jolivet**, délégué général.

Ont participé à l'évaluation :

William **Barkate**, secrétaire général de l'Inspection académique des Bouches-du-Rhône, ancien secrétaire général de l'Université de Provence ;

Michel **Carayol**, ancien président de l'Université de la Réunion ;

Jean-Paul **Caverni**, professeur de psychologie à l'Université de Provence ;

Véronique **Chabbert**, chargée de mission ;

Guy **Fihman**, professeur d'arts du spectacle à l'Université Paris VIII ;

Marie-Dominique **Heusse**, directrice du service commun de documentation de l'Université Toulouse I ;

André **Menaut**, professeur de STAPS à l'Université Bordeaux II ;

Christian **Puren**, professeur en sciences du langage à l'Université de Saint-Étienne ;

Jean-Michel **Roddaz**, professeur d'archéologie à l'Université Bordeaux III ;

Thérèse **Saint-Julien**, professeur de géographie à l'Université Paris I ;

Jeanne-Aimée **Taupignon**, chargée de mission.

Nathalie **Raubaut**, assistante au CNÉ, a assuré la présentation matérielle de ce rapport.

Nisa **Balourd**, assistante PAO, a assuré son illustration graphique et sa mise en page.

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

⁽¹⁾ jusqu'en juin 2004



ORGANISATION



Préambule	7
I - Perspectives de l'évaluation	7
II - Conditions et calendrier	8
L'université aujourd'hui	9
I - L'organisation interne	11
II - Les implantations de l'université	11
III - Les étudiants	13
IV - Les personnels	16
L'affichage d'une politique et d'une gestion maîtrisées	19
I - La constance des choix politiques	21
II - Le gouvernement : collégialité et centralisation	23
III - L'organisation administrative	26
IV - La gestion financière	29
V - La gestion des personnels	32
VI - L'ouverture : communication et relations extérieures	33
VII - Conclusions et recommandations	36
La vie étudiante et ses services d'appui	39
I - La vie culturelle	41
II - La qualité de vie et l'action sociale	44
III - Le service universitaire d'information et d'orientation (SUIO)	46
IV - Les centres de ressources multimédia et le projet de campus numérique	48
V - Le service interuniversitaire des activités physiques et sportives (SIUAPS)	49
L'offre de formation	51
I - Les filières généralistes	53
II - Les filières professionnalisantes	54
Les structures et la politique de recherche	57
I - Les équipes	59
II - La formation doctorale	67
III - Organisation et logistique	68
IV - Un atout pour la valorisation de la recherche : les Presses universitaires de Rennes	69
V - Bilan et perspectives	70
La documentation	73
I - Une situation paradoxale	75
II - La question des moyens	77
III - La politique documentaire	78
IV - L'informatisation	80
V - La formation des usagers	81
VI - Conclusions et recommandations	82



Les composantes et leurs départements	83
I - L'UFR ALC	85
II - L'UFR Langues	90
III - L'UFR Sciences humaines : une UFR hétérogène	94
IV - L'UFR Sciences sociales	97
V - L'UFR APS	104
VI - Conclusions	111
Conclusions et recommandations	113
I - Une organisation générale de l'université à consolider	115
II - Une ouverture sur l'extérieur à élargir et à mieux piloter	116
III - Une recherche à rendre plus performante	116
IV - Une offre de formation à restructurer et/ou à consolider	117
V - Une image à valoriser davantage	117
VI - Recommandations aux instances extérieures à l'université	118
Liste des sigles	119
Réponse du président	125

Cette évaluation de l'Université Rennes II a été conçue dans le cadre des évaluations territoriales qu'effectue actuellement le CNE. Un rapport spécifique consacré à l'articulation des politiques des organismes d'enseignement supérieur dans le domaine régional du Grand Ouest est publié en parallèle à celui-ci. Le présent rapport n'abordera donc les questions d'insertion régionale et de réseaux que sous l'angle contingent de l'établissement.

I - PERSPECTIVES DE L'ÉVALUATION

L'Université Rennes II tient une place à part dans l'ensemble de l'enseignement supérieur de Haute-Bretagne. Dans cette région où les retards en matière d'accès à l'éducation ont longtemps perduré, le développement du dispositif universitaire a été très important et, depuis une trentaine d'années, il est un des moteurs décisifs des mutations urbaines contemporaines. Peu de villes en France ont, comme Rennes, enregistré une croissance aussi sensible du nombre d'étudiants. L'Université Rennes II participe de ce mouvement. Avec des effectifs à peu près stables aujourd'hui, dépassant les 20 000 étudiants, elle est la seule université de lettres, sciences humaines et sociales du Grand Ouest. Elle est surtout le plus important pôle de recherche et d'enseignement dans ce domaine puisque, du fait de leur caractère pluridisciplinaire, les autres établissements de Bretagne et des Pays de la Loire consacrent une part moindre à ces disciplines. Pour la ville de Rennes, capitale culturelle qui se prévaut d'une vie de musées, mais surtout de théâtres et de fêtes diverses, l'existence d'une université littéraire est un atout dont il est a priori intéressant de mesurer l'impact.

PRÉAMBULE

Rennes II a pourtant été créée *a minima* en 1969-1970. En lieu et place d'un projet qui devait initialement regrouper l'ensemble des disciplines du secteur tertiaire, l'université a été constituée sur la base restreinte de l'ancienne faculté des Lettres à laquelle on n'avait pas ralié la philosophie, rattachée dès l'origine à Rennes I, ceci pour des raisons qui ne relèvent pas de la logique universitaire et qu'il est inutile de rappeler ici. La Bretagne n'est d'ailleurs pas la seule région où l'on puisse déplorer des répartitions aussi défavorables aux sciences humaines.

L'intérêt de cette situation est de voir comment un établissement de ce type a pu surmonter ce handicap et devenir une véritable université. Le CNE a évalué Rennes II une seule fois, en 1987. Ce premier rapport donnait déjà dans sa conclusion des éléments de réponse à cette question. "L'université Rennes II de 1987 ne ressemble guère à la faculté des Lettres qui lui a donné naissance" y lit-on. "Les changements intervenus sont nombreux et témoignent d'un dynamisme évident". Cette évaluation identifiait "la qualité des services communs mis à la disposition des étudiants", la volonté de diversification et d'ouverture de l'université et, en définitive, son rayonnement régional au sens large, voire national. Elle regrettait par contre l'insuffisance de visibilité de la recherche et surtout le découpage en UFR auquel l'adaptation aux textes de 1984 avait donné lieu : un dispositif éclaté en 20 composantes y compris l'IUT de Vannes, irréaliste, inapplicable de sorte que le CNE avait situé son évaluation dans l'ancien cadre des 11 composantes antérieures à la loi de 1984.

Plus de quinze ans après ce premier rapport, la présente évaluation se devait de faire le point sur l'évolution de l'établissement. Rennes II s'est restructurée. Elle a connu une croissance importante (doublement de ses effectifs depuis 1983). Elle a mis en œuvre des infrastructures immobilières nouvelles. On ne peut donc se contenter ici d'un constat ou d'une photographie en délaissant la dimension historique et dynamique de l'établissement. L'intérêt premier de cette évaluation est en effet d'apprécier comment, depuis la date du précédent rapport, cette université issue d'une faculté littéraire, initialement marginalisée, a réussi à se prendre en main pour devenir un établissement d'enseignement supérieur. À quels résultats ce processus a-t-il abouti ? Est-il achevé ?

II - CONDITIONS ET CALENDRIER

Le premier contact avec l'équipe présidentielle de l'université a eu lieu le 29 mai 2002.

Sur la base d'un questionnaire guide d'auto-évaluation, l'université a élaboré un rapport d'évaluation interne qui a été remis au CNE en octobre 2002 dans les délais qui avaient été impartis.

Ce rapport, nourri et argumenté pour ce qui concerne l'administration centrale et l'équipe de direction, a été jugé moins précis lorsqu'il émanait des UFR.

Un collègue de neuf experts s'est rendu sur le site du 12 au 15 novembre 2002¹.

Ceux-ci ont confronté leurs rapports dans une réunion de travail qui s'est tenue au CNE le 28 février 2003.

Le CNE tient à souligner la qualité de l'accueil, la coopération de l'équipe de direction et des différents interlocuteurs : enseignants, personnels, étudiants impliqués dans la démarche. D'une manière générale, il tient à dire le professionnalisme qui a présidé aux différents échanges, entretiens ou expertises auxquels il a procédé.

Le présent rapport a été soumis au Comité en formation plénière le 18 mars 2004.

Une seconde visite à l'université a eu lieu le 27 avril 2004.

Le Comité a approuvé le rapport final lors de sa séance du 3 juin 2004.

¹ Les tableaux présentent les chiffres de 2001-2002 ; certaines données ont été actualisées par des notes de bas de page.

CNE
L'UNIVERSITÉ RENNES II

L'UNIVERSITÉ
AUJOURD'HUI

I - L'ORGANISATION INTERNE

Créée en 1969, l'Université Rennes II, dénommée Université de Haute-Bretagne (UHB), appartient à la catégorie des universités à dominante lettres et sciences humaines, et compte aujourd'hui 6 composantes de formation et de recherche :

- **5 UFR disciplinaires**, structurées en départements :
 - . l'UFR ALC (Arts, Lettres, Communication), qui comprend 6 départements (Arts du spectacle, Arts plastiques, Histoire de l'art et Archéologie, Information-Communication, Lettres, Musique) ;
 - . l'UFR APS (Activités physiques et sportives), "mono-départementale" ;
 - . l'UFR Langues, qui regroupe 9 départements (Allemand, Anglais, Breton et celtique, Espagnol, Italien, LEA, Multi-langues, Portugais, Russe) ;
 - . l'UFR Sciences humaines, qui compte 4 départements (Psychologie, Sciences de l'éducation, Sciences du langage, Sociologie) ;
 - . l'UFR Sciences sociales, composée elle aussi de 4 départements (AES, Géographie et aménagement de l'espace, Histoire, MASS) ;

- **1 institut "article 33"** : l'Institut des sciences sociales du travail de l'Ouest (ISSTO).

En outre, l'université est dotée de services, centraux et communs, correspondant à un secteur d'activité précis et placés chacun sous la responsabilité politique d'une des 13 vice-présidences. Les 8 services communs sont les suivants : le Centre international rennais d'études du français pour étrangers (CIREFE) ; le Centre de ressources et d'études audio-visuelles (CREA) ; le Centre de ressources informatiques (CRI) ; les Presses universitaires de Rennes (PUR) ; le Service commun de documentation (SCD) ; le Service de formation continue (SFC) ; le Service universitaire d'enseignement à distance (SUED) ; le Service universitaire d'information et d'orientation (SUIO).

II - LES IMPLANTATIONS DE L'UNIVERSITÉ

Rennes II est implantée sur 3 campus, les campus Villejean et La Harpe, à Rennes, et le campus Mazier, à Saint-Brieuc, dans les Côtes d'Armor, à 100 km et à 1 h de Rennes par l'autoroute :

- sur le campus Villejean (75 778 m² SU) se trouvent les quatre principales UFR (ALC, Langues, Sciences humaines et Sciences sociales) ainsi que les services centraux de l'université et plusieurs services communs (le CIREFE, le CREA, le CRI, le SCD et le SUIO) ;

- le campus La Harpe (11 217 m² SU) abrite l'UFR APS, l'ISSTO, 3 services communs (les PUR, le SFC, le SUED) et 1 service central (le Service de reprographie) ;

- le campus Mazier (8 352 m² SU + 2 531 m² de gymnase) est presque entièrement dévolu au 1^{er} cycle, avec des antennes des UFR APS (DEUG, DEUST et licence STAPS) et Sciences sociales (DEUG AES, Histoire et Géographie). Le SCD et le SFC y sont également présents. Rennes II cohabite sur ce campus (comme sur celui de Villejean, d'ailleurs) avec Rennes I, qui y a une antenne de sa faculté de Droit. Si les deux universités disposent chacune de leur administration, les locaux à usage pédagogique, en revanche, sont mutualisés.

En 2001-2002, les deux sites rennais accueillait 19 508 étudiants et le site briochin 656. À noter que les formations de Saint-Brieuc ont accusé en 2 ans, de 1999-2000 à 2001-2002, une chute de plus de 11% de leurs effectifs.

III - LES ÉTUDIANTS

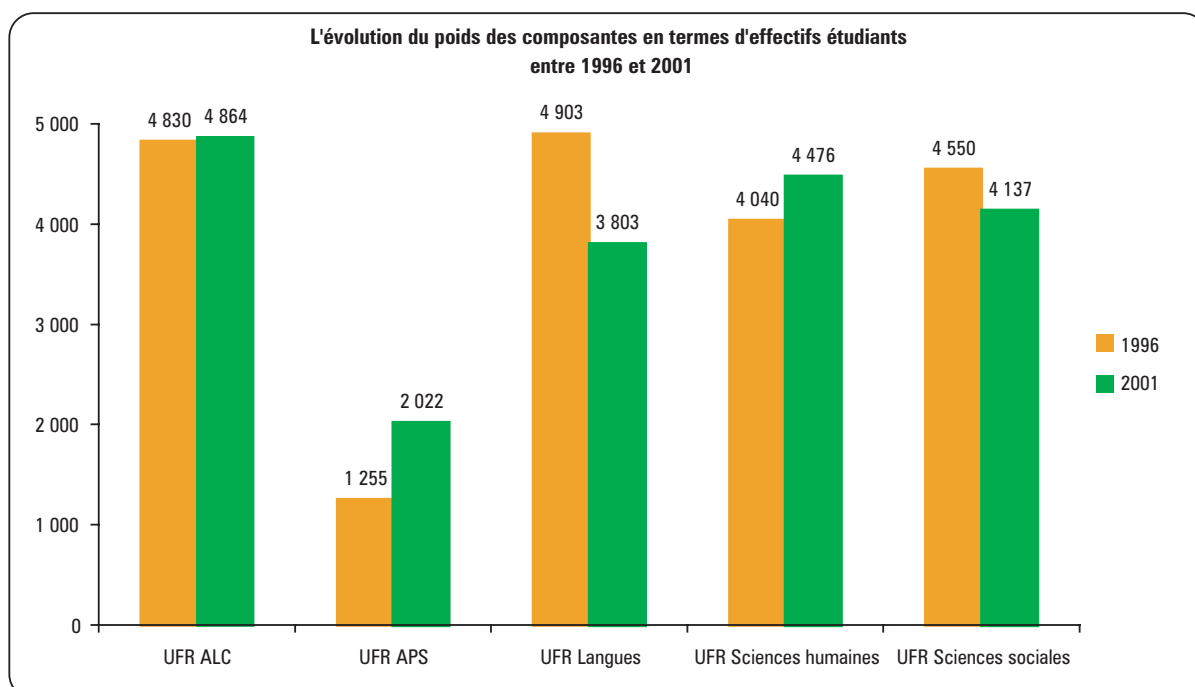
1 - L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET LEUR RÉPARTITION PAR COMPOSANTE

Rennes II connaît, depuis 1997, une très grande stabilité de ses effectifs, qui oscillent *grosso modo* entre 19 200 et 19 400 étudiants (hors DU). Cependant, les UFR connaissent des évolutions différentes. Trois d'entre elles voient leurs effectifs augmenter : les UFR APS, Sciences humaines et ALC. Cette augmentation est très sensible pour les APS (+ 35,5% de 1997 à 2001), plus modérée pour les sciences humaines, les arts et les lettres (respectivement + 7,6 et + 3,5%). Depuis 2001, la tendance s'est d'ailleurs inversée en ALC (- 2,5%).

Quant aux UFR Sciences sociales et surtout Langues, elles enregistrent sur la même période une baisse du nombre de leurs étudiants (- 6,3% pour la première, - 13,8% pour la seconde), mais cette baisse semble enrayée en sciences sociales (0% en 2001-2002).

L'évolution moyenne des effectifs par composante masque, en réalité, des évolutions extrêmement contrastées selon les filières au sein d'une même UFR : c'est ainsi qu'au sein de l'UFR ALC, entre 1996 et 2001, les effectifs étudiants ont accusé en lettres modernes une baisse de 22,4%, tandis qu'ils ont considérablement augmenté en arts du spectacle (+ 135,8%). Les écarts sont également importants dans l'UFR Langues (+ 16,5% en LEA, - 37,5% en anglais), ou dans l'UFR Sciences humaines (+ 12,9% en psychologie, + 15,4% en sociologie, - 37,2% en sciences du langage).

En 2001-2002, la plus grosse composante est l'UFR Arts, Lettres, Communication (ALC), qui regroupe à elle seule le quart des effectifs (4 840 étudiants, hors DU). Viennent ensuite les UFR Sciences humaines (4 484), Sciences sociales (4 148), Langues (3 796). L'UFR APS n'en est pas moins importante avec 2 015 étudiants. L'histogramme suivant représente l'évolution du poids des composantes entre 1996 et 2001, en termes d'effectifs étudiants.



2 - LA PRÉDOMINANCE DES 1^{ER} ET 2ND CYCLES

La part des 1^{er}, 2^e et 3^e cycles s'établit respectivement, en 2001-2002, à 53, 41 et 6%¹. Des 15 universités françaises à dominante lettres et sciences humaines, Rennes II est celle où le 3^e cycle est le plus faible et l'une de celles où le poids du 1^{er} cycle est le plus lourd (seules Lille III, Toulouse II et Montpellier III présentent un taux de 1^{er} cycle légèrement supérieur). En revanche, le 2^e cycle est relativement important, comparable à ce qu'il est à Paris VIII, Paris X ou Paris III : seules Paris IV, Lyon II et Grenoble III ont un taux de 2^e cycle nettement supérieur (respectivement 45,6, 45,8 et 50,1%). Enfin, le pourcentage d'étudiants de 3^e cycle est l'un des plus faibles des universités de la catégorie. L'évaluation devra revenir sur cette observation.

Répartition des effectifs par type de formation, cycle et année (année 2001-2002)

Formations nationales

	1 ^{er} cycle	Licence	Maîtrise	Total 2 ^e cycle	Concours/ agrégations	DEA	DESS	Doctorats	Total 3 ^e cycle	Total
Arts, lettres, communication	2 410	1 012	1 040	2 052	101	119		148	368	4 830
Langues	2 141	805	643	1 448	75	42	34	63	214	3 803
Sciences humaines	2 098	994	929	1 923		121	162	172	455	4 476
Sciences sociales	2 204	837	740	1 577	93	72	91	100	356	4 137
STAPS	1 136	460	343	803		42		41	83	2 022
Total	9 989	4 108	3 695	7 803	269	396	287	524	1 476	19 268

Source : Université Rennes II

Formations de l'université

	Cycle 0			1 ^{er} cycle			2 ^e cycle			Total
	1 ^{ère} année	CIR	Total	1 ^{ère} année	CIR	Total	1 ^{ère} année	CIR	Total	
Arts, lettres, communication							21	20	41	41
CIREFE		22	22	171	286	457				479
Collège coopératif							46		46	46
Langues							17		17	17
Sciences humaines							54	50	104	104
SEFOCEPE	209		209							209
Total	209	22	231	171	286	457	138	50	167	896

Source : Université Rennes II

¹ *Annuaire des établissements d'enseignement supérieur (ANETES)*, 2001-2002, Direction de l'enseignement supérieur, MJENR, pp. 53-55 ("La part des cycles dans les filières universitaires"). La part du 3^e cycle, calculée à partir des chiffres fournis par l'université ("Données statistiques (effectifs) 2001-2002"), est sensiblement supérieure à celle donnée par l'ANETES (7,7% pour les formations nationales, 7,3% pour les formations nationales et d'université), car ces chiffres incluent les préparations aux différents concours.

3 - LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ÉTUDIANTE

L'origine géographique des étudiants : l'aire du Grand Ouest

Les étudiants de Rennes II sont très majoritairement originaires des 4 départements de Bretagne (l'Ille-et-Vilaine, le Morbihan, le Finistère et les Côtes d'Armor), à 80,7% en 1^{er} cycle, à 77,7% dans le 2^e et à 64,5% dans le 3^e. Si l'on inclut les académies limitrophes de Nantes et de Caen, ce sont respectivement 94,8, 91,4 et 79% des étudiants de Rennes II qui proviennent du "Grand Ouest". L'examen de l'origine géographique des nouveaux bacheliers par UFR montre que c'est l'UFR APS qui a le recrutement le plus local (94,3% de Bretons), et que c'est au contraire l'UFR ALC, plus particulièrement les filières artistiques, qui élargissent le plus leur recrutement aux académies de Nantes et de Caen (30% des nouveaux bacheliers en sont issus pour l'ensemble de l'UFR, et 54,4% en arts plastiques).

Les étudiants étrangers. En 2002-2003, la part des étrangers dans la population étudiante de Rennes II est de 7,9%, contre 12,7%² dans l'ensemble des universités françaises. Si l'on ne considère que ceux qui sont inscrits dans des formations nationales - les autres étant présents dans le cadre d'un échange ou suivant les cours spécifiques du CIREFE -, ce taux tombe à 4,8%. C'est naturellement l'UFR de Langues qui compte (en valeur relative) le plus grand nombre de ces étudiants préparant un diplôme national (8,2%), alors que leur proportion n'est à l'UFR APS que de 2,1% (ce pourcentage s'établissant respectivement pour les UFR Sciences sociales, Sciences humaines et ALC à 4,7%, 4,2% et 3,9%). C'est, naturellement, en 3^e cycle que ces étudiants sont les plus nombreux (13% contre 3,4% en 1^{er} cycle et 4,9% dans le 2^e).

Comme le montre le tableau suivant, la répartition des 1 500 étudiants étrangers selon leur pays d'origine est à Rennes II très différente de ce qu'elle est au niveau national, puisque les étudiants africains y sont presque deux fois moins nombreux que dans l'ensemble des universités françaises, et que les étudiants issus du continent américain y sont, au contraire, deux fois plus nombreux. Au total, les étudiants étrangers de Rennes II sont pour plus du tiers d'origine européenne.

Origine des étudiants étrangers en 2002-2003	Rennes II	Ensemble des universités françaises
EUROPE	35,4%	24,9%
AFRIQUE	27,5%	51,9%
AMÉRIQUES	15,2%	6,9%
ASIE	21,6%	16,1%
Océanie	0,3%	0,1%
Apatrides	0,3%	0,1%

Une sensible proportion d'étudiants d'origine modeste

Les étudiants de Rennes II sont d'origine beaucoup plus modeste que l'ensemble des étudiants français. L'examen de la répartition des étudiants non salariés selon la catégorie socio-professionnelle de leurs parents fait apparaître, en effet, que 28,2% seulement d'entre eux appartiennent à un foyer dont le chef de famille est chef d'entreprise, cadre, ou exerce une profession libérale ou intellectuelle, contre 39,3% au niveau national. En revanche, les professions intermédiaires sont sur-représentées (21,3% contre 16%), de même que les agriculteurs, artisans et commerçants (9,7% contre 2%).

² Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS) 2003, p. 173 (tableau 6.13.1).

Catégories socio-professionnelles des parents	Rennes II (2001-2002)	Universités françaises (2002-2003)
Agriculteurs, artisans, commerçants	9,7%	2%
Chefs d'entreprise, professions libérales	5,7%	6,8%
Cadres, professions intellectuelles supérieures	22,5%	32,5%
Professions intermédiaires	21,3%	16%
Employés	24,3%	12,9%
Ouvriers		10,7%
Retraités, chômeurs, inactifs	9,9%	10,8%
Indéterminé	6,6%	8,2%

Source : Tableau de bord "Étudiants", Données statistiques (effectifs) 2001-2002, Université Rennes II et RERS 2003, p. 171, tableau 6.12.1

Il n'est pas surprenant que le taux d'étudiants de Rennes II inscrits dans les formations nationales et bénéficiant d'une bourse (bourse sur critères sociaux ou bourse sur critères universitaires) soit, en 2001-2002, très supérieur à ce qu'il est dans l'ensemble des universités françaises (hors IUT et écoles d'ingénieurs) : 35,4% contre 23,8%³. Le pourcentage atteint même 40,8% en 1^{er} cycle, et il est encore de 10,9% en 3^e cycle (contre 5,4% au niveau national). C'est l'UFR de Sciences humaines qui compte le taux le plus élevé de boursiers (38,1% au total et 45,2% en 1^{er} cycle), suivie de près par l'UFR ALC (36,6% au total, et 42,6% en 1^{er} cycle).

IV - LES PERSONNELS

1 - LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

L'université dispose, à la rentrée 2002, de 614 emplois d'enseignant, dont 436 d'enseignant-chercheur, soit 71%, et 128 de statut second degré, soit 20,8%. Les professeurs représentent 26,6% des enseignants-chercheurs.

Si l'on considère la proportion d'enseignants-chercheurs par composante, on constate :

- qu'elle est comparable à la moyenne observée sur l'ensemble de l'université dans les UFR ALC et Langues (respectivement 71,4 et 71,9%) ;
- qu'elle est très supérieure à cette moyenne dans les UFR Sciences sociales et Sciences humaines (respectivement 83,9 et 91,8%) ;
- qu'elle lui est très inférieure à l'UFR APS (36,7%), qui compte une forte majorité d'enseignants de second degré.

On note également une grande disparité entre les composantes dans la répartition du potentiel en professeurs, puisque les UFR de Langues et de Sciences sociales bénéficient de 38,8% et de 27,1% du personnel de rang A de l'université, tandis que l'UFR APS ne dispose que de 3,1% de ce même personnel.

De 1996 à 2003, c'est-à-dire pendant la durée du précédent contrat et du contrat en cours, le nombre des postes enseignants a augmenté, pour l'ensemble de l'université, de 16%, tandis que le nombre d'étudiants ne s'est accru que de 2,1%. L'université a ainsi rattrapé un retard ancien en matière d'encadrement. La répartition des 93 emplois d'enseignant affectés aux UFR (EC et 2nd degré), créés pendant le contrat 1996-1999 et l'actuel, s'est faite comme suit :

- 26 (dont 18 EC) à l'UFR ALC ;
- 19 (dont 10 EC) à l'UFR APS ;
- 17,5 (dont 15 EC) à l'UFR Sciences sociales ;
- 15,5 (dont 14 EC) à l'UFR Sciences humaines ;
- 15 (dont 9 EC) à l'UFR Langues.

³ Cf. ANETES 2001-2002, p. 218.

Les emplois d'enseignement de l'université par composante au 1^{er} octobre 2002

Composantes	PR	dont vacants	MCF	dont vacants	Assistants	dont vacants	2 nd degré	dont vacants	ATER	dont vacants	Lecteurs et maîtres de langue	dont vacants	Professeurs associés	dont vacants	Nombre total de postes	dont vacants	TOTAL potentiel (en HETD)	Crédits PAST
UFR ALC	16	4	48	5	1	18	1	6					2		91	10	20 736	5,5
UFR APS	4	0	18	0	0	35	4	3	0						60	4	18 240	1
UFR Langues	50	6	95	7	6	32	1	1			26				210	14	46 464	5
UFR Sciences humaines	23	1	43	1	1	1		5							73	2	14 208	4
UFR Sciences sociales	35	7	88	12	2	17		5			1		1		149	19	31 776	4
ISSTO															0	0	0	0,5
Services communs (+URFIST, CFMI, SIUAPS)*	1		5			25	1								31	1	10 752	
TOTAL EMPLOIS	129	18	297	25	10	128	7	20	0	27	0	3	0	614	50	142 176	20	
TOTAL HETD	24 768	3 456	57 024	4 800	1 920	49 152	1 344	1 920	0	5 184	0	288	0	140 256	9 600	3 840		

* URFIST : Unité régionale de formation et de promotion pour l'information scientifique et technique

CFMI : Centre de formation des musiciens intervenant à l'école

SIUAPS : Service interuniversitaire des activités physiques et sportives

2 - LE DÉFICIT D'ENCADREMENT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Catégories	Services centraux		Services communs		UFR		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
A	21	15,6	53	39,8	13	18,3	87	25,7
B	26	19,2	34	25,6	10	14,1	70	20,6
C	88	65,2	46	34,6	48	67,6	182	53,7
TOTAL	135	100	133	100	71	100	339	100

Rennes II compte, en 2001-2002, 339 emplois d'IATOS, auxquels il convient d'ajouter 5 personnels de l'ASU placés sur des rompus de l'ASU, et 2,5 contractuels nommés sur des rompus Recherche et formation. L'université accuse dans ce domaine un sous-encadrement sensible, puisqu'un IATOS y encadre 59,5 étudiants, alors que le ratio constaté dans l'ensemble des universités françaises est d'1 IATOS pour 35,7 étudiants⁴. Au regard des normes SAN REMO, l'université affiche, avec celle de Paris VIII, le sous-encadrement le plus important des universités à dominante littéraire.

Au regard de la recherche (*cf.* le chapitre sur les structures et la politique de recherche), il est clair que l'encadrement administratif et technique est sous-critique tant au niveau central qu'auprès des équipes, y compris les 4 UMR.

L'Université Rennes II a depuis plus d'une décennie conduit une politique vigoureuse de "pyramidage" de ses emplois administratifs et techniques. De fait, la répartition par catégorie des emplois statutaires fait apparaître un bon niveau de qualification, puisque 25,7% appartiennent à la catégorie A et 53,7% à la catégorie C, contre respectivement 21,2 et 56,5% au niveau national⁵. L'affectation de ces personnels traduit une très forte centralisation, les services centraux bénéficiant d'environ 40% de ce potentiel, tout comme les services communs.

⁴ Pour la moyenne nationale, *cf.* ANETES 2001-2002, p. 335. On a calculé le ratio de Rennes II à partir de l'effectif total de l'université (formations nationales et diplômés d'université) au 15 janvier 2002, soit 20 164 étudiants.

⁵ *Cf.* ANETES 2001-2002, p. 312. Il s'agit de la répartition des emplois d'IATOS dans les universités françaises, hors IUT et écoles d'ingénieurs rattachées (situation au 1^{er} septembre 2001).

L'AFFICHAGE D'UNE
POLITIQUE ET D'UNE
GESTION MAÎTRISÉES

En 1987, le premier rapport du CNE avait déjà mis en évidence la volonté de l'établissement de fixer ses objectifs et de dessiner son avenir. La présente évaluation a confirmé cette observation. Qu'il s'agisse du gouvernement, de la gestion, de l'offre de formation, de la recherche, du développement de l'établissement et de son positionnement, on ne peut que constater la constance des choix politiques effectués par l'université depuis plus d'une quinzaine d'années. Avant d'aborder la gouvernance et la gestion actuelle de l'établissement, il n'est pas inutile de jeter un regard rétrospectif sur la façon dont l'université a défini ses stratégies et utilisé les divers outils contractuels à sa disposition (U 2000, CPER, U3M, contrats de développement avec le Ministère).

I - LA CONSTANCE DES CHOIX POLITIQUES

Issue d'une faculté turbulente, longtemps mal aimée, l'université "littéraire" de Rennes avait été créée par défaut. La permanence d'une culture contestataire, une forte tendance au repli minoritaire auraient pu sceller le sort de ce nouvel établissement dans un isolement irrémédiable. Il n'en a rien été. Certes, au cours de son histoire, l'université apparaît parfois prête à rejoindre la tour d'ivoire de quelques-unes de ses disciplines, mais elle s'affirme surtout éprise d'avenir et de développement et par là même assez vite acquise à la culture de projet. Écartelée entre une mission d'accueil des étudiants hautement revendiquée et le fossé que creusait alors le différentiel entre le nombre et les conditions d'encadrement, Rennes II, à la différence d'autres universités, a développé une gestion prudente et attentive : "l'art du pauvre" écrivait le CNE dans son précédent rapport.

C'est dans ce jeu de contradictions que s'est élaborée une sorte de solidarité collective qui est un des fondements de la culture de l'université. Un livre intitulé *Entre fidélité et modernité* et publié en 1994 à l'occasion du 25^e anniversaire de l'établissement résume bien ces tensions. L'ouvrage est rédigé à la fois par des historiens, des sociologues, des géographes, des linguistes, des IATOS et des responsables de l'époque. Il est conçu non comme une "commémoration narcissique" - le mot est des auteurs - mais comme un instrument cathartique autour d'une trajectoire née de la marginalisation initiale, secouée d'aléas, mais constamment volontaire et ascendante. Y sont décrites les avancées, les conquêtes, les étapes de construction du campus, les doutes, les crises, les ouvertures sur la société, sur la ville, en un mot les mutations qui ont conduit Rennes II au statut d'université de plein exercice.

Très tôt, en tout cas, (dès 1976), l'université a défini ses ambitions sur une longue durée. Celles-ci s'articulent autour de cinq à six grands principes, plus exactement des stratégies, que l'on retrouve dans les contrats de développement signés avec le Ministère depuis 1990 et que l'on peut résumer ainsi :

- diversifier les formations au-delà des disciplines traditionnelles des sciences humaines ;
- développer la pédagogie en tant que méthode de démocratisation de l'enseignement supérieur ;
- s'ouvrir à la société par la culture (faut-il rappeler que Rennes II a accueilli et accueille encore quelques enseignants auteurs de haut niveau ?) ;
- s'ouvrir à la ville et la région par l'expertise des sciences humaines ;
- bien gérer à partir d'une équipe et d'une fonction présidentielle reconnue dans l'établissement ;
- développer ses campus sur le long terme à partir d'un plan d'ensemble.

1 - L'OUVERTURE DES FORMATIONS

L'offre de formation de l'université sera décrite en son temps dans ce rapport, mais il est intéressant de noter dès à présent que très tôt l'université a mis en place, au-delà des disciplines traditionnelles de lettres, langues et sciences humaines, les enseignements nécessaires à la création d'un pôle artistique. Elle a été parmi les premières à créer des filières LEA, AES, MASS et STAPS. Elle a ouvert le domaine de la communication avec un succès, on le verra, très mitigé, mais qui a, en contrepartie, amené des acquis importants dans les relations avec le monde professionnel, notamment celui de l'édition. On peut noter à ce propos que, dès 1994, l'université avait organisé des rencontres entre professionnels et étudiants, ce qui était à l'époque assez peu fréquent dans les universités littéraires.

Parallèlement, l’université s’est ouverte assez vite sur de nouveaux publics. Il n’est pas sans intérêt de souligner que, en collaboration avec l’Université Rennes I, elle a présenté le concours des formations continuées lancé par le Ministère en 2000 et qu’elle en a été co-lauréate. La formation continue est d’ailleurs l’un des points forts de la réflexion sur le nouveau projet d’établissement avec la mise en place d’un comité de pilotage pour moderniser et décentraliser l’ensemble du dispositif. Quant à la validation d’acquis professionnels, elle est aujourd’hui associée à un vaste complexe régional d’information qui rassemble la plupart des partenaires concernés.

2 - LA RÉFLEXION SUR LA PÉDAGOGIE

Le passage à l’enseignement de masse a été une préoccupation constante de l’université. Parce que convaincue de la nécessaire démocratisation de l’enseignement supérieur, l’université a été à l’avant-garde de toutes les innovations pédagogiques : pour mémoire, elle a adhéré d’emblée à la réforme de 1984, elle a organisé la réussite des parcours étudiants avec la mise en place, dès son premier contrat, d’un tutorat d’orientation, puis d’un tutorat de soutien assuré par des étudiants avancés ; enfin, plus récemment (1999), elle a créé un tutorat d’accès aux sources documentaires. Ces dispositifs "d’appuis pédagogiques de proximité" allant parfois jusqu’à l’individualisation n’ont pas manqué d’améliorer les taux de réussite des premières années de DEUG comme en témoigne l’intéressant bilan d’exécution du contrat quadriennal 1996-1999 publié par l’université. L’articulation raisonnée entre des disciplines "majeures et mineures" offertes aux étudiants de première année n’est pas étrangère à ces améliorations. Le dernier contrat quadriennal (2000-2003) infléchissait l’offre pédagogique de l’université vers la professionnalisation. Il n’en comprenait pas moins des actions de "vigilance pédagogique" en faveur de la réussite.

3 - LE SOUCI DE LA GESTION

Parce qu’elle a toujours ressenti la tension permanente entre le développement des effectifs et la faiblesse des critères de répartition des moyens financiers aux universités littéraires, Rennes II s’est attachée à développer une gestion prudente. "Parce que nous étions pauvres, nous avons l’obligation de nous bien gérer" confie un ancien président de l’université. De fait, Rennes II a été l’une des premières à acquérir les outils informatiques de gestion des universités. Dès 1993, elle était établissement pilote pour la mise en place de NABUCO. Elle a créé très tôt un service financier distinct des services comptables. Elle a développé ses services communs, avec d’ores et déjà une mention spéciale pour le SCD sur lequel cette évaluation reviendra longuement, car l’état de l’outil documentaire est, pour une université littéraire, un indicateur de la qualité de l’établissement.

S’agissant des ressources humaines, Rennes II a conduit une politique consciente et avisée de gestion de ses personnels IATOS. Le point d’orgue de cette politique initiée depuis plus d’une dizaine d’années (l’université a toujours inclus un vice-président chargé des IATOS dans ses équipes de direction depuis les années 90) était écrit dans le contrat de développement 2000-2003 avec la création d’une véritable direction des ressources humaines conduite par un DRH qui a été effectivement recruté depuis. De ce point de vue, il n’a pas échappé à l’université qu’une politique suivie de ses personnels est génératrice de solidarités et de culture d’établissement.

4 - STRUCTURER L’UNIVERSITÉ

Consciente de l’importance de la question, l’université avait, dès 1983, lancé un audit sur son organisation administrative. Sans succès, car l’adaptation de ses structures à la nouvelle loi d’enseignement supérieur (1984) avait conduit au morcellement désastreux des UFR qu’avait souligné le CNE lors de sa visite en 1987 (20 composantes étaient alors proposées). Dès 1991, l’université fait le constat que ce dispositif émietté ne faisait que renforcer une gestion déjà étroitement centralisée et trop loin du terrain. Elle adopte alors un schéma directeur qui propose un découpage de composantes en cinq grands ensembles à vocation pluridisciplinaire. Ce dispositif est mis en place en janvier 1994. L’un des objectifs de cette évaluation est précisément de vérifier, dix ans après, la légitimité fonctionnelle et politique de ce découpage au regard de la tradition centralisatrice encore vivante de l’université et d’apprécier sa pertinence face à des départements qui, cadres naturels du travail quotidien, portent aussi une autre légitimité : celle, plus traditionnelle, de leur discipline.

5 - DÉVELOPPER LES CAMPUS

Comme toutes les universités littéraires, l'Université Rennes II a connu une croissance accélérée de ses effectifs à la fin des années 80. Il est important de souligner que, dès 1991, elle avait adopté un schéma directeur de développement. Celui-ci a été conçu en partenariat avec la municipalité de Rennes, dans la perspective d'un véritable urbanisme qui devait prendre en compte le développement intrinsèque de l'université en confortant le campus principal de Villejean, mais aussi intégrer l'établissement plus largement dans la ville (création du campus de la Harpe) en tenant compte notamment de la création à venir des lignes du métro. C'est ainsi que ce schéma directeur s'est déroulé et réalisé avec une notable cohérence en profitant des plans successifs qui l'ont porté : U 2000, le CPER suivant et U3M. L'université a ainsi conforté sa visibilité sur le campus de Villejean avec la construction d'un bâtiment administratif central (5 800 m²), puis elle a construit une maison des langues (8 200 m²), un espace musique-culture (4 000 m²), un bâtiment recherche (3 110 m²), un espace informatique (2 000 m²), d'importantes extensions de la bibliothèque et, sur le campus de la Harpe, un gymnase est actuellement en construction. Dans le cadre d'U3M, l'État et les partenaires ont inscrit la réalisation de deux bâtiments stratégiques pour le développement de l'université : un bâtiment pour les sciences humaines et un espace rencontre-vie étudiante (projet EREVE) avec un achèvement attendu en 2004.

En définitive, sur l'ensemble de ces champs, il est clair que Rennes II s'est engagée depuis longtemps dans un processus de modernisation irréversible. Elle a affiché sa politique et décliné ses projets. Parmi les universités littéraires, elle apparaît comme l'une de celles qui ont pris, à temps, des décisions stratégiques essentielles.

Cette évaluation dira en conclusion si ces stratégies ont été conduites à bien dans leur totalité. Elle dira aussi les faiblesses et les fragilités qui ont perduré malgré les volontés collectives. Mais on peut d'ores et déjà retenir que le positionnement conscient de l'université a créé le germe d'une culture d'établissement mobilisant suffisamment d'enseignants-chercheurs et de personnels pour constituer des viviers dans lesquels puisent sans difficultés les équipes de direction successives. C'est le cas de l'équipe actuelle.

II - LE GOUVERNEMENT : COLLÉGIALITÉ ET CENTRALISATION

1 - LES INSTANCES EXÉCUTIVES

Une équipe de direction nombreuse

Partiellement renouvelée à la suite des élections de 2002 et du départ de cinq vice-présidents, l'équipe de direction actuelle de Rennes II comprend, outre le président, le secrétaire général et l'agent comptable, 14 vice-présidents, dont un vice-président étudiant.

L'importance de cette équipe, qui s'est renforcée à cette occasion, peut surprendre l'observateur extérieur. En fait, elle témoigne de la volonté de répartir des vice-présidences sur les principaux domaines de gestion de l'université.

Constituée d'enseignants-chercheurs et d'IATOS qui se sont engagés à participer à la mise en œuvre du programme de gouvernement proposé par le président, l'équipe ne reflète pas pour autant par sa composition l'exacte physionomie de la communauté universitaire. Sur les 13 vice-présidents autres que le vice-président étudiant, 6 appartiennent à l'UFR Sciences sociales, 3 à l'UFR ALC, 1 à l'UFR Langues et 1 à l'UFR Sciences humaines, tandis que 2 sont des IATOS.

La géométrie de cette équipe n'en est pas moins cohérente avec le discours qu'elle tient à l'université. Elle prône un "souci constant de concertation", un "travail en synergie", "l'élaboration discutée et partagée de la politique d'établissement", un "fonctionnement démocratique de l'institution". En témoigne la préparation du projet d'établissement 2004-2007 qui, après une première phase d'élaboration des axes stratégiques par le Bureau de l'université, a donné lieu à une concertation très active à tous niveaux et à une large diffusion interne des progrès de la réflexion.

Le Bureau

Constitué de l’équipe de direction, du secrétaire général, de l’agent comptable et du chef de cabinet du président, le bureau se réunit au moins une fois par semaine pour débattre des questions qui concernent la politique et la gestion de l’université. Son renforcement par rapport à celui de l’équipe précédente répond à la volonté de faire exister cette instance politique face à des services centraux qui ont donné l’impression, dans un passé récent, de monter en puissance, avec une propension marquée à développer leur autonomie. Chacun des membres, y compris le vice-président étudiant qui assiste avec une grande régularité aux réunions, est donc chargé d’un domaine précis de gestion de l’établissement. On reviendra sur les raisons de ce choix et sur ses conséquences. Il faut cependant préciser qu’il n’y a pas de relevé de décisions des débats du Bureau, ce qui contribue à créer chez les personnels des services une impression d’éloignement des instances politiques de l’établissement.

Le Bureau est régulièrement élargi aux directeurs d’UFR et peut l’être, à leur demande, aux représentants syndicaux enseignants et IATOS. Il a, d’autre part, constitué des groupes de pilotage non pérennes chargés d’aider à la réflexion politique sur telle ou telle question et d’éclairer la prise de décision. Chacun de ces groupes, animé par un vice-président, voire par le président, comprend un représentant des trois conseils et, éventuellement, un représentant des conseils d’UFR et des services communs. Les vice-présidents insistent sur la qualité et l’efficacité du travail collectif effectué par le Bureau, dont le fonctionnement est jugé par l’un d’entre eux "plus collectif que fédéraliste".

Cette volonté de travail collectif a fait surgir une question subsidiaire : celle de la délégation des responsabilités en cas d’absence prolongée du président. Les arrêtés de délégation, actuellement trop généraux, sont en cours de révision¹. Il en va de même pour les arrêtés de délégation concernant les directeurs d’UFR. Pour le maintien de l’ordre sur le campus, délégation est donnée respectivement aux vice-présidents des trois conseils, au secrétaire général et, pour Saint-Brieuc, au directeur du site.

Ce renforcement du Bureau et le nombre élevé des vice-présidents posent le double problème, commun à bien d’autres universités, de l’articulation entre le politique et l’administratif d’une part, des relations entre l’équipe de direction et les composantes d’autre part.

2 - L’ARTICULATION ENTRE LE POLITIQUE ET L’ADMINISTRATIF

Le renforcement important de l’équipe présidentielle peut d’abord susciter quelques interrogations. On ne peut manquer de craindre, en effet, que la prise en charge de chacun des principaux secteurs de l’administration par un vice-président génère des dispositifs de "double commande", voire engendre des conflits entre vice-président et chef de service d’un même secteur.

Pour les vice-présidents interrogés, cette situation, nouvelle dans l’université, doit se comprendre par référence à son histoire récente. Elle répond à une demande de renforcement du politique afin de rééquilibrer une trop forte tendance à l’autonomie de certaines directions administratives, autonomie qu’aurait favorisée le secrétariat général précédent, très organisateur et décisionnel. Cette tendance à l’hypertrophie de certains services, perçue comme une évolution négative du dispositif administratif, a incité l’équipe présidentielle à tenter d’en "reconquérir" l’architecture. Ce souci s’est, par exemple, fortement manifesté à l’occasion de l’élection du président de l’université, les deux candidats ayant été longuement interrogés sur les solutions qu’ils comptaient apporter à ce problème.

Interrogée sur ce sujet, la présidence estime que, tout en conservant ses prérogatives, elle associe les administratifs à l’élaboration de tous les projets. Par ailleurs, à la différence de chargés de mission qui n’auraient qu’une fonction temporaire, les vice-présidents assurent une plus grande stabilité à leur fonction. L’accroissement

¹ Réalisée en 2004

de leur nombre, qui peut paraître excessif, est enfin largement compensé par un véritable travail d'équipe, qui accroît la cohérence de l'action menée. Le mode de régulation hiérarchique étant faible à Rennes II, il entraîne en effet un fonctionnement par consensus qui peut, d'ailleurs, dans certains cas, diminuer la cohérence de l'action.

Pour sa part, le CNE est moins sensible à la prééminence de la fonction politique qu'à sa bonne articulation avec la gestion, les services devant garder pour ce faire toutes leurs capacités. La constante référence à des excès passés n'est sans doute pas la bonne manière d'aborder cette question qui appelle une approche plus équilibrée. L'expertise conduite laisse d'ailleurs penser qu'à l'hypertrophie d'un secrétariat général trop présent par le passé fait peut-être place aujourd'hui un effacement trop prononcé de celui-ci, conséquence probable des responsabilités confiées aux différents vice-présidents. Cela mérite toute l'attention de la présidence si celle-ci souhaite trouver un point d'équilibre satisfaisant en ce domaine.

3 - LES RELATIONS ENTRE LE CENTRE, LES UFR ET LES DÉPARTEMENTS

Les UFR, de création récente, doivent exister effectivement, sans être pour autant des facultés autonomes : tel est le point de vue de l'équipe de direction de l'université.

En certaines occasions exceptionnelles, celle-ci peut être amenée à intervenir. C'est ainsi que, pour éviter le risque d'éparpillement et d'appropriation strictement individuelle par les enseignants des modules de "mineure culturelle" ouverts à tous les étudiants, elle a pu obtenir la suppression de bon nombre de ces enseignements. C'est naturellement l'université qui, pour la création de nouveaux diplômes, conserve la maîtrise des schémas théoriques qu'elle propose aux instances concernées avant validation par les conseils.

D'une manière générale, l'équipe présidentielle se montre soucieuse de développer une concertation étroite avec les composantes : le président réunit tous les mois les directeurs et les responsables administratifs des UFR, afin de bien souligner l'importance du niveau 2 en tant que lieu de responsabilité, par rapport aux départements disciplinaires. Le Bureau s'ouvre aussi aux directeurs d'UFR quand la discussion porte sur des problèmes qui les concernent.

S'agissant de la recherche, le président co-préside le Conseil scientifique, afin d'affirmer à la fois le principe d'une forte politique d'établissement et celui d'une implication tout aussi forte des UFR. Ces dernières ont d'ailleurs bien perçu cette intention, puisque l'axe Recherche du projet d'établissement a été, jusqu'à présent, unanimement validé par toutes les instances.

Le même souci d'équilibre a présidé à l'élaboration des rapports d'évaluation interne destinés au CNE. Même si ceux qu'ont présentés les UFR sont quelque peu sommaires, l'équipe présidentielle n'est pas intervenue dans leur réalisation.

Il n'en reste pas moins qu'au cours de l'expertise, les enseignants et personnels des UFR ont fréquemment manifesté le sentiment "d'éloignement" que leur inspire le fonctionnement des services centraux. Il n'y a pas de rencontres programmées entre le secrétaire général de l'université et les responsables administratifs des UFR. Ceux-ci souhaitent notamment des réunions à thème sur les grands dossiers de gestion. La restructuration des UFR date maintenant d'une dizaine d'années. Il est temps sans doute que l'université en fasse le bilan pour mesurer cette distanciation qui perdure entre centre et composantes.

4 - LES CONSEILS : UN FONCTIONNEMENT EFFICACE

Le Conseil d'administration

Il se réunit tous les mois. Préparé par le président, la vice-présidente du Conseil et le chef de cabinet, l'ordre du jour est systématiquement revu, et éventuellement complété ou amendé, le matin même par le bureau. Le souci est que les administrateurs aient la meilleure connaissance possible des dossiers avant d'entrer en séance : le maximum de documents synthétiques écrits leur sont donc fournis à l'avance, ce qui ne les empêche pas de se plaindre de manquer de temps pour s'informer. Une formation, mise en place pour les nouveaux administrateurs, est très suivie.

Pour les décisions importantes comme la nomination d’un directeur de service, le Conseil invite les postulants à venir lui présenter leur candidature, assortie de leur profession de foi et d’engagements précis. En ce qui concerne le budget, des membres du Conseil sont membres de la Commission des finances et des moyens. On a là un système efficace de relais.

Selon le rapport d’évaluation interne, le CA présente néanmoins "une certaine tendance à refaire les débats qui ont eu lieu dans d’autres instances". La vice-présidente estime que si, dans un passé récent, les administrateurs ont pu se sentir parfois dessaisis de leurs attributions, ce sentiment s’est désormais considérablement atténué.

Le Conseil scientifique

Il se réunit une fois par mois, une semaine avant le Conseil d’administration. Coprésidé par le président de l’université et le vice-président du Conseil, ses séances sont assidûment suivies, sauf par les personnalités extérieures, à l’exception du représentant de Rennes I, dont la participation active est très appréciée. L’ordre du jour est préparé par le bureau du Conseil, dont les directeurs des écoles doctorales sont membres de droit, en étroite articulation avec le service recherche, qui entretient d’excellentes relations avec le vice-président du Conseil. Le Conseil se trouve confronté à quelques difficultés, une des plus importantes étant le manque de personnels et de moyens financiers. Il faut souligner, en effet, le coût important des soutenances de thèse (90 en moyenne par an), abondé par un prélèvement sur les réserves du Conseil. D’autre part, la mise en place d’une cellule de valorisation de la recherche exigera la création de trois postes : un poste d’IGR pour la diriger, un poste de technicien pour le suivi des doctorants, un poste pour la mise en place du SAIC interne.

Le CEVU

Il enregistre une bonne participation des personnalités extérieures ; trois sur quatre sont presque toujours présentes : le directeur du CROUS, le représentant de l’Union des collectivités d’Ille-et-Vilaine et le représentant du Comité économique et social. De son côté, le vice-président du CEVU assiste à toutes les réunions du CA du CROUS, ce qui permet une bonne coordination dans le suivi des dossiers importants : restauration et logement des étudiants, en particulier des étudiants étrangers, et l’EREVE (Espace rencontre et vie étudiante). Pour améliorer le travail d’instruction préalable des demandes de subvention sur le Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE), dont les difficultés sont évoquées dans le rapport d’évaluation interne, un comité de gestion du FSDIE a fonctionné à partir de juillet 2002. Avant d’être votée, la mise en place de ce comité avait rencontré une vive opposition de la part des étudiants qui y voyaient une confiscation de leurs prérogatives.

Le vice-président étudiant, jusqu’ici très présent dans les instances et soucieux de faire fonctionner le Conseil des élus étudiants, se heurte à l’opposition que manifestent certains élus étudiants au projet d’établissement, ce qui le place dans une position inconfortable : son absence à tous les entretiens prévus avec les experts du CNE en témoigne. Il n’en reste pas moins qu’au dire de l’équipe de direction, sa participation aux assemblées générales préparatoires au projet d’établissement a été très soutenue.

III - L’ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Depuis plusieurs années, l’Université Rennes II a mis en place un important dispositif de services centraux qu’elle considère comme des leviers de modernisation de son administration. Ceux-ci disposent des grandes applications nationales de gestion : NABUCO, APOGÉE, HARPÈGE. Ils sont dirigés par des cadres de bon niveau, résultat d’une constante politique de repyramidage des emplois de l’établissement. Ainsi, trois nouveaux postes ont été mis en place en 2001-2002 : un poste de directeur des ressources humaines (DRH), par création d’un poste de CASU ; un poste de conseiller juridique, par création d’un poste d’AASU ; un poste de chargé de mission Modernisation-Qualité, par redéploiement d’un poste d’APASU.

1 - LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Sont rattachées directement au secrétariat général deux des récentes créations évoquées plus haut :

- *la cellule juridique*, qui exerce une mission de veille en confrontant l'évolution législative, réglementaire et jurisprudentielle avec les pratiques administratives de l'université : analyse et suivi des conventions, examen des statuts de l'université et des composantes, mise en place des SAIC, révision de la charte informatique, participation au travail des structures concernées, gestion et suivi des contentieux directement ou par le biais d'un conseil extérieur. Cette cellule bénéficie du soutien de la direction et de la collaboration de toutes les structures de l'université ;
- *la mission Modernisation-Qualité*, chargée de construire un système d'information en mettant en place des tableaux de bord après inventaire des outils existants, de faire des propositions pour améliorer l'efficacité de l'action en formalisant les procédures sous forme de guide ou de document, de mettre en place une démarche de qualité dans le domaine de l'accueil en concertation avec tous les acteurs. Pour l'instant, il semble que cette mission, définie par l'ancienne équipe, et dans l'attente d'une confirmation par la nouvelle équipe, ne soit pas tout à fait opérationnelle.

2 - LE SERVICE FINANCIER

L'Université Rennes II est une des quelques universités qui ont mis en place un véritable service financier distinct de l'agence comptable. Son responsable est AASU. Il encadre 4 agents : 2 vérifient les mandats des services centraux et font le pointage pour la relance des factures, 1 seul est chargé des titres de recette pour l'ensemble de l'université (4 400 environ par an), ce qui pourrait poser des problèmes graves en cas de défaillance. La qualité de ces opérations est très appréciée par l'agence comptable.

Le responsable et son adjointe assument les tâches générales : préparation budgétaire, allocations de niveau 1 et liaison avec les composantes, documents budgétaires, validation du budget sur NABUCO et préparation des DBM. Ils fournissent aide et assistance aux composantes selon les besoins.

3 - L'AGENCE COMPTABLE

Elle est composée de 13 agents. L'expertise a mis en évidence des difficultés de fonctionnement, notamment un véritable encombrement de la dépense et des mandaterments consécutif à de nombreux rejets. Au-delà d'une gestion peut-être tatillonne, l'université devra engager des actions de sensibilisation et de formation de tous les personnels concernés en amont du mandatement. Ces difficultés sont aggravées par une trop grande rotation des personnels du service et une qualification financière des nouveaux nommés qui laisse beaucoup à désirer. À noter que le président de l'université a dû procéder, en 2002, à 5 réquisitions de l'agent comptable. Par ailleurs, il faut saluer le parfait respect de la réglementation dans le secteur des déplacements, grâce à la grande rigueur mise en place à ce sujet.

4 - LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Placée sous la responsabilité du DRH, elle comprend quatre secteurs : la gestion des ressources humaines, le service du personnel enseignant, le service du personnel IATOS et la collecte de la taxe d'apprentissage.

La gestion des ressources humaines est assurée par le DRH récemment recruté, dont l'objectif prioritaire est d'établir un diagnostic du potentiel humain (enseignants et IATOS) des différentes composantes, après analyse des missions et des moyens humains sur les plans quantitatif et qualitatif. Pour l'instant, ce chantier est en cours de réalisation et un rapport provisoire est prévu. Des audits ont déjà été réalisés sur la logistique, la reprographie, la collecte de la taxe d'apprentissage et la gestion intégrée des personnels, et conduisent la direction de l'université à restructurer les services concernés. La méthode de ces audits quelque peu directifs n'a pas semblé satisfaisante aux experts du CNE.

L’autre fonction assignée au DRH est de diriger et de coordonner l’activité des services des personnels enseignants et IATOS. Cela paraît pratiquement réalisé pour les personnels IATOS. Il serait opportun d’accélérer le processus pour les personnels enseignants et de conclure par des mesures propres à décroiser les deux services et à promouvoir en leur sein une véritable culture de gestion des ressources humaines.

Le Service du personnel enseignant est composé de 8 agents. L’application nationale HARPÈGE, implantée fin 1998, a généré les problèmes habituels de saisie initiale. Pour les enseignants, cette saisie était achevée au 01/10/2002. La gestion administrative des heures complémentaires suscite d’importantes difficultés.

Le Service du personnel IATOS, composé de 8 personnels, comprend un bureau Budget État qui, dans le cadre d’une gestion intégrée effective depuis le 01/09/2002, gère le mouvement interne annuel des IATOS, les concours et les affaires relatives à la CPE, et un bureau Budget établissement. Les personnels sur budget établissement de catégories A et B sont recrutés par une commission de recrutement, composée du SG ou du VP Ressources humaines, du chef de service concerné et d’un représentant élu de la CPE. Pour les IATOS, la saisie initiale dans HARPÈGE était achevée au 31/12/2002.

La présence d’un service pour la collecte de la taxe d’apprentissage au sein de la DRH est évidemment incongrue. Cette implantation a été réalisée à la suite de l’audit du DRH, qui concluait notamment à la nécessité d’une coordination en un seul lieu de cette collecte.

5 - LE SERVICE DE LA SCOLARITÉ CENTRALE

Il comprend 9 agents. Il est plus particulièrement chargé du 1^{er} cycle (calendriers, pré-inscriptions des nouveaux bacheliers, procédures préalables pour les étrangers, en liaison avec le SUJO et le Service des relations internationales), et il a une mission d’accueil des étudiants. Il gère l’organisation de tous les examens terminaux et est chargé de la délivrance des diplômes. À ce titre, il peut être amené à effectuer des recherches de cursus dans les cas de reprise d’études, de transfert, etc. Il a naturellement en charge la gestion des modifications des structures des arborescences sur APOGÉE, qui paraît, par ailleurs, être bien maîtrisé et bien utilisé. En liaison avec le service de la formation continue, il suit le DAEU (recevabilité des dossiers, organisation des inscriptions et des examens). Il s’occupe, enfin, des bourses d’agrégation et de DESS.

Il faut souligner la grande qualité de ce service, d’ailleurs apprécié par toutes les parties concernées.

6 - LE SERVICE LOGISTIQUE

Un projet de réorganisation de ce service, qui gère à lui seul le tiers des dépenses de l’université, est en cours d’élaboration. Il est actuellement dirigé par un IGR, qui appelle de ses vœux la constitution d’une véritable cellule administrative au sein du service. Ce dernier comprend aujourd’hui trois secteurs : le Service intérieur, le Service des achats-équipements et le Service du patrimoine et de la logistique immobilière.

Le Service intérieur est constitué d’équipes : une pour le ménage (17 personnes) ; une pour l’accueil, le courrier, le standard et la gestion des salles (8 personnes) ; une, mobile, pour les déplacements et le transport de mobilier (6 personnes) ; une équipe de proximité dans les composantes pour les besoins divers. Une personne de Saint-Brieuc est rattachée au Service logistique. Le nettoyage est assuré pour 40% par des entreprises extérieures ; il est prévu de faire passer ce taux à 60% pour récupérer 5 postes sur l’équipe chargée du ménage. Il convient de rappeler que des expériences similaires ont très souvent échoué. On signalera enfin la gestion centralisée des salles au moyen du logiciel CELCAT.

La cellule des marchés projetée n’ayant malheureusement pu être mise en place au Service financier, un Service des achats-équipements subsiste au sein du Service logistique. La totalité des activités est actuellement soumise à la procédure des marchés, sauf l’impression des ouvrages des PUR, pour laquelle la mise en concurrence est cependant systématique.

Le Service du patrimoine et de la logistique immobilière, constitué de plusieurs équipes (peinture, chauffage, métallerie ; électricité ; espaces extérieurs et jardins, etc.), accueille l'ingénieur sécurité de l'université (ASI). Le budget obtenu pour la sécurité au CPER s'élève à 2,74 M€ pour la durée de celui-ci et représente la moitié des besoins exprimés par l'université. Les exercices de sécurité sont régulièrement réalisés et tous les bâtiments sont équipés d'alarmes centralisées. Enfin, le Comité hygiène et sécurité se réunit régulièrement, tous les 3 mois, et répond à la fois aux nécessités réglementaires et au souci affirmé d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

La mise en place du réseau informatique interne, sous l'autorité du responsable du Service logistique, et en liaison avec le CRI et le CREA, a débuté en 1995 et doit être achevée fin 2004. L'installation actuelle, dont s'occupent 3 personnes, comporte 20 000 prises et 20 locaux techniques.

7 - LE SERVICE DE LA RECHERCHE

Dirigé par une IGE, ce service, qui comprend 5 personnes, suit la gestion de toutes les affaires de la recherche : CS, écoles doctorales, valorisation (contrats, conventions, diffusion des appels d'offres), CPER, relations avec le CNRS. Un chargé de mission devrait être prochainement recruté pour la valorisation.

8 - LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE

Ce service, qui œuvre en faveur du personnel de l'université, paraît exemplaire tant par les affaires traitées que par la qualité des personnes. Il organise son activité dans 3 directions : subventions aux associations (50 KF en 2001) ; convivialité et projets (15 KF en 2001) ; aide sociale (plus de 170 KF en 2001). L'aménagement de salles d'association, dont le financement est acquis (54,88 K€), est en projet. Les travaux devraient commencer prochainement. Le service édite un bulletin d'action sociale (tous les mois ou tous les 2 mois), et organise une fois par an l'accueil des nouveaux personnels. Il est impossible de détailler l'activité du service, mais il faut insister sur la qualité du travail effectué et donc, probablement, sur l'impact très positif qu'il a sur le climat social de l'établissement.

9 - LE SERVICE DE LA COMMUNICATION

Fort de 7 personnes, dont 3 non-titulaires, soit 5,3 ETP, disposant d'un budget de près de 5 000 € en 2002, il a pour mission de "soutenir et de valoriser la politique définie par la direction de l'université et d'assurer la promotion de toutes les composantes de l'établissement". Les réalisations sont nombreuses et de qualité : publications (*R2*, journal d'information mensuel de l'université ; *L'officiel*, bulletin de communication interne ; *L'agenda*, calendrier de la vie universitaire ; télétexte diffusé sur moniteurs pour l'information des étudiants etc.) ; refonte du site Web, dont la clarté jusqu'alors laissait beaucoup à désirer ; installation de stands d'accueil ; prise en charge des relations avec la presse, notamment à l'aide de la *Lettre à la presse* ; produits au sigle de l'université, diffusés par la "boutique Rennes 2" ; revue de presse élaborée pour la direction de l'université.

10 - LE SERVICE DES RELATIONS INTERNATIONALES

Composé de 4 personnes, il couvre pratiquement tout l'international : mobilité et accueil des étudiants français et étrangers ; suivi des conventions et subventions sur les plans administratif et financier ; mobilité des enseignants ; organisation des cours d'été, dont le produit sert à financer le salaire d'une contractuelle. Le dynamisme de la responsable (IGE), les réalisations déjà effectuées et les objectifs de développement affichés permettent d'émettre un avis particulièrement favorable sur la qualité et l'efficacité de ce service.

IV - LA GESTION FINANCIÈRE

1 - LES RESSOURCES ET LES DÉPENSES

Le tableau ci-après présente la structure des ressources de l'université pour les exercices 1998, 1999, 2000 et 2001. En dépit d'une relative instabilité du montant des différentes ressources d'une année sur l'autre, on constate un certain désengagement des collectivités locales et une augmentation sensible des ressources générées par les

contrats de recherche, les produits financiers, et la taxe d'apprentissage, qui peut être, pour cette dernière, mise au crédit de l'audit effectué par le DRH et de la réorganisation qui en a résulté. Si l'on considère le poids relatif de chaque ressource, on note la part de plus en plus importante prise par les subventions publiques.

Les ressources								
	1998		1999		2000		2001	
	Euros	en %	Euros	en %	Euros	en %	Euros	en %
Subventions publiques	10 883 122	58,05	10 481 158	56,02	9 708 686	53,48	11 669 310	67,19
Collectivités locales	907 451	4,84	831 718	4,45	343 317	1,89	696 962	4,01
Droits universitaires	2 654 263	14,16	2 584 241	13,81	2 481 494	13,67	2 491 106	14,34
Contrats de recherche	170 008	0,91	105 179	0,56	151 203	0,83	252 010	1,45
Taxe d'apprentissage	46 629	0,25	66 016	0,35	62 234	0,34	100 147	0,58
Produits financiers	63 979	0,34	36 253	0,19	91 495	0,50	110 052	0,63
Divers	4 021 927	21,45	4 604 844	24,61	5 316 041	29,28	2 048 423	11,79
TOTAL	18 747 378	100	18 709 409	100	18 154 470	100	17 368 011	100

Source : Comptes financiers de l'université

La dotation globale de fonctionnement (DGF) a été très sensiblement augmentée depuis l'exercice 2002 dans le cadre du réaménagement des critères : elle se monte, pour Rennes II, à 5 333 K€.

La ventilation des charges pour les exercices 1998, 1999, 2000 et 2001 fait apparaître une augmentation constante des dépenses de documentation, de recherche et de fonctionnement courant, ainsi qu'une diminution continue des dépenses liées au cadre de vie, qui s'explique par le calendrier des travaux.

Les charges								
	1998		1999		2000		2001	
	Euros	en %	Euros	en %	Euros	en %	Euros	en %
Politique documentaire	766 311	4,75	831 631	5,28	840 063	5,40	974 404	6,11
Enseignement	4 416 051	27,37	4 273 572	27,12	4 051 107	26,05	4 164 231	26,12
Cadre de vie/ modernisation	3 529 575	21,88	2 865 090	18,18	2 163 276	13,91	1 714 377	10,75
Promotion/ développement	839 752	5,21	937 474	5,95	975 180	6,27	721 093	4,52
Recherche	852 684	5,29	1 190 574	7,56	1 246 836	8,02	1 489 638	9,34
Vie quotidienne	5 727 588	35,50	5 656 943	35,91	6 273 265	40,34	6 876 857	43,14
TOTAL	16 131 961	100	15 755 284	100	15 549 726	100	15 940 600	100

Source : Budgets de l'université

2 - LES RÉSERVES ET LES RELIQUATS DES CRÉDITS DE RECHERCHE

Le tableau suivant donne l'évolution des réserves de 1997 à 2001 :

		1997	1998	1999	2000	2001
Fonds de roulement	Francs	21 702 000	26 872 000	30 468 000	31 319 000	31 311 000
	Euros	3 308 449	4 096 610	4 644 817	4 774 551	4 773 331
Évolution en %			+23,82	+13,38	+2,79	-0,03

Source : Comptes financiers de l'université.

Le montant du fonds de roulement est en augmentation depuis 1997 et stabilisé depuis 2000.

On notera avec satisfaction que les sommes du volet recherche du précédent contrat, globalisées dans les comptes des composantes, ont été à chaque fois entièrement dépensées. On soulignera au passage l'augmentation importante (+58,3%) des crédits alloués à la recherche d'un contrat à l'autre.

3 - LES PROCÉDURES BUDGÉTAIRES

Elles s'inscrivent dans le cadre réglementaire et obéissent à un souci de clarté et de concertation. L'action du VP chargé des moyens a paru déterminante, avec un excellent support logistique apporté par le chef du Service financier et l'agent comptable.

La procédure commence par la lettre de cadrage du président, qui intervient tôt (fin juin), et qui, tout en définissant les orientations en matière budgétaire, présente clairement le calendrier, la nature des différentes étapes, et donne toutes les informations nécessaires. Ensuite, il est procédé à l'examen des projets des services et composantes en se référant au budget précédent. Il n'y a pas pour l'instant de manuel des procédures, mais l'équipe veut mettre au point des indicateurs de répartition et les utiliser. Cependant, même avec la méthode actuelle, certains rééquilibrages sont effectués. Après examen par la Commission des finances (présidée par le VP), à laquelle participent le SG et l'AC, la procédure d'approbation réglementaire est engagée. Le vote du budget a eu lieu le 15/12/2001 et le 20/12/2002 pour les deux derniers exercices, sans difficulté et avec des documents à la portée des élus.

Les reliquats sont intégralement mutualisés. Il n'y a pas pour l'instant de politique d'amortissement, mais l'opération est engagée pour l'avenir par le lancement de l'inventaire, qui devrait être pratiquement terminé fin 2002. Il est prévu d'inscrire 125 K€ en dotation pour 2003 et de monter progressivement en charge en fonction de la DGF. Un séminaire de 2 jours a été organisé en 2002 pour sensibiliser "la base" sur le sujet et montrer qu'il ne s'agit pas d'une contrainte supplémentaire. Il est prévu de refaire une campagne de communication après la fin de l'inventaire. L'université est donc sur la bonne voie.

En ce qui concerne l'exécution, il faut noter que les délais de paiement sont de 30 jours pour l'ordonnancement et de 15 jours pour le paiement. Des réunions de sensibilisation ont été effectuées et une circulaire claire a été diffusée sur le sujet.

Il n'y a pas pour l'instant de convention avec la Trésorerie générale. L'université devrait inciter le nouvel agent comptable à en passer une. Enfin, il n'existe pas de contrôle de gestion, mais la volonté de le mettre en place est affichée : une chargée de mission a été nommée à cet effet.

En conclusion, et malgré les progrès qu'il reste à accomplir, Rennes II a globalement une bonne gestion budgétaire.

V - LA GESTION DES PERSONNELS

Le VP chargé des ressources humaines pilote la politique de l’université dans ce domaine. Ses missions ont consisté à chercher à :

- mieux connaître l’établissement, afin de définir des priorités, d’assurer le suivi des catégories particulières (PAST...) et d’avancer dans le règlement du difficile dossier du taux de couverture des disciplines ;
- assister le président dans certains dossiers particuliers (cumul d’emplois, heures complémentaires, chargés d’enseignement, intermittents du spectacle).

Il a mis en place des groupes de réflexion (ARTT, pilotage CPE, rémunérations accessoires, formation des personnels IATOS et résorption de la précarité) qui améliorent la qualité du dialogue social.

1 - LA GESTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Il n’y a actuellement aucune politique de redéploiement des postes, l’université estimant que le sous-encadrement chronique et pratiquement général ne le permet pas².

Les procédures de demande de poste n’en sont pas moins claires et concertées : le Bureau de l’université définit les principes politiques et les principes d’application qui président à l’élaboration de la liste des postes qui seront demandés. Après demandes des départements, débats et classement dans les conseils d’UFR, les dossiers argumentés, notamment sur la question de la liaison enseignement-recherche, sont reçus par le VP. Après discussion en bureau élargi aux directeurs d’UFR, le président recueille l’avis du CS et soumet la proposition au CA.

Les recrutements extérieurs, généralement encouragés, concernent des enseignants qui conservent leur ancienne résidence : le non-respect de l’obligation de résidence prend ici une ampleur inhabituelle et pèse sur la vie de l’établissement. Plus du quart des enseignants-chercheurs (27,6%), en effet, ne résident pas en Ile-et-Vilaine et 14% habitent Paris ou la région parisienne (effet conjugué du TGV et du métro Rennais). Dans le département de Lettres, la proportion est estimée au tiers des effectifs, ce qui pour le directeur et la responsable administrative, complique singulièrement la mise en place des emplois du temps. Beaucoup d’enseignants ne souhaitent pas dépasser deux jours de séjour à Rennes. Dans ces conditions et à quelques exceptions près, ces enseignants ne s’investissent pas dans la vie de l’établissement. La charge en est d’autant plus grande pour les résidents. Rennes n’est pas la seule université de la région dans cette situation, mais, à l’évidence, elle devra se doter de règles statutaires plus claires pour éviter ces anomalies.

Autre problème : le volume des HC (68 434h en 2001), bien qu’ayant diminué depuis 1997 de 8,7%, est encore excessif. Les services ne disposent pas d’outils de calcul fiables des heures complémentaires. Cette situation génère des abus plus ou moins volontaires (heures de TD comptabilisées en cours magistraux par exemple). La direction de l’université en a conscience, d’autant que les dotations annuelles allouées aux composantes sont parfois allègrement dépassées (UFR ALC par exemple). Le Bureau de l’université a réactivé un groupe de pilotage sur les HC, dont la mission est de cerner les besoins réels, de suivre les consommations, et de mettre au point, grâce aux logiciels de gestion de l’AMUE, des outils d’aide à la décision. L’université ne peut être qu’encouragée dans cette voie.

2 - LA GESTION DES PERSONNELS IATOS

L’université a entrepris de combattre la précarité statutaire des personnels non titulaires (70 personnes, soit 50 ETP) en réservant des supports dans le cadre de la loi Sapin (13, dont 9 gagés en 2001), mais aussi en favorisant la préparation aux concours de la fonction publique. Il faut signaler, à propos de ces personnels, qu’il n’existe pas de mutualisation pour les fins de contrat.

² Depuis la visite des experts, 4 redéploiements ont été décidés pour la rentrée 2003 et 8 pour la rentrée 2004.

Le plan de formation continue de l'université, très complet, s'articule classiquement autour de plusieurs axes : développement des compétences professionnelles, avec notamment les préparations aux concours ; formations bureautique, informatique, multimédia ; formations hygiène et sécurité ; développement personnel. Il est dommage que les personnels de l'université ne puissent bénéficier du plan de formation académique.

La formation des personnels IATOS

	1998	1999	2000	2001
Effectifs des bénéficiaires	615	339	617	394
Nombre d'heures de formation	7272	3730	7464	5742
Nombre de jours de formation	1278	620	1244	957
Coût de la formation	454 KF	460 KF	571 KF	519 KF

Les dispositions relatives à l'ARTT ont été mises en place en 2 ans et ont conduit à une réelle réduction du temps de travail. Une note du président, du 23/10/2002, très claire et très précise, fixe les nouvelles modalités arrêtées après délibération du CA et consultation de la CPE.

La CPE, effectivement présidée par le président de l'université, entouré du SG et du VP Ressources humaines, exerce vraiment son rôle (elle remplace d'ailleurs un ancien CTP local), ce qui conduit à une gestion très concertée des personnels IATOS.

De 1996 à 2002, les créations de postes d'IATOS ont été assez nombreuses puisqu'elles s'élèvent à un total de 58, parmi lesquelles 21 ont été affectées aux services centraux, 20 aux services communs et 13 aux UFR (6 à l'UFR ALC, 1 à l'UFR APS et 2 à chacune des UFR de Langues, Sciences humaines et Sciences sociales). On rappellera ici l'état de sous-qualification des personnels administratifs des UFR.

3 - CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Il est clair que l'université dispose d'une administration solide et de qualité.

La création d'une cellule juridique et celle d'une mission modernisation-qualité sont d'excellentes initiatives. Cette dernière devra être rapidement opérationnelle. Le dossier de l'habilitation des diplômes devrait, dans le même temps être restitué au service concerné.

On peut observer que le service de la présidence est inutilement chargé de l'organisation des élections du CNESER ainsi que des commissions de spécialistes. La gestion des conseils devrait être confiée à un secrétariat identifié chargé des conseils et commissions de l'université.

La gestion financière n'appelle pas de remarques particulières. L'université est consciente des améliorations possibles (mise en œuvre d'une politique d'amortissement, voire d'un contrôle de gestion) puisqu'elle a déjà engagé un certain nombre d'actions à cet effet. On ne peut manquer de souhaiter cependant que soit mise en place le plus rapidement possible au sein du Service financier une cellule des marchés, en instituant un référent par domaine. La création du SAIC pourrait être l'occasion de réaliser ce projet en y associant les personnels de l'université.

VI - L'OUVERTURE : COMMUNICATION ET RELATIONS EXTÉRIEURES

1 - LES RELATIONS AVEC L'IUFM DE BRETAGNE

Les relations entre l'IUFM et les deux universités rennaises sont bonnes. Le premier directeur de l'IUFM, d'abord directeur de la MAFPEN et directeur de l'IREM de Rennes I n'y est pas étranger. Il faut aussi souligner que, dès la création de l'IUFM, des universitaires de Rennes II se sont impliqués activement dans les groupes de réflexion sur ses structures et son fonctionnement. Actuellement, une enseignante du département de Lettres de l'UFR ALC est affectée à mi-temps à l'IUFM comme directrice d'études, pour une durée de quatre années renouvelable trois fois un an.

La participation actuelle de Rennes II aux travaux du Conseil d’administration et du Conseil scientifique et pédagogique, ainsi qu’aux diverses commissions (de spécialistes, de validation des résultats des professeurs stagiaires, d’admission à l’IUFM), est bonne. Il en va de même pour la participation des autres universités bretonnes comme l’UBO, fortement impliquée dans le site IUFM de Brest et pionnière en matière d’offre de formation pour les lycées professionnels. L’IUFM, en revanche, ne semble pas avoir de représentant nommé dans les instances de Rennes II.

L’entretien avec la correspondante de Rennes II pour l’IUFM a confirmé la bonne articulation des enseignements destinés à la préparation des concours : à l’IUFM reviennent notamment la préparation à l’épreuve professionnelle orale du CAPES et une initiation à la profession ; Rennes II se charge de la préparation aux épreuves académiques. Dans la préparation des concours internes (CAPES et agrégation), interviennent tous les enseignants des concours externes de Rennes II ainsi que des formateurs de l’IUFM. Le travail d’élaboration d’une offre concertée en formation continue des professeurs des écoles et des enseignants du second degré semble en bonne voie.

Enfin, l’université intègre dans ses équipes d’accueil (en lettres, en anglais, en linguistique) des maîtres de conférences de l’IUFM.

2 - LES RELATIONS AVEC LES AUTRES ÉTABLISSEMENTS D’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Longtemps, l’Université Rennes II a fait figure d’université frondeuse, un peu difficile, jalouse de Rennes I, qui, pour sa part, plus sage, peut-être plus compassée, se jugeait en tout cas suffisamment efficace pour dédaigner sa voisine littéraire. Ces temps appartiennent au passé. Rennes II s’est suffisamment modernisée pour nouer avec Rennes I des relations apaisées et productives, comme en témoignent leur projet commun pour le développement de la formation continue ou leur coopération dans la mise en place et le fonctionnement de plusieurs réseaux, tels l’Europôle, l’Université de Bretagne et surtout le RUOA.

L’Université de Bretagne

Créée en juin 2001 à l’initiative de la Région, cette association, placée sous le régime de la loi du 1^{er} juillet 1901, regroupe les quatre universités bretonnes, l’IUFM et les grandes écoles de Bretagne. Malgré les objectifs ambitieux affichés dans les statuts ("accroître la cohésion du dispositif d’enseignement supérieur et de recherche en Bretagne, intensifier les relations entre établissements et renforcer l’image des formations supérieures bretonnes, notamment à l’étranger"), les résultats restent pour l’instant modestes et à évaluer dans l’avenir.

L’Europôle universitaire de Rennes

Groupement d’intérêt public réunissant les deux universités rennaises, l’INSA et l’ENSAR de Rennes, la Région Bretagne, le Département d’Ille-et-Vilaine et la Communauté d’agglomération de Rennes, l’Europôle cible la plupart de ses actions sur l’international. Le nombre des étudiants étrangers accueillis à Rennes ayant doublé en dix ans et le nombre d’étudiants rennais désireux d’effectuer une partie de leur formation à l’étranger ne cessant d’augmenter, il était devenu nécessaire de coordonner et de diffuser l’information sur le pôle, de développer les thèses en co-tutelle ainsi que les échanges des enseignants-chercheurs et de créer à Rennes un pôle d’enseignements concernant l’Europe. Reposant sur des bases solides, l’Europôle peut se donner les moyens d’offrir une plus grande visibilité aux actions concernant l’Europe par le biais de manifestations telles que l’Université d’été de Saint-Malo, la Semaine internationale, les cours publics sur le projet européen, ou encore en coopérant avec le pôle européen Jean Monnet de Rennes I. Rennes II, dont les irlandais sont en bonne position pour collecter les informations en vue de la création d’une Maison de l’Irlande et Rennes I, membre du Collège franco-japonais qui a noué des relations avec quatre universités japonaises, trouvent dans l’Europôle un lieu privilégié pour renforcer les relations avec ces deux pays. Enfin, l’Europôle va suivre de très près les programmes de mobilité des post-doctorants, afin de ne pas les perdre de vue lors de leur retour de l’étranger.

Pour le fonctionnement de l’Europôle, chacun des établissements concernés a demandé la création d’un poste d’IGE, d’un poste de responsable administratif et d’un poste de responsable-communication.

Le Réseau des universités de l'Ouest atlantique (RUOA)

Le besoin d'une structure universitaire de taille européenne qui dépasse les limites de la région Bretagne se faisant sentir, les neuf universités des trois régions Bretagne, Pays de la Loire et Poitou-Charentes ont décidé de créer en novembre 1998 un réseau informel, institutionnalisé en janvier 2001 sous la forme d'une association "loi de 1901". Inscrit parmi les priorités de l'axe 2 du projet d'établissement de Rennes II, ce réseau "a pour objet de favoriser la coopération des neuf universités dans tous les champs d'activité, et en particulier s'agissant des thématiques de recherche, et de permettre une mutualisation des moyens susceptible de faciliter l'intégration des équipes de recherche aux programmes européens". Soutenu par la DATAR à ses débuts (deux dotations de 800 KF chacune), le Réseau s'est engagé à trouver ses ressources ailleurs que dans les universités qui le constituent (fonds européens, État, Régions, Villes) et à lier les financements à des projets, pour le démarrage desquels le Ministère a créé un poste. Si les débuts sont prometteurs, comme le détaille le préambule aux statuts du Réseau, la prise de conscience par les universitaires de base de l'importance d'un tel réseau est loin d'être effective. Un travail patient de persuasion est nécessaire, dont s'acquittent d'une manière soutenue les équipes de direction de Rennes I et Rennes II.

3 - LES RELATIONS INTERNATIONALES

Au moment de la campagne électorale, la profession de foi du président pointait dans ce domaine un certain nombre de faiblesses, mentionnées deux ans plus tard dans le rapport d'évaluation interne. La politique des relations internationales souffre d'un manque de cohérence et d'une dispersion trop grande des actions, dus à la persistance d'initiatives individuelles isolées et à l'absence de concertation entre les services concernés. Le manque de lisibilité qui en découle fait qu'elle "reste quelque peu en marge de l'activité générale de l'université". Est-ce à dire qu'aucun progrès n'a été enregistré dans ce domaine depuis plusieurs années ? En tout cas, les initiatives d'ores et déjà prises pour remédier aux faiblesses constatées, l'importance accordée aux relations internationales dans le projet d'établissement - qui en fait l'un de ses cinq axes prioritaires - comme dans le rapport d'évaluation interne, l'engagement fort de l'université dans l'Europôle, témoignent de la forte volonté d'amélioration manifestée par l'équipe de direction.

Celle-ci entend faire porter d'abord son effort sur l'accueil des quelque 1 500 étudiants étrangers inscrits hors échanges à Rennes II en 2002-2003 (ils étaient 1 300 l'année précédente). Ces étudiants sont toujours gérés par le service central de la scolarité et, de ce fait, noyés dans la masse des étudiants rennais. Un travail précis d'identification a commencé, qui doit déboucher sur un accueil et une information spécifiques. À cet effet, une coordination étroite entre le Service des relations internationales, le Service de la scolarité, le SUIO... et les UFR doit être rapidement mise en place.

La même coordination est nécessaire pour la gestion des étudiants en programme d'échanges, dont s'est seul occupé jusqu'à présent le Service des relations internationales. À cet égard, l'application informatique APOGÉE, inadaptée à la gestion de ces publics, va être assouplie au niveau de l'établissement, en attendant une adaptation au niveau national.

Pour les étudiants rennais en programme d'échanges, des formations linguistiques et culturelles ont commencé ainsi que la mise en place de vrais partenariats entre Rennes II et les universités étrangères d'accueil, afin de mieux orienter les étudiants dans leur choix d'enseignements durant leur séjour hors de chez eux.

La mobilité étudiante doit être doublée d'une mobilité enseignante effective qui, pour l'instant, ne concerne que des missions de recherche dont les retombées sont exclusivement individuelles, sans réel bénéfice pour l'université. Cette dernière est en train de mettre en place, dans le cadre des programmes Socrates/Erasmus, une mobilité d'enseignement. Ainsi, en 2001-2002, 14 enseignants de Rennes II seulement ont effectué à l'étranger des missions d'enseignement d'une semaine dans des cursus existants. L'objectif est de multiplier ce nombre par dix d'ici quelques années.

S’agissant des partenariats autres qu’européens, l’éparpillement reste encore trop grand. Concernant la recherche, il arrive encore trop fréquemment que des chercheurs étrangers en mission à Rennes II soient "inconnus" du Service des relations internationales. Ce dernier travaille à recenser tous les contacts pris par les uns et les autres dans ce domaine.

VII - CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

L’Université Rennes II a amorcé, voici une dizaine d’années, une évolution très positive, après une restructuration en profondeur de son organisation. Sans être parvenue à son terme, cette évolution se lit très clairement dans les progrès réalisés dans de nombreux secteurs, à commencer par la cohésion de l’équipe de direction et la cohérence de la politique qu’elle a définie et qu’elle conduit.

Son souci bien réel de concertation ne doit pas être occulté par l’impression, ressentie par les composantes et les services, que le renforcement de l’équipe de direction manifeste surtout une volonté de centralisation, trop forte à leurs yeux.

Ces divergences d’appréciation sur la définition des fonctions politiques et administratives exigent une clarification encore plus nette. Malgré les lourdes charges des uns et des autres, des réunions régulières (qui, pour le moment, ne semblent pas être institutionnalisées) pourraient permettre une meilleure compréhension réciproque entre l’équipe de direction et les chefs de service ou entre la même équipe et les directeurs et responsables administratifs des départements, qui se sentent tenus à l’écart.

Même si les risques de dérive facultaire semblent écartés, il convient d’accroître encore la cohésion de l’établissement, afin de faire disparaître les tendances au repli sur des "îlots défensifs" encore perceptibles ici ou là. L’effort entrepris pour améliorer la communication verticale entre les trois niveaux et surtout la communication transversale entre les services, encore trop souvent isolés, ou entre les services et les UFR, doit être continué avec ténacité. C’est à ce prix qu’on peut espérer amener la communauté universitaire à s’impliquer plus activement dans la vie de l’établissement et mettre fin à des dérives malsaines qu’illustre le problème des enseignants-chercheurs non résidents, évoqué de manière récurrente dans les entretiens. Sur ce point, les mesures trop timidement amorcées doivent être renforcées et mises en œuvre sans tarder, afin d’éviter le risque de voir s’amplifier ce mouvement et naître une démobilisation des personnels qui s’impliquent dans la vie communautaire. À la circulaire distribuée avec les fiches de service, qui rappelle les obligations de service, et notamment celle d’effectuer les enseignements sur au moins deux journées par semaine, il serait bon d’ajouter un contrôle plus strict des demandes de dérogation à l’obligation de résidence, d’affiner les profils des postes à pourvoir et d’explicitier les tâches à accomplir, en assortissant les recrutements d’un engagement fiable de résidence.

Ceci n’exclut pas, loin s’en faut, l’organisation, à l’intention des personnels nouvellement recrutés, d’une meilleure information sur le fonctionnement de l’université et, d’une manière plus large, d’un accueil qui dépasse le cadre de la simple convivialité et ouvre la porte à une intégration cohérente de ces personnels dans l’université. Des lacunes dans ce domaine peuvent fournir à ces derniers un motif supplémentaire pour ne pas s’investir dans la vie de l’établissement, de même qu’elles peuvent inciter de nombreux étudiants à ne pas participer aux élections de leurs représentants dans les instances de l’université.

S’agissant du problème des heures complémentaires, le groupe de pilotage prévu pour le résoudre doit se mettre sans tarder au travail, afin de clarifier une situation très floue qui ne peut perdurer.

L’articulation des enseignements théoriques de l’université avec ceux de l’IUFM est bonne, mais elle doit être encore renforcée et la représentation officielle de l’IUFM dans les instances centrales de l’université effectivement réalisée.

Dans le domaine des relations internationales, les recommandations que l'on peut faire coïncident pour la plupart avec les intentions inscrites dans les documents fournis par l'équipe de direction et que l'on peut ainsi résumer : réduire et si possible mettre un terme à la dispersion et à l'hétérogénéité des actions, afin de donner à la politique des relations internationales la lisibilité qui lui a fait longtemps défaut ; pour cela, travailler sans relâche au renforcement des réseaux ; associer étroitement formation, recherche, stages ; tout mettre en œuvre pour convaincre les enseignants-chercheurs que des actions institutionnellement coordonnées valent mieux que la multiplication d'initiatives isolées. Sur quelques points concrets, l'amélioration peut porter, par exemple, sur une redéfinition des partenariats européens en relation étroite avec les cursus mis en place, de telle sorte que les maquettes des cursus de 2nd et de 3^e cycles intègrent la dimension de mobilité ; on peut aussi envisager, afin d'encourager la mobilité des enseignants-chercheurs, la prise en compte de cette dernière au titre des promotions.

Les améliorations apportées depuis quelques années dans les domaines expertisés sont nettes ; on ne peut qu'encourager et soutenir la volonté clairement exprimée par l'équipe de direction de continuer dans la voie tracée. Il va sans dire qu'un des meilleurs encouragements serait de doter l'Université Rennes II des moyens suffisants pour accompagner la mise en œuvre de sa politique de développement, à commencer par les postes administratifs indispensables au bon fonctionnement de services tels que le SUIO ou le Service des relations internationales.

LA VIE ÉTUDIANTE ET
SES SERVICES D'APPUI

L'université est un lieu de vie favorable pour des étudiants dans la mesure où sont développées un certain nombre d'activités culturelles et sociales, impliquant leur participation, et où fonctionnent correctement les services qui ont pour mission de les accueillir. Dans ce chapitre on examinera donc en priorité les activités culturelles, qui ont paru d'emblée l'un des points forts de cette université, puis les divers éléments de ce qu'on appelle communément l'action sociale, et enfin on passera en revue quelques-uns des services communs qui peuvent contribuer le mieux à créer un espace de vie accueillant : l'information-orientation et le service des activités physiques et sportives, mais aussi l'audiovisuel, qui a certes une visée plus large, puisqu'il est partie prenante des programmes de formation et de recherche de l'université, mais est aussi, dans une large mesure, au service de la vie étudiante, notamment dans le déroulement des activités culturelles.

I - LA VIE CULTURELLE

La vie culturelle sur le campus est considérée depuis longtemps comme un enjeu important par l'ensemble de la communauté universitaire et les responsables de Rennes II : le projet d'établissement 2004-2007 retient la politique culturelle, dans son articulation avec la formation et la recherche, comme l'un des grands axes de développement de l'université, tout comme l'avait fait le contrat 2000-2003.

1 - LES STRUCTURES ET LES MOYENS

Les structures

Le Conseil culturel, créé en 1999, a pour mission de définir et d'impulser la politique culturelle de l'université. Présidé par le vice-président chargé de la politique culturelle, il comprend 17 membres, dont le VP du CEVU, le VP étudiant, des personnalités du monde culturel siégeant au CA, des élus enseignants, étudiants, IATOS issus des conseils centraux...

La politique culturelle est mise en oeuvre par le Service culturel, service central de l'université dépendant directement de la présidence, placé sous la responsabilité du vice-président chargé de la politique culturelle. Il comprend un responsable de service (IGE), une secrétaire et un graphiste (techniciens), un dessinateur (adjoint-technique) et un technicien en charge de la régie de l'auditorium (mis à la disposition du service par le CREA).

Le budget

Il dispose d'un budget assez considérable (211 207 € en 2002) : à titre de comparaison, le budget culture de Grenoble III, université littéraire de taille plus petite, mais active dans le domaine culturel, était d'environ 24 000 € en 2001. C'est évidemment un indicateur favorable de l'engagement de l'université en faveur des activités culturelles. Si les subventions les plus importantes viennent du ministère de l'Éducation nationale (103 310 €), on notera avec intérêt le montant alloué par la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) : 47 735 €. Il faut dire que Rennes II a été la première université française à signer, en 1984, un accord de partenariat avec la DRAC, dont la dotation globale comporte un fléchage interne pour un certain nombre d'opérations. Les droits d'inscription s'élèvent à 53 400 €¹ et les recettes propres à 8 000 €. Les autres partenaires de l'université sont la Ville de Rennes et surtout la Communauté d'agglomération, Rennes-Métropole, qui apporte un soutien signalé à l'organisation des festivals, et encore le CROUS, dont la commission Culture Action peut accepter le financement de projets culturels de l'université.

¹ Depuis la visite des experts, ces droits ont dû être supprimés.

Des locaux bien équipés

Pour ses activités culturelles, l'université a su se doter de locaux bien adaptés, parmi lesquels l'auditorium "Le Tambour", superbe réalisation de 254 places réservée à la musique et au cinéma (équipement vidéo en 16 et 35 mm). Construit dans le cadre du CPER de 1989 à 1995, il a reçu de la Ville de Rennes 0,45 M€ qui ont permis des améliorations et dont la contrepartie était l'accès des habitants du quartier à une partie au moins de ses activités. Cette clause a été respectée, puisque de nombreuses manifestations sont aujourd'hui ouvertes aux Rennais : séances hebdomadaires de cinéma, Semaines Arts du spectacle du programme Ciné Quartier, concerts mensuels proposés par Espace musical, festivals de musique (Travelling, Mythos, Transmusicales)...

Deux autres salles ont été aménagées : la galerie Art et essai, au rez-de-chaussée de la bibliothèque universitaire, qui, placée sous la responsabilité d'un directeur et gérée par un conseil de gestion de 8 membres, est à la fois un lieu d'apprentissage pour les étudiants d'histoire de l'art et d'arts plastiques et un lieu d'exposition d'art contemporain ouvert, comme le Tambour, à un large public ; la salle Alfred Jarry, sous le grand amphithéâtre Chateaubriand, équipée pour le fonctionnement des ateliers de théâtre de l'université. Mais d'autres lieux sont souvent utilisés pour des expositions de photographies, comme celles de "Cartier-Bresson en Suède", en partenariat avec Magnum photos, tels que le hall d'accueil de la présidence ou les halls du bâtiment de langues et du bâtiment B. L'amphithéâtre Henri See également, est, en soirée, utilisé pour les ateliers de théâtre et les répétitions de l'orchestre universitaire.

Malgré tout, ces locaux ne sont pas actuellement suffisants : le Tambour n'ayant été conçu que pour la musique et le cinéma, il manque visiblement un lieu dédié aux ateliers et aux représentations de théâtre. Un amphithéâtre devrait prochainement être adapté aux activités de ces ateliers. Sera-t-il suffisant ?

2 - LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE CULTURELLE ET LES PRINCIPALES RÉALISATIONS

La politique culturelle est articulée autour de 4 grands axes, qui manifestent le souci d'intégrer les activités culturelles dans la politique générale de l'université en privilégiant : la promotion du campus ; la valorisation et la diffusion des savoirs ; les formations ; les projets culturels, plus particulièrement ceux liés aux activités des associations étudiantes.

La promotion du campus

Réalisée par le Service culturel, elle a un double objectif, interne et externe. En interne, il s'agit de faire en sorte que les étudiants connaissent tous les lieux du campus, et en particulier les lieux culturels et leurs possibilités : une signalétique est utilisée, pour que tout au long de l'année universitaire, les étudiants soient guidés par un tramage de l'action culturelle. En externe, des brochures et une conférence de presse annuelle avec le journal Ouest-France assurent la communication vers l'extérieur. Le site Internet consacré à la culture, prévu et effectivement créé à l'intérieur du dernier contrat quadriennal, favorise l'information aussi bien interne qu'externe et les liens avec les différents partenaires.

La valorisation et la diffusion des savoirs

Le Service culturel propose souvent un "accompagnement culturel" aux manifestations scientifiques organisées par les centres de recherche de l'université : ainsi, un colloque sur le cinéma est-il accompagné par une semaine cinématographique en relation avec les thèmes du colloque.

La participation du Service culturel à la formation

Elle revêt plusieurs formes : un accord avec le Fonds régional d'art contemporain (FRAC) permet le prêt d'oeuvres d'art qui, exposées dans la galerie Art et essai, serviront de support à l'enseignement en histoire de l'art ou arts plastiques. Le service soutient également la réalisation des projets cinématographiques conçus pour

l'enseignement des langues ou encore participe activement à la Semaine littéraire organisée chaque année par les enseignants de lettres en relation avec leurs enseignements. Des ateliers sont ouverts à tous les étudiants qui souhaitent s'initier à des pratiques artistiques ou les développer : danse, chorale, orchestre symphonique universitaire, Big Band, arts du conte, ateliers de théâtre, d'écriture... Il faut signaler enfin l'existence d'un "cours public" hebdomadaire où interviennent des personnalités reconnues et très diverses parmi lesquelles au moins deux enseignants de Rennes II, qui, pendant trois mois, traite chaque année un thème différent et s'adresse à un public qui dépasse largement l'université.

Les projets culturels soutenus par le Service culturel

Très nombreux, ils proviennent généralement d'associations étudiantes. Sur la soixantaine d'associations étudiantes présentes à Rennes II, 25 environ ont un caractère culturel : plusieurs ont pour objectif de faire connaître la langue et la culture d'un pays au-delà du cercle des spécialistes par le biais de manifestations culturelles ; d'autres proviennent des départements artistiques (musique, arts du spectacle). Mais la plupart, tout en ayant une thématique définie, regroupent des étudiants de toutes disciplines autour des médias (comme ADORER, qui gère la radio associative interuniversitaire), du théâtre, du cinéma, des musiques actuelles, de l'écriture, des "arts électroniques"... Certaines de ces associations peuvent perdre, en se développant, leur caractère strictement universitaire : c'est le cas de Clair-Obscur, qui est devenu une association partenaire de l'université comme de la Ville de Rennes.

On observe ainsi une floraison assez exceptionnelle de manifestations culturelles à l'Université Rennes II. Outre les concerts, les représentations cinématographiques ou théâtrales, et les ateliers, dont il a déjà été question, il faut signaler les sessions culturelles portant sur plusieurs jours : la Semaine de création étudiante ; le Festival des arts du conte ; le Festival des expressions étudiantes, qui, organisé par plusieurs associations étudiantes, est vraiment un lieu de rencontre entre les diverses formes d'action culturelle qui vivent sur le campus de l'université - musique, théâtre, danse, photos, écriture... Il combine représentations, conférences, compétitions (concours de nouvelles) et comprend également un forum des associations.

Les associations culturelles reçoivent des crédits de l'université pour leurs activités spécifiques, sur présentation de projets. Le Conseil culturel répartit ces crédits, en s'efforçant de favoriser l'innovation et les projets qui fédèrent plusieurs activités. Le nombre d'étudiants impliqués est aussi un critère retenu.

3 - CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le foisonnement d'activités culturelles à Rennes II est incontestablement un signe de vitalité. On note avec beaucoup d'intérêt les efforts qui ont été entrepris pour lier les pratiques culturelles aux différentes activités de l'université, pour favoriser la conception et la prise en charge des projets par les acteurs eux-mêmes et pour tenter de coordonner, voire de fédérer, les initiatives. Un certain nombre de problèmes restent malgré tout posés :

- le développement des activités suppose des moyens financiers accrus : il faudra, en particulier, assumer le coût de fonctionnement du nouvel Espace de rencontre et vie étudiante (EREVE), prévu pour 2004, où la culture aura sa place. La priorité donnée à la vie culturelle est certainement une excellente résolution, mais elle suppose un pilotage encore plus rigoureux par le Conseil culturel et par le Conseil d'administration, pour le choix des projets soutenus, leur financement, leur déroulement, et pour l'évaluation des résultats ;

- un problème général de recrutement se pose pour Rennes II comme pour les autres universités. Les nouvelles BAP qui ont été mises au point pour la détermination des qualifications, au niveau national, laissent de côté les services culturels. C'est un oubli qui devrait être réparé pour permettre à ces services de disposer des personnels qualifiés dont ils ont besoin ;

- les étudiants de l'antenne de Saint-Brieuc sont loin de bénéficier de la même offre d'activités culturelles que ceux de Rennes. Quelques-unes des conférences du "cours public" annuel sont reproduites à Saint-Brieuc et un mini-festival est aussi organisé à l'occasion de la rentrée. Mais cela est peu de choses. Des initiatives sont certainement à prendre, en relation avec les associations d'étudiants, pour remédier à ce déséquilibre ;

- avec l'Université Rennes I, la coopération n'est pas très développée. Le campus de Rennes II est un pôle attractif pour l'ensemble de la communauté universitaire rennaise, sans que des actions communes apparaissent vraiment nécessaires. Cependant, certaines associations culturelles sont déjà interuniversitaires ; un projet d'opération conjointe dans le domaine de la muséographie a été conçu et la constitution de l'Europôle rennais prévoit explicitement une coopération entre les deux universités, dans le cadre d'échanges culturels européens. Ces nouvelles perspectives sont très encourageantes et il est souhaitable que les deux universités s'y engagent avec résolution car ce sera une occasion privilégiée de dynamiser encore plus la vie culturelle rennaise et surtout de mieux assurer son impact sur la vie de la cité.

II - LA QUALITÉ DE VIE ET L'ACTION SOCIALE

La qualité de vie à l'université est un enjeu qui a paru suffisamment important pour que deux vice-présidents lui aient été affectés : tous deux IATOS, ils sont chargés l'un des problèmes de santé, hygiène et sécurité, l'autre de l'action sociale.

1 - LA SANTÉ

La médecine préventive

Pour les étudiants, la médecine préventive est un service interuniversitaire, le SIMPPS, géré par Rennes I. Si les visites médicales sont systématiques pour les étudiants de 1^{ère} année, elles ont lieu à la demande pour les autres. Pour la gestion de la santé au quotidien, l'université dispose de deux infirmières, auxquelles s'ajoute une infirmière-psychologue, qui est commune aux deux universités. Deux "points Santé" existent : l'un à Villejean, l'autre à Beaulieu.

Pour les personnels, la médecine préventive est un service de l'Université Rennes I. Jusqu'en 2001, il n'existait aucune prestation à Rennes II. Depuis 2002, en vertu d'une convention passée avec le Service de médecine universitaire du travail de Rennes I, un médecin du travail vient à Rennes II une demi-journée par semaine pendant 19 semaines. Pour ces visites, la priorité est donnée aux personnels à risques. On est évidemment loin des normes officielles, qui prévoient une heure de service par mois pour 20 agents, ce chiffre étant réduit à 10 pour les risques professionnels. Il faudrait au moins, dans l'immédiat, un médecin à mi-temps.

Les handicapés

Les questions concernant les étudiants handicapés sont du ressort de la cellule Handicapés, créée au sein du SUIO. Composée de 2 IATOS permanents, elle s'occupe du suivi des étudiants et de l'organisation de leur vie sur le campus : inscriptions, examens... Elle a des contacts avec l'association étudiante Handi-Sup Rennes, qui, créée en 1998 à Rennes I, mais intervenant aussi à Rennes II, sur rendez-vous, a pour objectif une meilleure intégration des étudiants handicapés. Certains besoins ne sont pas encore suffisamment pris en compte, ceux des non-voyants par exemple. Il manque aussi des structures d'accueil pour gérer des problèmes spécifiques, entreposer des matériels...

En ce qui concerne le recrutement de personnels handicapés, prévu par la loi, tout est à faire : il n'y a actuellement aucun emploi réservé à l'université, et donc pas de recrutement spécifique.

La lutte contre le tabac et les drogues

Depuis la rentrée 2001, l'université a engagé un grand combat contre le tabagisme : l'opération "Université sans tabac", qui interdit de fumer à l'intérieur des bâtiments, a obtenu des résultats très positifs, grâce à une information très large, écrite et orale, auprès de tous les usagers (affiches, tee-shirts, communications orales...) et à la forte implication des personnels, du Service de médecine préventive notamment. En contrepartie, semble-t-il, le chiffre d'affaires des deux cafétérias de l'université a baissé, mais l'arrivée du métro rennais, le Val, y a peut-être aussi contribué.

La question des drogues, licites et illicites, est aussi un sujet de préoccupation important. L'université a décidé de demander au Comité départemental d'éducation pour la santé (CODES) de lancer une grande enquête, financée par la DRASS et la mission interministérielle Drogues et Toxicomanie, pour évaluer les besoins, parvenir à la formation des acteurs de terrain, mettre en place des structures d'accueil et ainsi favoriser l'information et la prévention.

2 - L'ACTION SOCIALE

L'aide sociale et la vie associative

Trois assistantes sociales, affectées à temps partiel par le CROUS à Rennes II, assurent des permanences dans des locaux situés à côté du point Santé. Dans le futur bâtiment consacré à l'EREVE, un étage sera réservé à l'action sociale et regroupera donc les permanences de médecine préventive et celles des assistantes sociales.

Des mesures sociales ont été prises depuis longtemps, qui semblent donner satisfaction : ainsi, une crèche, principalement subventionnée par la Ville de Rennes, fonctionne depuis vingt ans déjà, sous la forme d'une association loi de 1901, surtout pour les enfants des étudiants. Le Club d'enfants du mercredi, qui est lui aussi une association, est réservé aux enfants des personnels.

Il existe un conseil de gestion de l'action sociale, rattaché à la présidence, composé du vice-président à l'action sociale, du secrétaire général, du directeur des ressources humaines, d'élus des personnels enseignants et IATOS et d'un représentant des associations. Il semble s'occuper exclusivement de questions concernant les personnels : attribution de subventions à des associations, actions ponctuelles, aide à des personnels en difficulté, restauration...

Les associations de personnels devraient pouvoir bientôt disposer d'un local pour se réunir, exposer les oeuvres des personnels ou pratiquer des activités sportives ou ludiques (tennis de table, échecs...). Pour les associations étudiantes, le futur bâtiment EREVE devrait répondre en partie à leurs besoins : elles y trouveront bureaux et salles de réunion. Mais des critères devront être définis pour l'utilisation de ces locaux.

La restauration et le logement étudiants

Actuellement assurée par deux restaurants universitaires, l'un à Villejean, l'autre à La Harpe, et deux cafétérias, gérés par le CROUS, la restauration sera sensiblement améliorée avec la création d'EREVE, qui comprendra des espaces de restauration (une brasserie, un pub, une sandwicherie-brioche) également gérés par le CROUS. Quant au logement étudiant, il semble globalement satisfaisant, sauf pour les étudiants étrangers qui ne viennent pas dans le cadre d'un programme d'échanges ou ne sont pas inscrits en 3^e cycle, et qui sont la majorité : ils ne peuvent bénéficier de logements du CROUS et manquent souvent de ressources suffisantes pour se loger et vivre décemment. Sans doute ces étudiants doivent-ils être mieux informés, avant leur inscription à Rennes, des difficultés qu'ils rencontreront. Mais ces problèmes de logement et de vie quotidienne doivent faire l'objet d'une concertation plus étroite entre les deux universités, le CROUS et d'autres partenaires comme la Ville de Rennes, notamment dans le cadre de l'Europôle.

Le Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

Le FSDIE (ex-FAVE), d'un montant total approximatif de 165 000 €, est consacré pour l'essentiel (près de 135 000 €) au financement des projets des associations étudiantes. Il ne reste donc que peu de choses, 30 000 € environ, pour le Fonds de solidarité universitaire (FSU), géré par la Commission sociale du CROUS.

On mesure ainsi un peu mieux le poids des associations étudiantes dans la vie universitaire rennaise. Des sommes importantes leur sont attribuées, dans le cadre du FSDIE, mais aussi dans le cadre du budget culturel, pour celles qui ont un caractère culturel plus marqué. C'est à la fois le signe d'un certain dynamisme de la vie étudiante et l'expression d'une politique volontariste de l'université, qui est, bien sûr, légitime. Toutefois, devant la multiplication et l'hétérogénéité croissante des associations, l'augmentation du nombre de leurs projets et du montant de leurs demandes, des dispositions plus rigoureuses doivent être prises pour mieux contrôler ce phénomène. Il convient de

procéder à une clarification de la question de l'aide aux associations, en donnant effectivement au CEVU les moyens d'apprécier la réalité des associations demandresses, leurs objectifs, la qualité de leurs projets, leur relation avec la politique générale de l'université, leur coopération avec d'autres associations ou organismes, la nature de leurs financements, et de traiter leurs dossiers dans la durée : actions et financements antérieurs ; évaluation précise, quantitative et qualitative, des actions pour lesquelles un financement est attribué. Il est évident que, pour justifier son soutien aux associations, le CEVU doit s'appuyer sur des critères très précis et passer peut-être, comme cela est envisagé, par une procédure de conventionnement. Ce travail de clarification et d'instruction des dossiers en fonction des critères retenus doit être préparé par une commission ou peut-être par le comité de pilotage des associations, qui a été mis en place, mais qui devrait être une émanation du CEVU.

La question d'un rééquilibrage éventuel de la répartition des crédits du FSDIE doit être examinée en coordination avec le CROUS, en fonction de l'évolution des besoins des étudiants, en particulier des étudiants étrangers. La clarification souhaitée du financement des associations et une coopération plus étroite avec le CROUS et sa commission sociale devraient contribuer à une meilleure gestion de ce fonds. La création du Bureau de la vie étudiante, prévue par la circulaire d'août 2001 concernant le FSDIE, devrait rendre plus cohérente et plus efficace la gestion de ce fonds. Mais il serait fâcheux que l'application de la circulaire prive le CEVU du rôle qu'il doit avoir pour traiter les dossiers autres que ceux du FSU.

III - LE SERVICE UNIVERSITAIRE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION (SUIO)

Le SUIO comprend 4 secteurs : l'Observatoire des parcours étudiants et de l'insertion professionnelle, le service d'information-documentation, le relais handicap, initiative tout à fait remarquable qui mérite d'être développée avec des moyens accrus, et la cellule stages-emplois-relations professionnelles, qui collaborent étroitement entre eux, mais disposent aussi de suffisamment d'autonomie pour initier des actions avec des partenaires extérieurs. Cette latitude contribue largement à l'efficacité d'une structure qui peut, à bien des égards, être présentée comme un modèle. Et même si, quand on la compare au même service d'autres universités, on peut considérer qu'elle est globalement bien dotée en emplois, on notera que 50% de ceux-ci sont des contrats précaires qu'elle rémunère sur son budget. Ses résultats, sa capacité d'initiative, son ouverture sur le monde extérieur, notamment les efforts accomplis pour permettre à l'étudiant de mieux s'intégrer dans le milieu socio-économique font du SUIO un rouage essentiel de l'université, qui bénéficie d'un soutien sans faille de l'institution.

1 - LA CELLULE STAGES-EMPLOIS-RELATIONS PROFESSIONNELLES

Forte de 6 personnes, dont le responsable du SUIO, cette cellule a d'abord la charge d'organiser les quelque 3 200 stages annuels en entreprise, obligatoires et conseillés, sans compter ceux qui sont organisés à l'étranger dans le cadre des conventions européennes. Dans un autre registre, afin d'aider les étudiants à élaborer leur parcours de formation et à construire leur projet professionnel, elle a mis en place, pour l'ensemble des filières de l'université et dès le 1er semestre du DEUG, une série de conférences sur les différents milieux professionnels. Ces conférences peuvent prendre la forme de tables rondes pour les étudiants plus avancés, afin de favoriser leurs échanges avec les professionnels. Un fichier de plus de 350 intervenants a été constitué, ce qui représente un acquis substantiel. Le système est complété par une aide à l'élaboration du projet professionnel en 1^{er} cycle et à l'insertion dans les autres cycles. Pour le 3^e cycle, et notamment pour les doctorants, le service aurait tout intérêt à croiser ses informations et à conjuguer ses efforts avec l'association D2R2, pour accompagner les jeunes diplômés dans leur démarche d'accès au premier emploi. L'effort de communication dans ce domaine est essentiel et la cellule qui organise, en liaison avec la Fédération des associations d'étudiants, des forums d'emploi est devenue une interface incontournable entre les entreprises d'une part, les étudiants et enseignants d'autre part. Cette fonction a été renforcée par la participation active au programme européen Leonardo da Vinci, qui a permis d'élaborer, au terme d'un patient travail d'identification des compétences professionnelles des jeunes diplômés, un guide composé de fiches régulièrement mises à jour, correspondant à l'ensemble des formations de maîtrise et de DESS.

La cellule paraît donc s'acquitter parfaitement des différentes missions qui lui sont confiées. Cependant, les difficultés que le SUIO rencontre, notamment au niveau du personnel, sont aussi la conséquence de son dynamisme et de son inventivité : le danger serait qu'il concentre ses activités sur ce qu'il sait bien faire et son attention sur la formation professionnelle et que, par là, il délaisse le reste, c'est-à-dire la masse des étudiants qui peinent à forger leur projet professionnel et qui souvent se trouvent en situation d'échec. Certaines UFR parmi celles qui sont le plus concernées par la question des débouchés affirment avoir peu ou n'avoir pas de contacts avec le SUIO, ce qu'elles déplorent par ailleurs ; elles portent certainement en cela une large part de responsabilité. Il est important que le service et, au sein de celui-ci, le secteur qui a la charge des stages et des questions d'emploi renforcent les liens avec elles.

2 - L'OBSERVATOIRE DES PARCOURS ÉTUDIANTS ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE (OPEIP)

Mis en place en 1995, cet observatoire, qui compte 2 personnes à plein temps - la responsable, titulaire, et une contractuelle, chargée d'études - ne bénéficie pas d'un secrétariat permanent : il emploie une secrétaire sur vacations, ce qui est très insuffisant au vu de l'importance et de la qualité des publications réalisées et en cours.

S'agissant des études transversales, les cinq fascicules publiés concernant 5 DESS analysent d'une manière claire et complète les caractéristiques des étudiants, leur parcours, le regard qu'ils portent sur leur formation, les modalités de leur insertion professionnelle, les types d'emplois occupés et leur localisation géographique deux ans et demi après l'obtention du diplôme. Ces études donnent lieu à des tables rondes regroupant les directeurs des DESS, afin de recueillir leurs observations et de les aider dans d'éventuelles réorientations des enseignements. Elles sont utiles aussi à la cellule stages-emplois pour mener les entretiens avec les étudiants. Elles fournissent enfin aux étudiants entrant en 2^e et 3^e cycles des informations sur les possibilités d'emploi au sortir de leur cursus.

Les études longitudinales permettent de mieux connaître les raisons qui ont pu amener de nombreux étudiants à quitter l'université au cours du 1^{er} cycle, les difficultés qu'ils ont rencontrées, les taux de réussite dans les différentes filières, les types d'études éventuellement poursuivies après leur départ de Rennes II, et, pour ceux qui sont titulaires du DEUG, le temps réellement mis pour l'obtenir. Les étudiants en situation d'échec sont renvoyés sur un conseiller d'orientation ou sur les documentalistes du service qui peuvent les aider à élaborer un projet professionnel ou à envisager une réorientation d'études.

La méthodologie d'enquête mise au point par l'OPEIP a été retenue pour la création, dans le cadre de l'Université de Bretagne, d'un observatoire régional des enseignements supérieurs de Bretagne, financé par la Région. Les étudiants qui s'inscrivent en DEUG 1 sont invités à répondre à un pré-questionnaire portant sur leurs souhaits professionnels. Un questionnaire leur est ensuite envoyé à leur adresse personnelle, accompagné d'une lettre explicative ; en cas de non-réponse au bout d'un mois et demi, une relance est faite le soir par téléphone. Le taux souhaité de réponses (70%) a été jusqu'à présent atteint. Pour les étudiants post-maîtrise, la méthodologie d'enquête est la même, à ceci près qu'ils sont aussi interrogés deux ans et demi après l'obtention du diplôme, afin que le détail de leur insertion professionnelle soit connu. Le taux de réponses s'élève ici à 64%.

Les publications qui résultent de ce travail sont diffusées aux autres services et composantes de l'université, aux universités qui dispensent des formations identiques ou proches de celles de Rennes II, aux CIO, ainsi qu'aux collectivités locales et aux grandes entreprises.

L'OPEIP collabore avec les autres cellules du SUIO ; il signale, par exemple, chaque année à la cellule stages-emplois les anciens étudiants de DESS intéressés à participer aux conférences sur les milieux professionnels destinées aux étudiants de 1^{er} et 2^e cycles.

IV - LES CENTRES DE RESSOURCES MULTIMÉDIA ET LE PROJET DE CAMPUS NUMÉRIQUE

1 - LES ACTIVITÉS DU CREA

Fort de 18 personnes, correctement logé dans les locaux apparemment adaptés à ses activités, le CREA assure deux missions, l'une de gestion des ressources audiovisuelles de l'université en personnels, matériels et locaux, l'autre de production multimédia destinée à la formation ou à la diffusion de la recherche. Le CREA manifeste une grande vitalité dans l'exercice de ses missions, qui peut prendre la forme de :

- contributions à la pédagogie, qui représentent la moitié de son volume d'activité (50% pour l'UFR ALC, 30% pour l'UFR Langues, 10% pour l'UFR Sciences humaines, 5% pour l'UFR Sciences sociales, 5% pour l'UFR APS). Il est tout à fait remarquable que tous les interlocuteurs du secteur des arts, principal utilisateur du CREA, se déclarent totalement satisfaits de ses prestations. La création, au sein de l'UFR ALC, d'une licence professionnelle et d'un master est envisagée. La licence, cohabilitée avec Rennes I et l'UBO, ouverte en formation initiale, comprendrait un tronc commun et 3 options : Informatique (Rennes I), Image (Rennes II), Son (Brest) ;

- productions propres (30% de son volume d'activité) : il s'agit de l'édition, de la diffusion et de la commercialisation de documents audiovisuels et de programmes multimédia, en relation avec des activités de recherche, des partenariats extérieurs etc. Dans ce cadre, le CREA assure le pilotage du projet CIAN (Convergence Internet et audiovisuel numérique) ;

- contributions aux activités culturelles (20% de son volume d'activité).

Le projet d'établissement 2004-2007 prévoit le rapprochement du CREA et du Centre de ressources informatiques (CRI), autre service commun de l'université, par la création d'un Conseil d'orientation des ressources technologiques (CORT) se substituant aux conseils de chacun des deux services, dont le regroupement est à terme projeté dans le cadre d'un Centre d'ingénierie multimédia (CIM).

2 - LE SERVICE UNIVERSITAIRE D'ENSEIGNEMENT À DISTANCE ET LE PROJET DE CAMPUS NUMÉRIQUE

L'implication dans un projet de campus numérique, si elle doit être saluée et encouragée, doit aussi être étayée. Le projet dépasse Rennes II : ce qui y sera fait est susceptible d'être utilisé ailleurs. L'université se trouve donc investie d'une responsabilité particulière. La démarche est, pour une part, de recherche, puisqu'il ne s'agit pas de mettre en oeuvre des savoirs acquis, mais de concevoir ce que seront les campus numériques. Cette recherche, qui ne peut qu'être inter- ou pluridisciplinaire, peut être réalisée dans un cadre interuniversitaire. Mais Rennes II abrite quelques disciplines indispensables à la conduite du projet : sociologie, sciences de l'éducation, information-communication, psychologie cognitive (l'une des thématiques de recherche du CRP2C concerne précisément l'utilisation des supports multimédia). On concevrait aisément qu'une demande de PPF soit présentée et soutenue.

3 - CONCLUSION

La mission du CREA, à la fois prestataire de services, impliqué dans la formation et partie prenante de programmes de recherche, est mal définie. Le projet de campus numérique est, à ce titre, révélateur : on conçoit mal qu'un service commun puisse piloter une opération de recherche, et la compétence technique ne saurait supplanter les interrogations de nature pédagogique et scientifique. L'erreur a été suffisamment commise dans le domaine des applications informatiques pour ne pas être reproduite.

Finalement, si l'université a bien repéré les enjeux stratégiques liés aux activités du CREA, il n'est pas sûr que la manière dont elle a prévu de les gérer (une superstructure associant ou chapeautant le CREA et le CRI) soit la plus appropriée, même si l'audiovisuel électronique est de plus en plus numérique et l'informatique de plus en plus audiovisuelle.

V - LE SERVICE INTERUNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SIUAPS)

1 - LES ACTIVITÉS DU SERVICE

Même si elle gère directement certains emplois d'enseignant d'EPS, l'Université Rennes II n'a pas de SUAPS. C'est au SIUAPS, rattaché administrativement à Rennes I, qu'incombe la coordination générale, qui :

- gère les installations sportives de Rennes II, sauf à Saint-Brieuc, où elles sont gérées par les collectivités locales. En ce qui concerne la programmation de l'utilisation des installations par les étudiants de l'UFR APS, le directeur du SIUAPS et le directeur des études de l'UFR travaillent en parfaite intelligence ;

- assure la formation générale en APS des étudiants de l'université, en relation avec leur cursus ou en pratique libre. C'est ainsi que le SIUAPS prépare aux examens et concours de l'administration comportant des épreuves de vérification d'aptitudes physiques, et propose une unité d'enseignement optionnelle (UEO) en APS, de 26h/semestre, validée au même titre que les autres UEO. Le SIUAPS voit là une forme de reconnaissance universitaire de ses formations. Les UED proposées par l'UFR APS et l'UEO du SIUAPS mériteraient à tout le moins une mutualisation des moyens : cet aspect est loin d'être négligeable lorsqu'on fonctionne à moyens constants, voire en diminution ;

- contribue au développement du milieu associatif et à l'amélioration de la vie étudiante en proposant des activités sportives, compétitives ou non (AS, FFSU, club universitaire) ;

- aide les sportifs de haut niveau.

Pour ce faire, le SIUAPS dispose de 21 enseignants titulaires (dont 7 en poste à Rennes II), représentant un potentiel de 7 442 HETD, auxquels s'ajoutent 4 professeurs vacataires et 4 moniteurs étudiants, ainsi que de 10 personnels techniques et de 3 secrétaires.

2 - LES PROBLÈMES RENCONTRÉS

Le droit sportif a été volontairement supprimé par les deux universités rennaises. Cette suppression a privé le SIUAPS de recettes importantes. La "carte sport" délivrée aux étudiants volontaires pour un montant de 18 € ne les a que partiellement compensées, en dépit d'une dotation des universités. Ceci a eu pour conséquences :

- la baisse du budget de fonctionnement du SIUAPS, qui a obligé les responsables à réduire, en 2002-2003, l'offre globale de formation (20 vacataires avant la suppression, 4 à l'heure actuelle), ce qui s'est en particulier traduit de façon insidieuse par une très grande difficulté à accueillir la totalité des étudiants qui se sont acquittés de leur contribution volontaire ;

- une diminution globale des effectifs inscrits (7 389 en 2000-2001, 6 690 en 2001-2002), qui recouvre une baisse importante pour Rennes II et une augmentation pour Rennes I, cette dernière étant due à l'intégration de l'offre d'inscription volontaire au SIUAPS dans la chaîne d'inscription ;

- une baisse de l'engagement dans les pratiques proposées dans le cadre des AS. L'AS de l'UFR APS est confrontée à des difficultés matérielles, et celle de Rennes II à une baisse du nombre de ses adhérents (258 en 2000, 170 en 2001). Faut-il regrouper les 2 AS, ou, comme le suggère le directeur du SIUAPS, rattacher l'AS de l'UFR APS à Rennes I ? Il s'agit là d'une question sensible, qui mérite une réflexion approfondie de tous les partenaires concernés².

² Rennes II s'est prononcée pour la fusion des 2 AS et l'a inscrite dans son projet d'établissement préparatoire au prochain contrat quadriennal.

3 - CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le point essentiel est celui des moyens donnés au SIUAPS. Le président de Rennes II en est conscient et a la volonté de contribuer à compenser les pertes en ressources liées à la suppression du droit sportif. Jusqu'à quel niveau ? Quelle sera l'origine de ces ressources supplémentaires ? Cette augmentation de moyens est en tout cas nécessaire si les deux universités veulent réaliser les objectifs stratégiques qu'elles ont définis en commun en matière de politique sportive :

- mettre en place une offre de formation par les APSA, distincte d'une simple offre de loisirs sportifs, qui doit se traduire par l'intégration d'un enseignement optionnel dans le cursus, le maintien de l'accessibilité financière des enseignements hors cursus, l'organisation de manifestations de promotion de ces activités et le souci de bien intégrer les étudiants étrangers et handicapés ;

- développer la vie sportive par la valorisation des activités physiques et des résultats sportifs des compétiteurs inscrits à l'AS ;

- reconnaître et valoriser l'investissement des étudiants dans les activités d'encadrement et d'animation des APS sous la forme d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- améliorer l'accueil des sportifs de haut niveau.

L'OFFRE
DE FORMATION

I - LES FILIÈRES GÉNÉRALISTES

1 - UNE CARTE DES FORMATIONS TRÈS COMPLÈTE

L'Université Rennes II offre, dans ses filières généralistes, une large palette de formations, en 1^{er} comme en 2^e cycle : tous les secteurs des lettres et sciences humaines y sont représentés, à l'exception notable, toutefois, de la philosophie, qui se trouve à Rennes I. Mais les étudiants de Rennes II peuvent, particulièrement dans le cadre des modules d'orientation du premier semestre de DEUG, recevoir des enseignements de philosophie, dispensés par des enseignants de Rennes I. La situation est différente en ce qui concerne l'économie et la gestion : Rennes II dispose, dans ces deux disciplines, d'emplois d'enseignants-chercheurs affectés au département d'AES, pour les besoins des filières AES et LEA.

Rennes II semble bien s'accommoder de l'absence de la filière philosophie. Après tout, on peut estimer qu'en raison de sa spécificité, cette discipline est tout autant à sa place au milieu de formations scientifiques que parmi les lettres et les sciences humaines. Mais précisément, ce rôle d'interface entre les deux universités que peut jouer la philosophie devrait être davantage pris en compte, notamment dans la définition des nouveaux masters.

Dans le domaine des langues, l'éventail offert est très large : 21 langues sont proposées, dont 8 seulement font l'objet de cursus (allemand, anglais, arabe, breton, espagnol, italien, portugais, russe). En arabe, le DEUG LLCE a été ouvert à la rentrée 2000, et la licence et la maîtrise à la rentrée 2002. Il est trop tôt pour savoir si cette filière d'arabe répondra réellement aux prévisions¹ : en 2000-2001, 35 étudiants étaient inscrits en 1^{ère} année de DEUG, ce qui est honorable et mieux qu'en portugais (17 inscrits en DEUG 1, 9 seulement en DEUG 2), et surtout mieux qu'en russe (10 en DEUG 1, 3 en DEUG 2), tandis qu'en 2001-2002 le 1^{er} cycle comprenait 73 étudiants (44 en 1^{ère} année, 29 en 2^e).

La situation du russe est à Rennes II très préoccupante, plus encore que dans d'autres universités comparables : en 2000-2001, on comptait 13 étudiants en 1^{er} cycle, 9 dans le 2^e (4 en licence, 5 en maîtrise), aucun en DEA et 1 seulement en doctorat. La préparation aux concours d'enseignement n'est pas assurée. Certes, la situation s'est un peu améliorée en 2001-2002 : 17 étudiants en 1^{er} cycle (12 et 5), 13 dans le 2^e (10 et 3), 3 doctorants. Malgré tout, la question se pose vraiment de savoir si cette filière d'études russes peut être maintenue en l'état ou si des regroupements avec d'autres universités ne devraient pas être envisagés, ce qui n'exclut pas, bien sûr, que des enseignements de russe puissent être proposés dans d'autres filières de Rennes II ou de Rennes I, en particulier comme deuxième langue dans le cadre du Certificat de compétences en langues pour l'enseignement supérieur (CLES).

2 - LES DEMANDES DU CONTRAT 2000-2003

Au total, l'Université Rennes II n'avait demandé l'habilitation que de quelques, mais rares, formations généralistes à l'occasion du contrat quadriennal 2000-2003 : outre la filière d'études arabes, il faut citer la maîtrise d'Archéologie et celle d'Histoire de l'art. Les autres demandes ont eu pour objet de compléter par des mentions des formations existantes : par exemple, la mention Arts plastiques pour le DEUG Arts, la mention Littérature générale et comparée pour la licence de Lettres modernes, la mention Français langue étrangère pour les licences d'Allemand et d'Espagnol. D'une façon générale, l'université a privilégié nettement l'ouverture de formations professionnelles, ce qui donne une cohérence réelle à sa politique d'offre de formation.

¹ La maîtrise d'Arabe n'a pas reçu d'habilitation pour la rentrée 2003.

3 - LES PRÉPARATIONS AUX CONCOURS DE L'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRÉ

Les concours d'enseignement du second degré, CAPES et agrégation, restent le prolongement essentiel des filières généralistes de lettres et sciences humaines. Les relations de l'université avec l'IUFM sont généralement bonnes : la convention, signée fin 2001, entre l'IUFM et les quatre universités bretonnes, est appliquée sans grandes difficultés, bien que les demandes de participation présentées par l'IUFM ne reçoivent pas toujours un accueil très favorable, par exemple dans l'UFR Langues. Dans le cadre des Unités d'enseignement de diversification (UED), destinées à diversifier les parcours étudiants, l'université a mis en place, en licence, des UED particulièrement orientées vers la préparation du CAPES ou du professorat des écoles. Mais, pour le CAPES tout au moins, ces UED semblent être des modules de renforcement de la discipline, plutôt que de sensibilisation au métier d'enseignant. Il serait souhaitable que ces modules évoluent vers une véritable préprofessionnalisation, en relation avec l'IUFM.

Les préparations aux épreuves théoriques du CAPES sont partout assurées. On devrait pouvoir disposer sur le succès au CAPES et à l'agrégation de données chiffrées fiables, que les départements semblent avoir de grandes difficultés à réunir. C'est pourquoi l'Observatoire régional de l'enseignement supérieur de Bretagne, structure interuniversitaire dont Rennes II est maître d'oeuvre, devrait intégrer à ses préoccupations l'insertion professionnelle dans l'enseignement des premier et second degrés.

II - LES FILIÈRES PROFESSIONNALISANTES

1 - L'ESSOR DE L'OFFRE PROFESSIONNALISANTE

Jusqu'à la fin des années 90, l'université s'était attachée avant tout à compléter une palette de formations générales déjà largement exhaustive. Dès sa création, elle avait cependant affirmé sa volonté de diversifier ses enseignements dans des secteurs à vocation professionnalisante. Ainsi avaient été créés le LEA, l'AES, le MASS, Info-Com. Le contrat de développement qu'a signé l'université pour la période 2000-2003 marque l'accentuation de cette volonté. Le premier point de ce contrat s'intitule en effet : "Conforter une offre pédagogique favorisant l'insertion professionnelle". Depuis l'année 2000, se mettent en place des formations nouvelles en DEUST, licences professionnelles et DESS. Cette inflexion s'assortit surtout de la création d'un système d'analyse et d'évaluation des résultats.

Le dispositif professionnalisant de Rennes II s'appuie donc sur des secteurs anciens comme l'AES, les LEA ou les MASS, la psychologie ou l'aménagement. La filière d'AES se différencie ici de celle de Rennes I, en ce que, moins économétrique et statistique, elle privilégie notamment les champs de l'économie sociale et des ressources humaines. Elle est associée pour cela à l'Institut des sciences sociales du travail de l'Ouest, sous la double tutelle des ministères du Travail et de l'Éducation nationale. La formation de maîtrise se prolonge par deux DESS. Il en est de même des LEA. Quant aux MASS, elles débouchent sur un DESS Statistiques pour l'entreprise.

Le domaine de la psychologie diplôme les étudiants à partir de quatre DESS à recrutement très sélectionné et de qualité. Leurs intitulés semblent néanmoins se recouper et le passage au LMD devrait être l'occasion de clarifier leurs champs respectifs..

Le domaine de l'aménagement, qui couvre les métiers associés aux collectivités et à l'urbanisme, s'est enrichi récemment d'un DESS plus technique, consacré à la cartomatique et aux systèmes d'information géographique (SIG).

Le secteur Info-Com s'appuie sur un IUP depuis 1992. En difficulté, celui-ci est appelé à se recomposer. En tout cas, le champ se renouvelle avec la mise en place de deux DEUST : "Métiers des bibliothèques et de la documentation" et "Usages socio-éducatifs des technologies de l'information et de la communication". Ce dernier est porté par le département des Sciences de l'éducation, lequel propose également une licence professionnelle qui complète un DESS d'Ingénierie en formation des adultes.

C'est enfin l'ensemble du secteur de l'histoire et des arts qui s'est sensiblement développé, avec une récente licence professionnelle, Design graphique et médias interactifs, qui complète une MST originale consacrée aux métiers de l'exposition.

2 - QUELQUES "BONNES PRATIQUES" EN MATIÈRE DE PROFESSIONNALISATION, EXPRESSION D'UNE VOLONTÉ POLITIQUE

L'éclosion de ces formations nouvelles est largement l'expression d'une politique d'université. Celle-ci a souhaité, en effet, rattacher les DESS aux UFR plutôt qu'aux départements. Les diplômes de 3^e cycle apparaissent donc souvent comme des outils de transversalité et d'interaction entre les disciplines traditionnelles. Le tout est complété par un *Guide des stages* et surtout par une évaluation du devenir des étudiants de DESS mise en œuvre par l'Observatoire des parcours étudiants et de l'insertion professionnelle. Cette démarche, dont il faut souligner l'intérêt, s'est traduite par la réalisation, en 2000, d'une enquête diachronique portant sur les populations de diplômés de 5 DESS : type d'insertion, structure du premier emploi, enquête de satisfaction auprès des étudiants. 4 DESS sur 5 affichent 57% d'insertion en moins de six mois, 82% en un an. Plus de 50% des diplômés ont acquis un emploi stable en premier poste. Cette enquête, conduite avec méthode, serait évidemment inutile si elle n'était pas mise à profit par les équipes de formation pour corriger en conséquence leurs objectifs.

On soulignera, enfin, un dernier point positif : l'intérêt que manifeste l'université pour la formation continue en ce qu'elle doit être intégrée à la formation initiale. On remarque également les accords dont fait état l'université avec Rennes I en matière de validation des acquis.

La réflexion sur le LMD devrait être l'occasion d'amplifier l'offre de formation à finalité professionnelle de l'établissement. De la clarifier aussi. Certains intitulés manquent de lisibilité en termes de métiers. D'autres se recouvrent. Le texte du projet d'établissement 2004-2007, dans sa deuxième version, dont ont pris connaissance les experts, était en tout cas insuffisamment développé pour que le CNE puisse porter un jugement utile à l'université.

LES STRUCTURES
ET LA POLITIQUE
DE RECHERCHE

Le rapport du CNE de 1987 ayant noté une visibilité insuffisante de la recherche, il importait d'abord de se demander quelles mesures l'université avait prises pour optimiser et valoriser davantage l'important potentiel de recherche dont elle dispose, dans le cadre de sa politique générale de restructuration et d'ouverture. Cela concerne en particulier les efforts qui peuvent être entrepris pour rapprocher, mettre en synergie, éventuellement fusionner des équipes existantes à partir d'objectifs de recherche clairement définis. D'autre part, la question des relations avec l'environnement de l'université se pose tout particulièrement pour la recherche, qu'il s'agisse des actions de partenariat avec les milieux socio-économiques et les collectivités territoriales ou des liens de différentes sortes avec les autres établissements bretons ou de l'Ouest atlantique et, bien entendu, des relations internationales.

I - LES ÉQUIPES

1 - VUE D'ENSEMBLE : FORCES ET FAIBLESSES DU POTENTIEL DE RECHERCHE

Rennes II compte 20 équipes de recherche reconnues par le Ministère et recensées dans le tableau ci-après : 4 UMR, 14 équipes d'accueil, 2 jeunes équipes. Trois équipes sont par ailleurs reconnues par l'université, qui finance également 4 projets sur ses réserves et le BQR. Sur ces 7 formations, 6 n'atteignent pas la taille critique (elles comptent moins de 5 chercheurs). Des regroupements sont donc inévitables.

La structuration de la recherche est une préoccupation ancienne de Rennes II. Cependant, cette volonté, maintes fois affichée dans les projets et les bilans de l'université, ne manque pas de se heurter aux conservatismes ou, tout simplement, à la défense du champ disciplinaire, dans son acception la plus restreinte : les difficultés rencontrées à propos de l'archéologie illustrent parfaitement cette réalité. Mais il faut aussi prendre garde aux regroupements arbitraires, car la réduction du nombre des équipes n'est pas toujours garante d'une cohérence renforcée. L'idéal serait de faire coïncider le nombre des équipes de recherche avec celui des DEA et au moins des futurs masters : il ne paraît pas hors d'atteinte à Rennes II.

Dans ses différents rapports, l'université a su identifier les forces et les faiblesses de sa politique scientifique. Les premières reposent d'abord sur les 4 équipes de statut UMR, dont 2 appartiennent à la catégorie des formations multisites. Ce type d'organisation comporte, néanmoins, des inconvénients : dispersion des moyens financiers et surtout humains, notamment en matière de secrétariat et de logistique ; caractère ténu des relations entre l'établissement d'accueil et la direction scientifique du CNRS, qui a quelques difficultés à suivre des partenaires multiples. Il faut, dans ce cas-là, que les délégations régionales assurent pleinement leur rôle d'interface, mais les équipes doivent être aussi conscientes de la nécessité de diversifier, par le biais des contrats, leurs sources de financement. Les formations de Rennes II l'ont, d'une manière générale, bien compris, bien que la faiblesse du soutien de la Région, sur lequel on reviendra, constitue un lourd handicap. L'existence de formations multisites demeure cependant le meilleur moyen pour les chercheurs de disposer d'une audience nationale ou internationale, et surtout d'un label qui peut leur ouvrir d'autres portes.

Ces UMR se situent toutes dans le domaine des sciences sociales. Elles bénéficient, en outre, de locaux dans la Maison de la recherche, qui s'est révélée propice à un effet de synergie. Nul doute que l'espace recherche prévu dans le futur bâtiment de l'UFR Sciences humaines produira le même effet, d'autant que ce champ de disciplines est bien pourvu en équipes de qualité, qui ont atteint, pour la plupart, des tailles significatives, et qui, par ailleurs, conduisent une politique particulièrement dynamique en matière de contrats. Une question demeure : quel sera le lien avec la future Maison des sciences de l'homme de Bretagne, située au centre de Rennes et dont, pour l'heure, on ignore les objectifs et les contenus ? Elle peut être une chance, mais risque de n'être qu'une coquille vide si elle est privée des éléments actifs de Rennes II.

Le secteur des arts bénéficie d'une bonne réputation nationale et internationale, avec notamment des publications de qualité. Les efforts de restructuration ne sont cependant pas achevés et un nouveau pôle scientifique pourrait facilement émerger autour des équipes d'histoire et de critique des arts : le contexte rennais est particulièrement

favorable à une telle évolution ; se posera alors, à terme, la question des locaux. En revanche - mais Rennes II n'est pas une exception dans ce domaine -, la recherche en langues demeure trop dispersée, si l'on excepte le cas des études anglophones et ibériques, regroupées au sein d'équipes importantes qui ont su maintenir la cohérence de leurs programmes scientifiques ; il faut sans doute songer dans les autres secteurs à des associations avec d'autres universités de Bretagne ou du Grand Ouest. Enfin,, tout reste à faire dans le secteur de l'information et de la communication, mais il s'agit là d'un domaine relativement récent.

Les équipes en sciences humaines et sociales

Intitulé	Label	Personnel						IATOS/ITA (ETP)	Nombre de 1 ^{ères} inscriptions en thèse de 1999-2000 à 2001-2002	Nombre de thèses depuis 5 ans (1995-1999)
		PR	MCF	DR	CR	Autres chercheurs				
Centre de recherches historiques sur les sociétés et cultures de l'ouest (CRHISCO)	UMR 6040	9	17	-	1	2 AMN + 47 doctorants	1,17 IATOS	NC	16	
Civilisations atlantiques et archéosciences	UMR 6566	1	1	-	-	2 doctorants	1 ITA	NC	1	
Climat, occupation du sol par télédétection (COSTEL)	composante de l'UMR 6554	3	6	-	1	13 doctorants	2,4 IATOS 0,5 ITA	NC	6	
Rennes : espaces géographiques et sociétés (RESO)	composante de l'UMR 6590	5	9	-	1	13 doctorants	1,6 IATOS 0,5 ITA	NC	7	
Total UMR	4 équipes	18	33	-	3	2 AMN + 75 doctorants	5,17 IATOS + 2 ITA	NC	30	
Laboratoire de physiologie et de biomécanique de l'exercice musculaire	EA 1274	2	8	-	-	1 allocataire + 5 doctorants	1 IATOS	NC	2	
Anthropologie clinique - Psychopathologies et sciences du langage	EA 2242	8	11	-	-	59 doctorants	0,4 IATOS	NC	17	
Centre de recherches en psychologie, cognition et communication (CRP2C)	EA 1285	6	16	-	-	30 doctorants	0,9 IATOS	NC	20	
Laboratoire d'anthropologie et de sociologie	EA 2241	6	5	-	-	25 doctorants	1 IATOS 0,8 ITA	NC	9	
Centre d'études et de recherches sur les pratiques et les politiques éducatives (CERPPE)	EA 3210	8	11	-	-	23 doctorants	0,5 IATOS	NC	4	
Centre de recherche et d'étude des sociétés et cultures antiques de la Méditerranée (CRESCAM)	EA 3209	1	6	-	-	12 doctorants	0,3 IATOS	NC	2	
Laboratoire d'économie et de sciences sociales de Rennes (LESSOR)	EA 2614	3	18	-	-	1 allocataire + 9 doctorants	0,9 IATOS 1 ITA	NC	1	
Total EA	7 équipes	34	75	-	-	2 allocataires + 163 doctorants	5 IATOS + 1,8 ITA	NC	55	
Laboratoire de recherche en didactique, expertise, technologie en APS	JE 2068	2	8	-	-	15 doctorants	0,4 IATOS	NC	-	
Total JE	1 équipe	2	8	-	-	15 doctorants	0,4 IATOS	NC	-	
Laboratoire de statistique	NR	3	7	-	-	2 doctorants	0,2 IATOS	NC	4	
Centre d'études et de recherche sur l'Asie orientale (CERA0)	NR	1	1	-	-	-	-	NC	-	
Total NR	2 équipes	4	8	-	-	2 doctorants	0,2 IATOS	NC	4	
Total UMR+EA+JE+NR en sciences humaines et sociales	14 équipes	58	124	-	3	2 AMN + 2 allocataires + 255 doctorants	10,77 IATOS + 3,8 ITA	NC	89	

UMR : unité mixte de recherche

NR : équipe non reconnue

NC : non communiqué

EA : équipe d'accueil

AMN : assistant moniteur normalien

Les équipes en arts, lettres, langues et communication

Intitulé	Label	Personnel						IATOS/ITA (ETP)	Nombre de 1 ^{ères} inscriptions en thèse de 1999-2000 à 2001-2002	Nombre de thèses depuis 5 ans (1995-1999)
		PR	MCF	DR	CR	Autres chercheurs				
Arts : pratiques et poétiques	EA 3208	2	16	-	-	13 doctorants		0,25 IATOS	NC	4
Histoire et critique des arts	EA 1279	5	14	-	-	1 allocataire + 85 doctorants		0,25 IATOS	NC	21
Centre d'études des littératures anciennes et modernes (CELAM)	EA 3206	10	15	-	-	1 AMN + 1 allocataire + 23 doctorants		0,25 IATOS	NC	17
Équipe de recherches sur la diversité littéraire et linguistique du monde francophone (ERELLIF)	EA 3207	3	7	-	-	1 allocataire + 19 doctorants		0,25 IATOS	NC	9
Anglophonie : communautés et écritures (ACE)	EA 1796	6	12	-	-	1 allocataire + 34 doctorants		0,55 IATOS	NC	12
Équipe de recherche interdisciplinaire en langues romanes (ERILAR)	EA 2613	10	14	-	-	25 doctorants		0,55 IATOS	NC	14
Laboratoire de Bretagne et pays celtiques	EA 3205	2	5	-	-	8 doctorants		0,45 IATOS	NC	7
Total EA	7 équipes	38	83	-	-	1 AMN + 4 allocataires + 207 doctorants		2,55 IATOS	NC	84
Groupe de recherches autrichiennes et allemandes (GRAAL)	JE 2314	4	4	-	-	3 doctorants		0,45 IATOS	NC	2
Total JE	1 équipe	4	4	-	-	3 doctorants		0,45 IATOS	NC	2
Centre d'études et de recherche sur les communications, les organisations et les réseaux (CERCOR)	NR	3	7	-	-	15 doctorants		0,25 IATOS	NC	2
Centre du dictionnaire multilingue des noms propres	NR	1	3	-	-	-		0,2 IATOS	NC	-
Centre de recherche sur l'espace russophone	NR	1	1	-	-	1 doctorant		0,2 IATOS	NC	-
Centre de recherche sur la culture japonaise de Rennes	NR	-	1	-	-	-		0,2 IATOS	NC	-
Équipe en ingénierie linguistique, documentaire et multimédia	NR	1	3	-	-	5 doctorants		0,70 IATOS	NC	-
Total NR	5 équipes	6	15	-	-	21 doctorants		1,55 IATOS	NC	2
Total EA+JE+NR en arts, lettres, langues et communication	13 équipes	48	102	-	-	1 AMN + 4 allocataires + 231 doctorants		4,55 IATOS	NC	88

Total Rennes II	Nombre d'équipes	PR	MCF	DR	CR	Autres chercheurs		ATOS/ITA (ETP)	Nombre de 1 ^{ères} inscriptions en thèse de 1999-2000 à 2001-2002	Nombre de thèses depuis 5 ans (1995-1999)
UMR	4	17	32	-	2	2 AMN 75 doctorants		4,67 IATOS 3,1 ITA	NC	30
EA	14	72	158	-	-	1 AMN 6 allocataires 370 doctorants		7,55 IATOS 1,8 ITA	NC	139
JE	2	6	12	-	-	18 doctorants		0,85 IATOS	NC	2
NR	7	10	23	-	-	23 doctorants		1,75 IATOS	NC	6
Total	27	105	225	-	2	3 AMN 6 allocataires 486 doctorants		14,82 IATOS 4,9 ITA	NC	177
<i>dont SHS</i>	<i>14</i>	<i>57</i>	<i>123</i>	<i>-</i>	<i>2</i>	<i>2 AMN 2 allocataires 255 doctorants</i>		<i>10,27 IATOS 4,9 ITA</i>	<i>NC</i>	<i>89</i>
<i>dont Arts, lettres, langues et communication</i>	<i>13</i>	<i>48</i>	<i>102</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>1 AMN 4 allocataires 231 doctorants</i>		<i>4,55 IATOS</i>	<i>NC</i>	<i>88</i>

L'augmentation du volume des conventions et des contrats entre 1997 (0,18 M€) et 2001 (0,48 M€), qui traduit la prise de conscience de l'enjeu de trouver des partenaires extérieurs et des financements propres, le grand nombre de colloques organisés (une trentaine par an depuis 1999), le pourcentage plus élevé d'étudiants étrangers inscrits en 3^e cycle (11,1%) par rapport à ceux inscrits en 1^{er} (6,6%) et 2^e (3,5%) cycles, reflet de l'attractivité de la formation à la recherche, traduisent la forte dynamique scientifique de l'université et l'existence d'un réseau de qualité. L'effort doit cependant être poursuivi dans plusieurs directions :

- en premier lieu dans la poursuite d'une politique volontaire de restructuration, soucieuse de ne pas sacrifier à la cohérence des problématiques scientifiques. Cela paraît d'autant plus nécessaire que l'envergure des équipes ne se mesurera plus désormais à l'aune des critères nationaux mais européens ;

- une ouverture résolue vers le partenariat extérieur : avec les milieux socio-économiques, dans le cadre de contrats et de conventions, ce qui implique le développement de la recherche appliquée ; avec les communautés publiques, ce qui pose la question du manque de soutien, évident et injustifié, du Conseil régional ; avec l'Europe, ce qui signifie l'intégration dans des réseaux capables de répondre aux appels d'offres ;

- l'intégration des doctorants dans les équipes, revendication essentielle des intéressés, d'autant plus justifiée qu'ils constituent souvent un des moteurs des formations. Elle suppose aussi que celles-ci se dotent de règles de fonctionnement et de conseils de laboratoire.

2 - LES ÉQUIPES DE RECHERCHE

En archéologie : une dispersion aberrante du potentiel de recherche

La situation actuelle de l'archéologie est, à Rennes, pour le moins surprenante : l'UMR de Rennes I n'a pratiquement pas d'enseignants-chercheurs ; les enseignants-chercheurs de Rennes II ne sont pas dans une UMR. Bien plus, les archéologues de Rennes II sont répartis dans deux équipes de recherche différentes, dont l'une, Histoire et critiques des arts (EA 1279), composée aussi d'historiens de l'art, est partie prenante d'un DEA Histoire et critiques des arts, lui-même composante de l'école doctorale Arts, Lettres, Langues et Communication, et dont l'autre, le CRESCAM (EA 3209) participe au DEA Monde méditerranéen antique, composante de l'école doctorale Sciences humaines et sociales. Cette dernière unité a déjà fait un réel effort dans le sens de l'ouverture pluridisciplinaire en rassemblant historiens, archéologues et littéraires. Il est grand temps de mettre fin à cette dispersion qui doit plus à des contentieux plus ou moins lointains, pérennisés par des problèmes relationnels, qu'à la logique pédagogique et scientifique : préjudiciable aux enseignants-chercheurs comme aux doctorants, elle est susceptible de faire renaître d'autres scissions au plan des enseignements, au moment où ceux-ci doivent être réorganisés dans le cadre du LMD. Les différents appels à la raison lancés par les responsables de Rennes II, avec le soutien actif de leurs collègues de Rennes I, se sont malheureusement jusque là heurtés à des positions intransigeantes visant au maintien du *statu quo*.

Les chercheurs et les enseignants-chercheurs des Universités Rennes I, Rennes II, de Nantes, mais aussi, pourquoi pas, de Brest et de Lorient, doivent donc se rassembler au sein de l'UMR d'Archéologie de Rennes I, et, après une large concertation, proposer au CNRS une refondation de la structure, avec instauration d'une direction tournante et éventuellement élection d'un directeur-adjoint, mise en place d'un conseil de laboratoire, élaboration de programmes scientifiques, dont la fédération constituerait le substrat scientifique de l'UMR mais qui serait aussi une invitation à initier des entreprises pluridisciplinaires ou diachroniques. Cette cohabitation de programmes, dotés de financements autonomes et localisés en fonction de leurs intervenants sur des sites différents - organisation qui a, par ailleurs, fait ses preuves dans les autres UMR multisites auxquelles participe l'Université Rennes II - devrait donner un nouvel élan à la recherche, notamment dans les secteurs de l'archéologie nationale et méditerranéenne. La participation à une UMR permettrait surtout aux enseignants-chercheurs de Rennes II et de Nantes de bénéficier du soutien du CNRS dans toutes sortes de domaines : équipements, délégations sur des postes de chercheur,

collaborations internationales par le biais d'échanges ou d'accueil d'étrangers, aide logistique indispensable au développement de programmes d'envergure dans le cadre d'opérations spécifiques. Le label leur donnerait aussi la possibilité d'accéder plus facilement aux crédits régionaux, qui leur sont actuellement en grande partie fermés. Seule une formation d'archéologie de ce type pourrait être une interlocutrice crédible auprès des institutions du ministère de la Culture, et tout particulièrement de l'Institut national de la recherche en archéologie préventive. Il y a là une véritable chance à saisir que les enseignants ne sauraient manquer, parce qu'elle est également porteuse d'avenir pour leurs étudiants qui trouveraient dans ce cadre des moyens pour travailler. Ajoutons que l'archéologie nationale, notamment, doit avoir toute sa place dans le projet de création, à Rennes, d'une Maison des sciences de l'homme de Bretagne, d'autant que c'est l'Université Rennes II qui en assurera le pilotage : des collaborations peuvent être envisagées avec d'autres formations de Rennes, comme le CRHISCO, de Brest ou de Lorient s'intéressant à l'histoire et au patrimoine culturel de la région.

Une telle réorganisation pose, on le comprend, la question de la rupture avec les formations existantes : il faut reconsidérer tout particulièrement la place des historiens de l'art au sein de l'organisation de la recherche de l'ensemble du secteur des arts. De toutes façons, le fait d'appartenir à des équipes de recherche différentes n'interdit pas des collaborations ponctuelles, bien au contraire, d'autant que celles-ci continueront à fonctionner de manière encore plus étroite au plan pédagogique, dans les 1^{er} et 2^e cycles rénovés.

En langues : un premier pas vers la transversalité

Là encore, la dispersion est de règle, renforcée par des habitudes de travail traditionnelles et individualistes. Non seulement la recherche menée dans les différents départements de l'UFR Langues n'est pas coordonnée, mais les enseignants-chercheurs de la composante n'ont noué aucune collaboration avec les départements des Sciences du langage et des Sciences de l'éducation de l'UFR Sciences humaines, ni avec le département de Lettres de l'UFR ALC malgré la présence d'une filière de Français langue étrangère en son sein, pas plus qu'avec l'IUFM ou les enseignants-chercheurs de Rennes I malgré l'importance, dans la carte des formations des deux universités, de l'enseignement de langues de type LANSAD (Langues pour les spécialistes d'autres disciplines).

C'est pour remédier à cette situation que la direction de l'UFR a demandé, dans le cadre du contrat 2004-2007, la reconnaissance d'une équipe de recherche transversale, Analyse, ingénierie et didactique des langues et langages spécialisés, dont la conception et les objectifs, résolument transdisciplinaires et interuniversitaires, sont tout à fait exemplaires. Elle a défini à cet effet trois axes de recherche : analyse de la langue, traitement et ingénierie, didactique, ce dernier axe devant, entre autres, déboucher sur la production d'outils adaptés à l'enseignement des langues à Rennes II.

En sciences humaines : la montée en puissance de la recherche contractuelle

Selon une étude de la cellule recherche de l'UFR Sciences humaines, 89% du financement de la recherche ne provient pas du ministère de la Recherche, mais d'autres ministères (pour 34%), d'universités étrangères (pour 11%), des collectivités locales (pour 12%) et d'entreprises privées (pour 32%). On remarque l'absence de financements européens. Ce développement de la recherche contractuelle impose la création d'un service capable de répondre aux appels d'offres et de monter les dossiers. Ce service, au sein de l'Espace recherche, servira d'interface entre le SAIC de l'Université Rennes I, auquel souhaite s'associer l'Université Rennes II, et les cellules recherche des UFR, seules à même d'apporter les réponses spécifiques de l'UFR et d'avoir la réactivité nécessaire.

La part grandissante de la recherche contractuelle, si elle révèle la capacité des équipes de Rennes II à répondre à la demande sociale et économique, n'est toutefois pas sans danger. Les enseignants-chercheurs, absorbés par la rédaction de rapports de contrat, pourraient, en effet, en venir à négliger la publication d'articles dans les revues scientifiques, et donc la nécessaire confrontation sans laquelle une recherche perd inéluctablement sa scientificité. Il est vrai que l'accroissement de ces activités est souvent destiné à compenser l'insuffisance des allocations et des aides aux jeunes chercheurs.

Le Centre de recherches en psychologie, cognition et communication (EA 1285), composé de trois laboratoires, dont chacun a des axes de recherche propres - le Laboratoire de psychologie du développement et de l'éducation, le Laboratoire de psychologie expérimentale, et le Laboratoire de psychologie sociale - a su développer des programmes transversaux (recherches sur les compétences ; conception et utilisation des TIC ; dynamiques de la construction du soi). De 1999 à 2002, ses membres ont publié 87 articles dans 52 revues différentes à comité de lecture, parmi lesquelles 23 sont en anglais : revues de psychologie, mais aussi de neurologie et d'intelligence artificielle, ce qui témoigne d'une ouverture interdisciplinaire. Cette ouverture se révèle aussi à travers les 56 contrats de recherche réalisés dans le cadre de l'équipe, les réseaux dans lesquels elle est impliquée, l'IFR qu'elle souhaite créer avec le Laboratoire d'éthologie (UMR CNRS 6552) et le Centre d'imagerie médicale de Rennes I, et avec une EA de Brest sur l'autisme et la dysphasie. Le CRP2C s'approche des standards d'une UMR CNRS, s'il ne les présente déjà. Sa carence en personnel technique et de service n'en est que plus manifeste.

Le rapport d'activité du Laboratoire d'anthropologie et de sociologie (EA 2241) présente de façon juxtaposée les recherches menées par les 3 équipes qui le constituent - le Laboratoire de ressources en sciences humaines et sociales (LARES), le Centre d'études et de recherche sur les relations inter-ethniques et les minorités, et le Laboratoire d'analyse du développement des espaces et des changements sociaux -, ce qui donne à penser que la juxtaposition est réelle, sans interactivité. Les trois publient dans des ouvrages et des revues qui ne semblent pas être à comité de lecture. On note, en revanche, pour le seul LARES, quelque 70 rapports de recherche appliquée.

La présence, au sein du Laboratoire d'anthropologie et de sociologie, de "chercheurs" salariés d'une association très liée au LARES, dont elle gère l'activité contractuelle, tient avant tout, selon son directeur, à la discipline qui doit être "au cœur de la société". Pour l'université, la gestion associative rompt avec les bonnes pratiques financières. Il serait souhaitable de sortir de cette situation problématique sans porter atteinte à l'insertion sociale et économique du LARES. L'interrogation de la Direction de l'enseignement supérieur, à partir d'un document argumenté, pourrait peut-être aider à une solution acceptable pour les deux parties.

L'équipe Anthropologie clinique, psychopathologies et sciences du langage (EA 2242) est composée de trois laboratoires (le Laboratoire interdisciplinaire de recherches linguistiques, le Laboratoire clinique de psychologie, psychopathologie et criminologie, le Laboratoire de psychopathologie et clinique psychanalytiques) et travaille autour de 3 axes : inconscient et altérité ; altérité et normativité ; langage et construction de la réalité. Le rapport d'activité précise que "chaque chercheur de l'une ou l'autre des composantes contribue à l'un et souvent à plusieurs de ces axes". Cette collaboration de chercheurs relevant de deux disciplines différentes (la psychologie et les sciences du langage) mérite d'être saluée, si tant est qu'elle soit effective. On constatera cependant que la quasi-totalité des publications sont le fait d'un auteur seul ; lorsque plusieurs auteurs co-signent, ils sont du même domaine disciplinaire. 50% des publications (soit 84), hors actes de colloques, sont des articles dans des revues à comité de lecture.

Le Centre d'études et de recherches sur les pratiques et les politiques éducatives (EA 3210), créé en juin 2000 autour de six axes, doit être restructuré à partir de 2004 en trois équipes : Ethnoclinique du sujet, des institutions et des cultures ; Savoirs professionnels, apprentissages et TIC ; Socialisation scolaire et apprentissage toute la vie. Ses membres, issus principalement des Universités Rennes II, de Caen et de Tours, relèvent à 80% de la section 70 du CNU (sciences de l'éducation). Les équipes revendiquent leur interdisciplinarité, les sciences de l'éducation étant par définition interdisciplinaires, mais il n'apparaît nulle part de confrontation avec des spécialistes disciplinaires hors sciences de l'éducation. Par ailleurs, la quasi-totalité des publications sont signées par un seul auteur, ce qui ne manifeste pas une forte interactivité au sein des équipes, dont le mode de fonctionnement n'est d'ailleurs pas décrit.

En sciences sociales : d'incontestables atouts, mais insuffisamment valorisés

En matière d'organisation de la recherche, la géographie a fortement bénéficié d'une politique éclairée du CNRS et du soutien sans réserve de l'université. Au lieu de micro-équipes locales, dans lesquelles elle aurait pu se laisser enfermer, en s'épuisant peut-être dans des concurrences stériles, ce qui est le cas dans beaucoup d'universités

faute de la dimension suffisante du milieu, ce sont deux UMR qui fonctionnent en réseau dans les universités de l'Ouest : le COSTEL (UMR 6554) et le RESO (UMR 6590). La spécialisation de chacun trouve ainsi un cadre de référence et de confrontation cohérent, et un lieu de stimulation intellectuelle qui est suffisamment ouvert pour pouvoir se renouveler. Le rattachement principal de chacune de ces entités se fait au bénéfice de l'appartenance du directeur à l'une ou l'autre des universités. On doit ici noter l'attitude très ouverte de Rennes II qui, ayant bien compris tout l'intérêt que la recherche peut tirer de telles formes de structuration, les soutient sans réserve. Elle ignore à juste titre tout "caporalisme local", qui voudrait que ne soient bonnes les seules équipes qui sont sous sa tutelle exclusive. Au nom d'une "politique maison" mal comprise, trop d'établissements s'opposent avec vigueur à de tels montages, pour que l'attitude d'ouverture exemplaire de Rennes II et son bilan très positif ne soient pas salués et encouragés.

Quant à la recherche en histoire, un peu fragilisée par un renouvellement des enseignants-chercheurs puisant trop largement dans les ressources locales, ce qui ne facilite pas l'invention de nouveaux modèles, le lien un peu trop exclusif entre le département et l'UMR 6040 (le Centre de recherches historiques sur les sociétés et cultures de l'Ouest), qui fait sa force, touche sans doute aussi à une de ses limites.

En AES, simple équipe d'accueil, le Laboratoire d'économie et de sciences sociales de Rennes (LESSOR), doté de 3 professeurs et 9 HDR, accueille 9 doctorants, dont un seul allocataire de recherche. L'absence de tout soutien de la Région Bretagne à Rennes II en matière d'allocations de recherche (la géographie exceptée), pénalise particulièrement cette équipe, par ailleurs très directement en prise, par sa politique contractuelle, sur la demande sociale régionale. Par définition très pluridisciplinaire, cette équipe n'a, semble-t-il, pas cherché à candidater pour une reconnaissance par le CNRS, ce qui lui aurait permis de se confronter à l'évaluation plus approfondie du Comité national de la recherche scientifique. Cet évitement, justifié au nom des faibles chances d'une équipe pluridisciplinaire de se faire reconnaître par les sections du Comité national, est probablement un peu regrettable. Par ailleurs, l'équipe n'a pas tenté de construire avec l'extérieur d'autres modes de structuration : elle se trouve donc isolée, trop cantonnée au seul horizon du département et trop à l'abri des mises en tension externes.

En MASS, le fait de ne pas avoir le statut d'équipe d'accueil est vivement ressenti par le Laboratoire de statistique. L'évaluation du CNE a toutefois remarqué une insuffisance des liens avec les milieux socio-professionnels et avec les disciplines autres que l'économie, la gestion et la finance. L'absence d'équipe d'accueil est sans doute une entrave à cette ouverture.

Pour une université de sciences humaines comme celle de Rennes II, le recours à des équipes de mathématiciens et de statisticiens est essentiel et leur existence devrait être davantage soutenue. Cette remarque vaut pour toutes les universités de cette catégorie.

En STAPS : les fruits d'une politique volontariste

L'UFR APS mène, depuis quelques années, une politique volontariste de développement de la recherche, fortement soutenue par l'université, qui a notamment renforcé le potentiel d'enseignants-chercheurs de l'UFR. Les activités sont conduites au sein de 2 équipes, le Laboratoire de recherche en didactique, expertise, technologie en APS (JE 2068) et le Laboratoire de physiologie et de biomécanique de l'exercice musculaire (EA 1274), toutes deux rattachées à l'école doctorale Sciences humaines et sociales. Grâce au soutien de l'université, la jeune équipe compte aujourd'hui 11 EC (dont 2 PR), contre 3 en 1998. Elle accueille, en 2002-2003, 15 étudiants (sur 28) du DEA Cultures physiques et sportives : genèse, formalisation et diffusion, cohabilité avec les Universités de Brest et de Nantes, ainsi que 25 doctorants. Si seulement 2 thèses ont été soutenues entre 1998 et octobre 2002, 4 l'ont été en novembre-décembre 2002. Malgré l'utilisation judicieuse de ressources limitées (5,38 K€ de dotation du MEN, 4,5 K€ du BQR, 1,6 K€ de ressources propres), certaines difficultés bloquent pour le moins son développement : faiblesse de l'encadrement en HDR (un seul professeur encadre réellement les thèses), absence d'allocation de recherche, 1 seul agent administratif à 30%, coût financier de la traduction des articles en anglais... En dépit de

ces difficultés, le responsable demande pour le prochain contrat la transformation de l'équipe en EA et le changement de son intitulé, que justifie la redéfinition des thématiques autour de 2 axes. Cette demande de reconnaissance est étayée par une activité soutenue de publications et d'organisation de colloques nationaux et internationaux. Le développement souhaité de la recherche contractuelle et des collaborations nationales et internationales ne pourra être effectif sans un renforcement des moyens humains et matériels.

Quant à l'EA 1274, forte de 14 chercheurs ou enseignants-chercheurs (dont 6 HDR), elle accueille 15 doctorants (dont l'un bénéficie d'une allocation de recherche) et 4 étudiants du DEA Physiologie et biomécanique de la performance motrice, en triple sceau avec Nantes et Poitiers. 10 doctorants ont soutenu leur thèse entre 1998 et 2002, parmi lesquels 8 ont été recrutés comme MCF. L'unité, qui occupe sur le site de Villejean - ce qui la coupe quelque peu de l'UFR APS - 300 m² équipés de plateaux techniques, a fait le pari de la pluridisciplinarité autour de "l'exercice musculaire". Ses travaux font l'objet d'une production dense et régulière d'articles dans des revues internationales à comité de lecture, de communications avec actes dans des congrès internationaux et nationaux, de conférences sur invitation et d'un certain nombre d'autres publications dans des revues professionnelles. Le laboratoire organise aussi un nombre important de congrès internationaux et nationaux, et collabore à des programmes de recherche avec des universités étrangères (Balamand, au Liban, et Tunis). Il a signé un nombre important de contrats de recherche avec des partenaires industriels, universitaires, et du monde sportif, avec le CNRS, l'INRIA, et des centres de recherche étrangers (Bruxelles, Montréal, Oxford). En l'absence d'une cellule de valorisation de l'université, il a su valoriser sa recherche et obtenir une reconnaissance scientifique (prix nationaux et internationaux, subventions régionales ou de l'AFM...). Enfin, la constitution d'un GIS démontre la qualité, la cohérence et la densité des activités de l'EA 1274, qui ont conduit le responsable à faire une double demande d'UMR et d'IFR dans le cadre du prochain contrat.

La Maison de la recherche en sciences sociales : des possibilités sous-exploitées et des objectifs à préciser

La Maison de la recherche en sciences sociales accueille 4 UMR ou équipes d'UMR en réseau (le CRHISCO, le COSTEL, le RESO et l'unité Civilisations atlantiques et archéosciences), 2 équipes d'accueil (le LESSOR et le CRESCAM), 1 équipe d'université (le Laboratoire de statistique). Des salles de réunion et un secrétariat de recherche communs sont mis à la disposition de ces 7 laboratoires, qui sont unanimes à reconnaître la qualité et la convivialité de leur hébergement. L'UFR Sciences sociales possède là, incontestablement, un instrument fort d'intégration des différents départements qui la composent. Cependant, on s'étonne que, dans un contexte de relative faiblesse de la fréquentation, aucun lieu d'accueil ni de résidence n'ait été prévu pour les doctorants, qui en sont demandeurs. Dans le projet pour le contrat 2004-2007, la direction de l'UFR semble implicitement reconnaître le problème, puisqu'elle se propose de "faciliter l'accès des salles et des bureaux afin de permettre : l'utilisation des matériels communs, l'accès aux bureaux des enseignants-chercheurs, le déroulement des séminaires".

Par ailleurs, deux graves lacunes conduisent à une forte sous-exploitation des ressources immobilières et humaines de la Maison de la recherche : d'une part, l'absence de prise en charge de la documentation de recherche, c'est-à-dire des centres de documentation rattachés à chacune des unités de recherche qui, à une exception près, attendent sous clé qu'un documentaliste puisse les mettre à disposition des usagers. Seuls le COSTEL, qui dispose d'un fonds rare, et le RESO sont dotés d'un ingénieur de recherche CNRS affecté à la maintenance de son fonds documentaire.

En ce qui concerne la cartographie, le laboratoire RESO manque cruellement de cartographe.

La direction de l'UFR des Sciences sociales cherche, par ailleurs, à susciter ou à valoriser des transversalités entre les différentes équipes en organisant sur un thème des journées annuelles de la recherche ou en soutenant des projets transversaux. On peut s'interroger sur les rapports entre de telles ambitions et celles que pourra afficher la MSH de Bretagne. N'y a-t-il pas à terme danger d'inflation et de soutien de coquilles vides ? L'UFR n'aura-t-elle pas à cibler différemment ses objectifs ?

Cette même direction de l'UFR souligne ses ambitions en matière d'incitation à l'internationalisation de la recherche. Compte tenu de ses capacités matérielles d'accueil, elle dispose en effet de certains atouts. Cependant, en ce domaine, les marges de l'UFR semblent faibles, entre les services centraux des relations internationales, les directions des équipes de recherche, les commissions de spécialistes seules habilitées à se prononcer, avec le Conseil scientifique de l'université, sur l'accueil des professeurs invités. L'UFR devrait sans doute mieux cibler les domaines et les modalités de son intervention, pour l'accueil des étudiants étrangers et les séjours internationaux de ses propres étudiants par exemple, pour lesquels le bilan reste modeste et très en deçà des possibilités offertes.

II - LA FORMATION DOCTORALE

1 - L'ACTIVITÉ DES ÉCOLES DOCTORALES

L'université a mis en place 2 écoles doctorales, qui regroupent 13 DEA et les équipes de recherche : la première concerne les sciences humaines et sociales, la seconde le domaine des arts, lettres, langues et communication. Elles accueillent quelque 400 étudiants inscrits en thèse (dont 50 à 60 environ soutiennent chaque année) et pratiquement autant en DEA. Leur objectif est de coordonner et de compléter la formation des doctorants en leur donnant une ouverture pluridisciplinaire : un programme pluriannuel d'enseignements transversaux obligatoires a été mis en place en informatique et en anglais scientifique (écrit et oral). Même si ces cours sont diversement fréquentés et appréciés, l'initiative est heureuse et mérite d'être renforcée, parce qu'elle répond à une véritable attente. Ils permettent surtout aux doctorants de poursuivre une formation pendant les années de préparation de la thèse. Pour aider les doctorants dans la construction de leur projet professionnel, les écoles doctorales organisent, en outre, des séminaires pluridisciplinaires sur les grands secteurs socio-économiques et des journées d'information (notamment sur l'emploi des docteurs hors de l'enseignement et de la recherche). Les "Doctoriales" s'inscrivent dans ce contexte. Leur coût, réparti entre les quatre universités et grandes écoles de Bretagne qui en assurent à tour de rôle l'organisation annuelle, reste une charge financière acceptable lorsqu'il s'agit de mettre à la disposition des doctorants de la région un dispositif d'ouverture au monde de l'entreprise qui a largement fait ses preuves.

La "Charte des thèses", qui définit les droits et les obligations de chacun, demeure trop souvent, selon les étudiants, lettre morte et n'engage véritablement ni les enseignants ni les laboratoires. Elle constitue néanmoins une invitation faite aux équipes d'assurer un véritable encadrement scientifique.

2 - L'ASSOCIATION D2R2

L'université a également beaucoup aidé à la création d'une association des doctorants et docteurs, D2R2. Fondée en 2001, cette association, qui compte une centaine de membres, joue un rôle très positif d'aiguillon et exerce une fonction de critique, souvent constructive, de l'organisation des études doctorales. Si on ne peut suivre toutes ses revendications, en matière du statut des doctorants par exemple, force est de reconnaître que ses membres ont bien compris les enjeux de la professionnalisation des études, que son fichier d'adresses et de *curriculum vitae* est irremplaçable et son site Web très fréquenté. La capacité d'initiative d'une telle association est une chance pour l'université et une aide précieuse pour tous les doctorants, dans la mesure où l'un de ses objectifs est aussi de les aider à trouver des sources de financement pour leurs études. Son action pourrait, par ailleurs, être très efficacement développée par une collaboration étroite avec le SUIO. De même, la mise en place de modules transversaux, que l'association soutient et dont elle demande le renforcement, pourrait prendre en compte ce qui se fait dans le cadre du CIES de Bretagne, dont les offres de formation sont ouvertes à tous et pas seulement aux allocataires moniteurs.

3 - LA QUESTION DU FINANCEMENT DE LA FORMATION DOCTORALE

Les allocations de recherche constituent une autre question d'importance pour les écoles doctorales. Si le système d'attribution des bourses de DEA et de recherche mis en place (audition des candidats par les conseils des écoles doctorales) est tout à fait pertinent, leur nombre paraît insuffisant au regard de l'effectif des inscrits.

Certes, celui des bourses de DEA et des allocations du Ministère est comparable à celui octroyé dans la plupart des universités littéraires, mais la carence des collectivités publiques, et notamment de la Région, est, dans ce domaine, particulièrement criant. On ne peut en dire plus, dans la mesure où il n'a pas été possible de rencontrer le responsable du Conseil régional et de débattre avec lui de cette anomalie.

Il y a peu à redire sur l'organisation des écoles doctorales (directeur, conseil de l'école, administration commune avec celle du Conseil scientifique), sinon que leurs objectifs et leurs missions incitent à penser que la réunion en une seule école - vœu émis par les doctorants et réforme annoncée dans le projet d'établissement - constitue la promesse d'une efficacité accrue.

III - ORGANISATION ET LOGISTIQUE

1 - LE CHOIX D'UNE ORGANISATION CENTRALISÉE...

L'université a opté pour une mise en commun rationnelle des moyens, avec l'organisation d'un espace regroupant l'essentiel des services directement concernés par la recherche, son développement et sa valorisation. Cette mutualisation, qui permet de gérer les écoles doctorales et le Conseil scientifique, va certainement dans le bon sens, même si elle peut susciter des critiques de la part de ceux qui y voient un nouvel indice du centralisme dénoncé dans d'autres domaines. Il faudra cependant choisir entre l'efficacité d'un système centralisé et la liberté et la disponibilité que peut offrir une gestion éclatée de la recherche, certes garante d'un soutien de proximité, mais dispendieuse et peu susceptible de donner un véritable élan. D'autant que l'organisation des services centraux n'est qu'esquissée et que les objectifs du précédent contrat sont loin d'avoir été atteints : la cellule de traduction scientifique et celle de la diffusion de la littérature grise n'en sont encore qu'au stade de la réflexion ; le développement et la maintenance d'un site électronique demeurent à l'état de projet et la structure valorisation-transfert, point d'orgue de l'ensemble, bute sur la question du manque de moyens. Cette dernière est la priorité du service dans le nouveau projet d'établissement et sa mise en place est appelée de tous leurs vœux par l'ensemble des acteurs de la recherche.

2 - ... QUI SE HEURTE À UNE CERTAINE RÉSISTANCE DES UFR

En fait, l'université ne manque pas de bonnes idées, mais de moyens, notamment humains. Il est vrai que l'empilement des structures de logistique ne l'aide guère dans ce domaine, avec l'existence de services de recherche au sein des UFR, intermédiaires entre les équipes et le service de l'université ; cette tendance va aller en s'affirmant avec la nomination, dans les UFR, de directeurs adjoints chargés spécialement de la recherche. On comprend bien le rôle des UFR, lien d'articulation entre les équipes et les départements, mais on voit mal l'utilité, dans chacune d'elle, quand ce n'est pas dans les départements, d'une cellule dont le rôle est de préparer des colloques, des dossiers, de répondre aux appels d'offres et de gérer les finances des équipes. Cette fonction devrait être dévolue à un service central qui, d'ailleurs, remplit déjà en partie ces missions, mais qui, plus étoffé, pourrait largement se charger de ces tâches, avec une économie de moyens substantiels par rapport aux services de cinq UFR. En outre, le renforcement de l'activité internationale, qui implique le montage de dossiers, exige que soit rapidement trouvé un équilibre entre les demandes des laboratoires et des UFR et la nécessité d'avoir un service de la recherche à la hauteur des ambitions de l'université. Dans un contexte difficile, tant en ce qui concerne les surfaces disponibles que les personnels à affecter, il faudra bien faire des choix et l'on voit mal comment un Espace recherche cohérent rassemblant différents services ne serait pas prioritaire. Il s'agit d'une petite révolution des habitudes et des mentalités et un coup porté à l'autonomie et à l'aisance que peut donner la logistique de proximité, mais toute politique implique précisément ce type de choix. Il y a aussi le poids de l'histoire, et la Maison de la recherche en sciences sociales constitue un bon exemple de la place des UFR dans la recherche. Ce rôle est loin d'avoir été négatif et a entraîné l'essor et les succès que l'on sait dans ce domaine de la recherche, avec l'implantation des UMR. Mais le risque est aussi d'avoir une recherche à plusieurs vitesses, si l'on ne met pas les mêmes moyens partout. Or, l'université n'a précisément pas ces moyens, sans compter qu'il lui est difficile de concilier la politique de recherche d'établissement avec celle des UFR.

Pour l'heure, l'université semble avoir réussi la synergie entre les écoles doctorales et le Conseil scientifique de l'université par la création d'un service commun qui doit donc s'installer dans un nouvel espace appelé à accueillir d'autres éléments de la logistique de la recherche. Il lui reste à réduire le poids de sa structure verticale organisée en départements, UFR, services centraux pour privilégier le lien direct entre ceux-ci et les laboratoires, qui élaborent leur problématique et leur politique scientifiques. Cela ne saurait, cependant, remettre en cause le rôle décisif des UFR dans l'organisation et le fonctionnement des masters, dont elles doivent conserver la responsabilité.

Les ressources du service central proviennent de l'allocation du Ministère (environ 12 000 €), et du BQR (environ 84 000 €). Le prélèvement, pour le BQR, de 12% sur les contrats des équipes est bien accepté, et les sommes paraissent judicieusement employées : aide aux équipes émergentes, organisation de colloques, financement du réseau informatique. Ces moyens n'en demeurent pas moins insuffisants pour permettre à un service de la recherche de fonctionner, d'autant que pèse aussi sur lui le poids du financement des jurys de thèse. Sur ce point aussi, le statut d'université littéraire et l'absence de soutien des collectivités publiques constituent, pour Rennes II, un handicap. Il paraît nécessaire que l'établissement puisse recevoir au titre du contrat des moyens supplémentaires pour mettre en place ses services centraux et qu'il puisse avoir accès à des crédits spécifiques. Enfin, il serait normal que les universités soient dotées en fonction de leurs résultats, c'est-à-dire du nombre des thèses soutenues par rapport à celui des inscrits, ce qui placerait à coup sûr Rennes II parmi les universités les plus performantes.

IV - UN ATOUT POUR LA VALORISATION DE LA RECHERCHE : LES PRESSES UNIVERSITAIRES DE RENNES

Les Presses universitaires de Rennes (PUR) sont les premières presses universitaires de France en termes de production éditoriale. Elles doivent cette position au dynamisme de l'équipe dirigeante, qui a su en faire un véritable instrument de valorisation de la recherche, appelé à se perfectionner encore, et à un personnel performant, qui a largement contribué à la qualité des ouvrages : les PUR savent aussi faire de beaux livres. On doit souligner, à ce propos, les progrès réalisés au plan de la cartographie et la fabrication autonome d'ouvrages en couleur.

1 - UNE POSITION DOMINANTE QU'IL CONVIENT DE PRÉSERVER

Placées sous la tutelle du Conseil scientifique de l'université, les PUR sont dotées depuis 1991 de statuts qui définissent leurs missions et leur organisation, avec un directeur nommé par le président et dont le rôle est bien précisé, et un comité éditorial composé d'enseignants-chercheurs de Rennes II et de ses partenaires. Ce comité éditorial indépendant est une garantie de crédibilité des collections et son fonctionnement, avec rapports sur les manuscrits et discussions, répond à celui de toutes les grandes maisons d'édition.

Les PUR proposent actuellement plus de 20 collections, dont plusieurs de manuels, 11 revues, et publient près d'une centaine d'ouvrages par an. Elles constituent d'ailleurs une référence dans le domaine difficile de l'édition scientifique, notamment parce qu'elles savent tenir compte des exigences du marché, tout en s'efforçant de répondre à l'afflux des propositions d'édition. Afin de parvenir à l'équilibre commercial et financier, les PUR ont fait appel à un distributeur principal, la Sodis, tout en maintenant le principe de la vente directe, ce qui a permis, au cours des deux dernières années, une augmentation substantielle des ventes.

Il n'empêche que l'équilibre demeure d'autant plus fragile que de nombreux ouvrages très spécialisés ne peuvent espérer qu'une diffusion limitée (entre 200 et 500 exemplaires), accentuée par la crise de l'édition scientifique, qui affecte particulièrement notre pays. Cette fragilité des finances est aggravée par l'insuffisance des postes statutaires et le nécessaire recours à des contrats à durée déterminée, financés sur les fonds propres du service (actuellement 5 CDD sur les 11 agents du service).

2 - LA MISE EN PLACE D'UN SAIC

Le souci de répondre à ces difficultés de fonctionnement, mais aussi le succès grandissant des PUR sont à l'origine de la mise en place d'un service d'activités industrielles et commerciales (SAIC), consacré à l'édition et

dont les statuts viennent d'être votés. Ce SAIC doit permettre l'extension du champ d'activité contractuelle des PUR à l'ensemble des 9 universités du Réseau de l'Ouest atlantique (RUOA). Les statuts de ce SAIC, dont l'objectif est de promouvoir la politique de publication et d'amplifier la diffusion, tout en assurant la gestion des publications existantes et nouvelles, prévoient la nomination d'un directeur et la mise en place d'un comité de gestion et d'édition : le SAIC, dont le vote est aujourd'hui acquis, encore en phase d'expérimentation, devra donc à l'avenir gérer les questions liées à la rentabilité des PUR, qui pourront donc, dans ce nouveau cadre réglementaire, élargir leurs activités éditoriales.

Il ne fait aucun doute que la mise en place de ce SAIC, système qui demeure dans le cadre des règles de la comptabilité publique, mais qui permet aussi de s'affranchir de certaines de ses contraintes en matière d'investissement et de salaires, donnera un nouvel essor aux PUR, qui pourront ainsi mieux répondre aux nécessités de la valorisation de la recherche. La création du SAIC ne règle certes pas tous les problèmes, comme celui du personnel contractuel ou celui posé par la nécessité d'accroître la diffusion, dans un contexte d'autant plus difficile que le service sera sans doute contraint d'abandonner sa politique de prix bas, qui lui ouvrait le marché des étudiants. Mais, pour le rayonnement qu'elle apportera à l'université sur l'ensemble des établissements de l'Ouest, pour l'exemple de mutualisation intelligente et de modernité qu'elle représente, cette décision constitue une avancée qui est à mettre au crédit de l'université. Cette avancée pourrait au demeurant trouver un prolongement judicieux dans la mise en place de formations de type masters pro sur les métiers de l'édition.

V - BILAN ET PERSPECTIVES

1 - LES ACQUIS DE LA POLITIQUE DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ

Il sont nombreux. Parmi eux, on retiendra :

- un effort louable de structuration des équipes, afin d'améliorer la visibilité de la recherche ;
- une volonté affichée d'ouverture sur le monde socio-économique par une politique dynamique de conventions et de contrats, d'intégration dans des réseaux, qui doivent aussi servir de supports à une participation active aux réseaux européens et internationaux ;
- un souci remarquable et remarqué, sans doute attisé par les doctorants et leurs représentants, de garantir une formation à la recherche de qualité, ce qui finit par se savoir et se traduit par une bonne attractivité, mais aussi de se préoccuper de l'insertion professionnelle des docteurs, au terme d'une formation qui ne conduit qu'un tiers de ceux qui la suivent à l'enseignement et à la recherche publique ;
- la mise en place d'un véritable service central de la recherche, soucieux d'articuler et de renforcer les structures collectives de recherche, d'ouvrir de nouveaux champs scientifiques par un soutien à des équipes émergentes ou à des programmes nouveaux, et d'assurer aux étudiants une bonne information sur les métiers et les perspectives d'emploi par l'organisation de rencontres et de forums.

2 - LES ORIENTATIONS DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Les différentes orientations seront poursuivies dans le cadre du prochain projet d'établissement, qui prévoit notamment :

- de mettre en place un dispositif d'encadrement unique par la fusion des deux écoles doctorales, ce qui doit avoir pour effet de renforcer la mission pluridisciplinaire de la formation doctorale et d'accroître la mutualisation des ressources. Cela permettra, en outre, de faire sauter les barrières disciplinaires et de favoriser l'innovation scientifique ;
- d'accentuer la professionnalisation des études doctorales, afin de mieux garantir l'insertion professionnelle des docteurs ;
- de favoriser l'internationalisation de la recherche, d'abord par l'adoption du système européen master-doctorat, qui facilitera les échanges et les transferts, mais développera aussi le système des co-tutelles.

3 - LES HANDICAPS

Ces objectifs louables et qui visent à donner un nouvel essor à la recherche ne dissimulent pas les obstacles à franchir et les handicaps à surmonter :

- l'idée d'un service central de la recherche se heurte à la résistance de ceux qui prônent, pas toujours sans raison, le maintien des compétences aux niveaux 2 et 3 et craignent qu'un centralisme accru éloigne la recherche de ceux qui la font ;

- la pénurie des moyens humains et financiers risque de contraindre le service central à limiter ses ambitions et à se contenter de ses missions courantes. C'est d'ailleurs cette pénurie qui a contraint l'université à renoncer à la mise en place des services prévus dans le précédent contrat. Cette pénurie est d'autant plus sensible qu'elle s'inscrit dans un contexte de bons résultats et d'audience accrue des formations de recherche ;

- le désintérêt relatif de la Région : la question de l'aide à l'équipement des laboratoires comme l'insuffisance du nombre de bourses attribuées aux doctorants (une seule, en géographie) apparaissent comme des points d'achoppement entre les deux institutions. Il paraît nécessaire que les discussions reprennent et que cette anomalie soit corrigée, en particulier en ce qui concerne l'aide aux doctorants. À cet égard, l'ouverture d'une Maison des sciences de l'homme de Bretagne peut constituer une chance que l'université aurait tort de ne pas saisir d'autant qu'elle pilote le projet ;

- l'Université Rennes II aurait tout à gagner à être évaluée par les instances ministérielles sur ses résultats en matière de formation à la recherche. Au vu de ceux-ci, on peut effectivement considérer que sa dotation en bourses de DEA et de thèse est insuffisante.

Trois autres difficultés doivent pouvoir être surmontées en interne :

- un effort reste à faire pour donner plus d'efficacité aux enseignements transversaux pendant les trois années de la thèse. La question se pose de leur adéquation avec les demandes - instantes - des doctorants ;

- à la pénurie des locaux consacrés à la recherche s'ajoute la dispersion des ressources documentaires. L'avantage qu'il y aurait à les regrouper est évident, en termes d'accès et de gestion, comme de gains de personnel. Il est sûr aussi que cela bouleversera quelques habitudes ;

- l'absentéisme sensible des enseignants non résidents n'épargne pas l'université depuis que la modernisation des voies de communication a rapproché la ville de Rennes de la capitale. Comme d'autres établissements, Rennes II voit, de ce fait, la charge de ses enseignants-chercheurs résidents s'alourdir s'agissant aussi bien de l'encadrement pédagogique, de la recherche que de la prise de responsabilités administratives. Cette question mérite aujourd'hui une réflexion de la part de l'université. La règle de la mobilité en matière de recrutement doit certes rester prioritaire pour un établissement qui veut tenir son rang dans la recherche et éviter de s'enfermer dans l'autarcie de la consanguinité. Mais l'investissement sur place doit faire l'objet d'un véritable engagement encouragé par une politique de promotion interne clairement affichée. La durée de présence des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés doit être contrôlée et des équilibres trouvés pour garantir par ailleurs la stabilité des équipes.

L'université doit être consciente qu'en la matière il ne s'agit pas seulement d'appliquer des règlements - ce qui est nécessaire -, mais de conduire une politique globale de recrutement, débattue et partagée par l'établissement, ses composantes et ses commissions de spécialistes.

LA DOCUMENTATION

La documentation est un outil particulièrement important dans une université de lettres et sciences humaines comme celle de Rennes II. Il importait de savoir dans quelle mesure ce secteur s'était organisé et développé depuis la dernière évaluation, en relation avec le développement général de l'université, en particulier les regroupements structurels des UFR et des formations de recherche, l'ouverture de l'université sur l'extérieur... et, bien entendu, les progrès importants des nouvelles technologies. Parmi les questions qui sont posées aux évaluateurs, la place occupée par la documentation dans la politique générale de l'université et dans les préoccupations de ses responsables aux différents niveaux est évidemment une question majeure : elle conditionne le fonctionnement de ce service et les moyens qui lui sont affectés. Mais il y a aussi, comme dans d'autres universités, la question essentielle des liens existant entre le niveau central de documentation et les services documentaires des composantes.

I - UNE SITUATION PARADOXALE

1 - LE SCD : UN "ATOUT STRUCTUREL" MAJEUR DE L'UNIVERSITÉ

La mise en place du SCD et l'intégration des bibliothèques d'UFR

Depuis l'évaluation de 1987, l'organisation de la documentation s'est profondément et rapidement transformée à Rennes II : un service commun de documentation a succédé à l'ancienne bibliothèque interuniversitaire de Rennes, qui a été partagée entre Rennes I et Rennes II en 1990-1991. Dès l'origine, il a pour vocation de fédérer la section Lettres de l'ancienne BIU et l'ensemble des bibliothèques d'UFR.

Dès 1991, les volumes de la bibliothèque d'AES sont versés dans les collections de la BU, mais sans intégration au sens institutionnel habituel. Pour les autres bibliothèques d'UFR, c'est à partir de 1993 qu'elles sont progressivement intégrées au service commun : bibliothèque de langues en 1993, de sciences humaines en 1997, d'arts, de lettres et de musique en 1998, d'anglais, de breton, de sciences sociales et d'APS en 2001.

Ces intégrations se sont faites conformément au décret de 1985 et ont fait l'objet de conventions qui prévoient les modalités de fonctionnement de chaque bibliothèque dans le cadre du SCD, aussi bien pour les aspects techniques que financiers. Cependant, contrairement à ce qu'établit le décret, elles ne prévoient pas le maintien du financement par les UFR. Seule une dotation annuelle est accordée tous les ans par la présidence depuis 1995, sauf en 2001, mais elle est loin de compenser le transfert de charges qu'a représenté l'intégration des bibliothèques d'UFR sur le plan financier. Le SCD a, par ailleurs, accompagné ces intégrations par des emplois de bibliothécaire et de magasinier, dont il a pu négocier la création par le Ministère pendant plusieurs années, tandis que les personnels ITARF des BUFR étaient intégrés dans l'organigramme fonctionnel du Service de documentation. Le Ministère a, en outre, fortement aidé la politique d'intégration par des dotations contractuelles importantes, sur plusieurs contrats successifs, ce qui a autorisé le SCD à faire preuve de générosité dans les conditions de cette intégration.

L'extension et la restructuration de la BU centrale

L'amélioration qualitative qui en est résultée est considérable et reconnue par tous. Les travaux, commencés en 2001 et bientôt achevés, comprenaient la mise en sécurité et la restructuration de la totalité du bâtiment existant (11 000 m²), ainsi qu'une extension de 2 000 m². Ces travaux ont été l'occasion de repenser l'organisation des salles de lecture et des collections, d'augmenter le nombre de places et de moderniser la bibliothèque en systématisant les équipements et connexions informatiques, et en renouvelant la majeure partie du mobilier. Ils ont été réalisés en fermant au minimum la bibliothèque, ce qui mérite d'être salué.

La bibliothèque actuelle met à la disposition de son public 350 000 ouvrages et 2 500 titres de périodiques, ce qui la classe au 7^e rang des bibliothèques universitaires françaises de sa catégorie.

La coopération interuniversitaire et interrégionale

Au-delà de l'université, le SCD a également une action très positive dans la coopération interuniversitaire et interrégionale. Avec Rennes I, les actions communes sont nombreuses : accueil réciproque des étudiants, projet de production, d'archivage et de diffusion de documents numérisés, qui donnera lieu à une mutualisation entre les deux SCD. Cette volonté de coopération entre les bibliothèques rennaises est soutenue au plus haut niveau par les présidents, qui déclarent vouloir "pousser au maximum pour rendre les choses irréversibles". Les difficultés liées à l'éclatement de l'ancienne BIU appartiennent visiblement au passé.

Sur le plan régional, les activités de coopération entre bibliothèques sont incarnées par une structure associative efficace, l'Agence de coopération des bibliothèques et centres de documentation de Bretagne (COBB), aidée financièrement par le Conseil régional, qui met en œuvre des outils coopératifs : Britalis (interconnexion des catalogues de bibliothèque), et Hermine (dépouillement des périodiques sur la Bretagne). Il existe aussi un plan régional de conservation de la presse périodique, associant des bibliothèques publiques et universitaires.

Une rénovation en profondeur réussie

Aujourd'hui, l'existence du SCD est présentée par le président de l'université comme un "atout structurel" majeur. De fait, la quasi-totalité des bibliothèques des UFR sont intégrées au service commun, qui prend en charge et organise leur fonctionnement au même titre que celui de la BU centrale : du point de vue institutionnel, les objectifs de 1990 sont aujourd'hui parfaitement atteints. Cette nouvelle donne doit permettre maintenant de mettre en œuvre une véritable cohérence dans la politique d'acquisition entre les différentes unités documentaires de l'université ; cette rationalisation est plus que jamais nécessaire à l'heure où les achats de documentation électronique, qui concernent principalement la documentation de niveau recherche, prennent de plus en plus d'importance dans les activités et le budget du SCD, et conduisent à faire disparaître les clivages traditionnels entre BU, bibliothèques d'UFR, de section, de centre de recherche. Le SCD a donc la possibilité de poursuivre l'évolution très positive qui a été la sienne jusqu'à présent, à condition d'en avoir les moyens matériels, et à condition aussi que la force de proposition qu'il constitue et sa représentativité dans l'université soient davantage formellement reconnues.

2 - UN DÉFICIT DE RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE ?

Concernant la place du SCD dans l'université, on ne peut qu'être frappé par le décalage entre l'importance apparente du SCD, dans les déclarations politiques comme dans la réalité de son fonctionnement, et sa représentation presque inexistante dans les instances centrales de l'établissement. Le directeur du SCD ne fait partie ni de la réunion des directeurs d'UFR, ni du bureau élargi à ces derniers, mais est seulement invité aux séances des trois conseils. Cette situation est la conséquence directe du choix fait par l'université de donner aux vice-présidents une responsabilité sectorielle. Ainsi, le directeur du SCD se trouve-t-il dans une situation différente de celle de la plupart de ses collègues des universités françaises.

La présence d'un vice-président chargé du service de documentation de l'université peut apparaître comme un élément positif pour ce service, qui a une importance particulière dans une université de lettres et sciences humaines et sociales. La fonction politique du vice-président doit favoriser une prise en compte plus forte des enjeux de la documentation, au niveau central aussi bien qu'à l'intérieur des composantes, et des besoins et projets du service qui la porte, et ainsi permettre d'élaborer une politique cohérente et continue dans ce domaine.

Mais, là comme ailleurs, les dérives doivent être soigneusement évitées. La difficulté est en fait, pour le vice-président, de trouver sa juste place à côté du directeur. Responsable politique, il doit s'impliquer suffisamment dans le contenu des dossiers pour devenir un interprète efficace auprès de l'équipe présidentielle et des conseils. Mais, en même temps, il ne doit pas empiéter sur les responsabilités administratives de direction du service, qui concernent la prévision, la programmation et pas seulement la gestion au quotidien. Il y a, comme ailleurs, un juste équilibre à trouver pour faire en sorte que le politique et l'administratif soient convenablement distingués, et pour que le vice-président soit perçu non comme un "écran", mais comme un relais véritable de l'action du SCD.

II - LA QUESTION DES MOYENS

1 - DES MOYENS FLÉCHÉS

Le SCD dispose à Rennes II, comme dans toute université, de moyens fléchés : dotations sur critères et contractuelle du Ministère, part des droits d'inscription des étudiants affectée aux bibliothèques, facturation de prestations spécifiques, dotations diverses. L'université est visiblement attachée à ce système des dotations fléchées et des réserves affectées : le président a déclaré au CNE être personnellement très réticent à l'idée d'un "défléchage" des crédits documentaires, actuellement envisagée à la CPU. Le fléchage peut, en fait, être apprécié de deux manières différentes : d'un côté, il protège les bibliothèques, en leur garantissant des moyens calculés sur une base nationale, et les met à l'abri des convoitises d'autres composantes, d'arbitrages défavorables, et plus généralement des risques de variations importantes dans leurs dotations, alors que la nature même de leur activité exige, au contraire, une grande stabilité budgétaire. À l'inverse, le fléchage peut empêcher l'université de se sentir pleinement investie de la mission de développer les bibliothèques, qui restent perçues comme un "corps extérieur", et retarder l'échéance de la nécessaire définition d'une véritable politique documentaire de l'établissement mobilisant de manière unifiée l'ensemble des ressources.

2 - UNE SITUATION FINANCIÈRE FRAGILE

L'évaluation du CNE s'est déroulée au moment de l'examen du budget 2003 par le Conseil de la documentation, moment de crise qui a mis en lumière les difficultés financières du SCD. Depuis 2001, en effet, celui-ci fait face à des dépenses d'équipement exceptionnelles : il doit financer à la fois l'équipement en mobilier et en matériel lié à la restructuration et à l'extension de la BU centrale, mais aussi prévoir le futur remplacement de son système informatique. Les recettes correspondantes sont loin d'équilibrer ces besoins : pour l'aménagement de la BU, le SCD a dû compléter sur son budget propre la dotation spécifique d'équipement (0,30 M€ seulement pour 8,53 M€ de travaux, d'après les données fournies par l'université), notamment pour acheter des postes informatiques. Le changement du système de gestion a été, lui, reconnu comme une nécessité par le contrat quadriennal 2000-2003, mais seules l'étude préalable au choix du système et une partie de l'achat du système ont été financées par la dotation contractuelle. Par ailleurs, l'objectif de maintenir (à la BU centrale) et d'étendre (dans les BUFR) des horaires d'ouverture importants conduit à consacrer une part importante du budget à la rémunération d'étudiants moniteurs. Malgré la volonté constamment affirmée par les responsables des bibliothèques de ne pas diminuer les dépenses d'achat de documentation, c'est bien, *in fine*, la part de ces achats dans le budget total du SCD qui fait les frais de l'accroissement des autres dépenses : 51,6% en 2000, 54% en 2001, 52% en 2002, 44% dans le projet de budget 2003, alors que ce taux dépassait les 60% dans les années 90.

	1999 (francs)	%	2000 (francs)	%	2001 (francs)	2001 (euros)	%	2002 (euros)	%	2003 (euros)	%
Personnel	889 216	12%	1 136 980	14%	1 266 965	193 147	14%	219 604	15%	220 067	15%
Documentation	3 489 065	47%	4 206 439	52%	4 045 024	616 660	54%	745 021	52%	667 491	46%
Équipement	1 109 080	15%	927 439	11%	597 806	91 135	8%	55 336	4%	319 544	22%
Fonctionnement	1 867 453	25%	1 849 227	23%	1 609 279	245 333	21%	414 776	29%	252 208	17%
TOTAL	7 354 814	100%	8 120 085	100%	7 519 074	1 146 275	100%	1 434 737	100%	1 459 310	100%

Il faut noter ici que la prise en charge financière des bibliothèques d'UFR intégrées par le SCD n'a pas entraîné pour ces dernières une baisse de leurs moyens : leur budget d'achat de livres est reconduit à l'identique ; l'augmentation des abonnements aux périodiques, gérés de manière centralisée pour toutes les bibliothèques, est supportée par le budget du service ; en outre, le SCD assume désormais les dépenses de fonctionnement de ces bibliothèques, notamment les achats de fournitures administratives, la maintenance des équipements, et, depuis l'origine, les rémunérations de moniteurs étudiants. La logique de l'intégration joue pleinement, sans que le SCD ait obtenu pour autant l'augmentation de moyens financiers qui lui aurait permis de ne pas mettre en péril ses missions essentielles.

C'est bien ce qui a menacé lors de la préparation du budget primitif 2003 : la solution pour parvenir à équilibrer recettes et dépenses a consisté à supprimer toute prévision d'achat de ressources électroniques, (114 336 € en 2002), ce qui ressemblait plus à un cri d'alarme qu'à une décision scientifiquement mûrie. Le message semble avoir été entendu, puisque l'université a finalement trouvé une solution pour qu'une partie des dépenses d'achat de documentation électronique puisse tout de même être inscrite dans le projet de budget 2003 grâce à une dotation spécifique. En outre, le prochain contrat quadriennal permettra certainement la poursuite du financement par le Ministère du remplacement du système informatique. On peut assurément augurer qu'une fois passées les deux très lourdes opérations d'équipement de la BU centrale et de réinformatisation, le SCD pourra à nouveau consacrer plus de 60% de son budget aux achats de documentation.

Plus préoccupant est le sentiment, exprimé par plusieurs interlocuteurs universitaires lors de l'évaluation, que "le SCD vit au-dessus de ses moyens", manque de rigueur et n'a pas su anticiper la crise actuelle. Ces remarques révèlent plutôt leur méconnaissance des actions, des projets et du fonctionnement du SCD, ce qui n'est pas sans rapport avec l'absence de son directeur dans les instances de direction de l'université. Ces jugements sont, en tous cas, injustifiés, si l'on compare les moyens et les performances du SCD de Rennes II à ceux des SCD d'universités du même groupe disciplinaire.

III - LA POLITIQUE DOCUMENTAIRE

Le contrat quadriennal 2000-2003 prévoyait que le SCD s'attacherait à "développer une politique d'acquisition concertée et partagée, au travers d'une charte portant sur l'ensemble des acquisitions de l'université". Le bilan à mi-parcours reconnaît que la charte n'est pas réalisée et invoque la nécessité de terminer d'abord l'intégration des BUFR, ainsi que les associations avec les bibliothèques de recherche, des quatre UMR notamment. Pourtant, la coordination des politiques d'acquisition entre les différentes bibliothèques de l'université faisait dès l'origine partie des missions du SCD, ce qui s'est traduit aussitôt dans la mise en place de ses principales instances : le Conseil de la documentation et quatre commissions consultatives d'acquisition correspondant aux quatre grands groupes disciplinaires de Rennes II (les APS étant regroupées avec les sciences humaines). Outre le projet d'informatiser toutes ces bibliothèques avec le même système que la BU centrale, le SCD a mis rapidement en place une organisation réellement innovante pour la gestion des abonnements : un service central de gestion et valorisation des périodiques, qui apparaît comme une première démarche de rationalisation des procédures d'achat. Il reste maintenant à étendre la démarche à l'ensemble de la documentation, quels qu'en soient le type, le niveau et le support, ce qui, assez paradoxalement, doit conduire à redéfinir les objectifs et le fonctionnement de ce premier service.

1 - LE SERVICE DES PÉRIODIQUES

Le service a été créé en 1993, et sa place, très importante dans l'organigramme du SCD, a une raison politique, dans la mesure où il est l'héritier de l'ancienne "antenne documentaire" qui regroupait, jusqu'en 1990, les bibliothèques de Rennes II autres que la BU. La mission confiée à ce service était de mettre en place un "système global de suivi et de concertation permettant de concevoir et de réaliser une politique de cohésion et de complémentarité de l'offre en matière de collection de périodiques". Chargé de gérer l'ensemble des périodiques reçus par toutes les unités documentaires ou les autres services du campus, le service a pu mettre en œuvre une démarche globale : il réalise des enquêtes, prépare les décisions d'abonnement, assure le suivi du marché conclu avec un prestataire pour la fourniture des abonnements, les factures étant payées par le SCD pour les bibliothèques intégrées et la BU, et adressées directement aux autres structures. Le dynamisme de l'équipe est à l'origine de la création de toute une série d'outils (bases de données de l'ensemble des titres reçus par l'université, base de dépouillement d'articles) et de services tels que la fourniture de sommaires, d'articles, le prêt entre bibliothèques, les échanges, la conservation, la participation aux réseaux régionaux, services très appréciés aussi bien par les professionnels des bibliothèques que par les enseignants et les étudiants. La présence de ce service transversal a eu un effet structurant, car il incarnait, le premier, le rôle de coordination qui était désormais celui du SCD.

Mais il semble que cette forme d'organisation montre aujourd'hui ses limites : le Service des périodiques se retrouve en quelque sorte cloisonné dans ses objectifs de départ et sa logique interne, basée sur la catégorie de document, se heurte aux tentatives des autres collègues du SCD de mettre en place une réflexion globale sur le développement des collections par domaine disciplinaire. Cette logique de territoire est manifeste aussi à la BU centrale, où le service, responsable de la gestion des collections de revues, a mis en œuvre une organisation de l'espace totalement autonome, alors que la question d'une organisation des salles par grand domaine disciplinaire, tous types de documents confondus, qui est de plus en plus souvent à l'œuvre lors des rénovations de bibliothèques, aurait pu légitimement être posée.

2 - LES ACHATS D'OUVRAGES

On a vu que la réflexion sur la politique documentaire n'avait toujours pas abouti à un document écrit. Les commissions consultatives d'acquisition ont fonctionné pendant quelques années, semble-t-il, puis sont tombées en sommeil, souvent par manque d'investissement des enseignants, de l'aveu même d'un enseignant. Les conservateurs et bibliothécaires du SCD ont pris seuls le relais, s'organisant par discipline, travaillant à partir des programmes de cours et des demandes exprimées par les enseignants. La principale difficulté est d'articuler les achats faits par la BU et ceux faits par les BUFR, afin d'aboutir à une offre documentaire cohérente, non redondante et lisible pour les usagers : c'est le rôle de réunions de bilan, faites une fois par an avec les BUFR, par discipline. Les pratiques sont très variées (documentation de base dans l'UFR, spécialisée et pointue à la BU... ou l'inverse). Comme le dit un conservateur, "il y a beaucoup de concertation, et pas de ligne directrice ; la cohérence existe... mais au coup par coup". La préparation du contrat quadriennal est cependant l'occasion de mener une réflexion approfondie sur les principes à mettre en œuvre pour parvenir à une cohérence plus globale, et le SCD a procédé à une étude importante qui propose quelques lignes directrices. Encore faut-il que ces propositions ne se heurtent pas aux habitudes et à des phénomènes de résistance - des enseignants comme des professionnels de la documentation - qui n'auraient rien de scientifique. La solution passe, là encore, par un investissement d'enseignants-chercheurs, puisqu'il est prévu que chaque département désigne un correspondant du SCD pour la politique d'acquisition. Le niveau choisi a une bien meilleure efficacité que celui de l'UFR, beaucoup trop vaste, mais il entraîne nécessairement une plus grande lourdeur du dispositif.

3 - LE NIVEAU RECHERCHE

Si la coordination des acquisitions est difficile au sein des bibliothèques du SCD, elle l'est à l'évidence plus encore avec les équipes de recherche. On constate, d'ailleurs, que si les documents internes de l'université sont prolixes sur les intentions de dynamiser, mettre en cohérence et en synergie les activités de recherche, il n'est pas évoqué de volet documentaire à la "carte de la recherche" projetée. Le SCD se contente, faute de moyens plus importants, de répondre au coup par coup à des demandes d'enseignants, ou de s'investir dans des projets spécifiques aux contours bien limités (fonds Faulkner de littérature américaine, projet Saxe-Bretagne de l'UMR CRHISCO). À l'origine de cette situation, il y a certes un problème de moyens insuffisants pour répondre pleinement aux besoins documentaires des équipes, mais aussi la conception traditionnelle, bien ancrée chez les chercheurs, que les BU n'ont pas les ressources qui leur sont nécessaires, autrement dit "les résistances fortes des UMR" à une coordination par le SCD.

La documentation électronique, pourtant, devrait permettre de transcender ces clivages. Le SCD y consacre depuis plusieurs années des moyens importants, y voyant à juste titre la possibilité de constituer des collections impossibles à acquérir autrement, au bénéfice de l'ensemble de la communauté universitaire. Les dépenses se répartissent à égalité entre abonnements à des périodiques électroniques, accessibles sur tous les postes en intranet, et achat de corpus sur CD-Rom (en réseau) : la *Patrologie latine*, les œuvres de Schiller et Goethe, des dictionnaires et encyclopédies, au total près de 40 titres, fin 2002. Même si les chercheurs en lettres et sciences humaines n'ont pas une utilisation aussi soutenue de ce type de ressources que ceux de sciences exactes, ils devraient finir par se familiariser. Le SCD doit, en tout cas, devenir l'opérateur de l'accès à ce type de documentation pour toute l'université.

IV - L'INFORMATISATION

1 - ÉTAT DES LIEUX

Dès sa création, le SCD a eu pour objectif d'informatiser la BU et toutes les BUFR avec le même système de gestion, base de la réalisation d'un véritable réseau des bibliothèques de l'université. Le catalogue collectif de Rennes II existe donc, et c'est un facteur de cohésion fort. Toutes les bibliothèques, par ailleurs, travaillent dans le Système universitaire de documentation : l'ensemble des collections de l'université sera donc signalé au niveau national. Les bibliothèques bénéficient d'un bon niveau d'équipement en postes, d'un réseau performant, et, en outre, de la présence d'un informaticien du CRI, détaché de manière permanente pour les besoins du SCD. Le SCD est aujourd'hui en phase de réinformatisation. Le remplacement du système intégré de gestion de bibliothèque Dynix est pleinement justifié dans la mesure où ce système, déjà ancien, n'est plus développé par le fournisseur et qu'il repose sur un type de matériel qui ne peut supporter les plus récentes améliorations des systèmes de dernière génération.

2 - UN PROJET INNOVANT

L'étude préalable au changement de système a été l'occasion de réfléchir aux fonctions nouvelles qu'il était souhaitable de mettre en œuvre, outre la gestion classique des activités des bibliothèques, et a abouti à un projet innovant associant système de gestion et système d'information pour multiplier les services qui seront offerts aux usagers : accès aux ressources électroniques, possibilité de faire des recherches simultanées sur plusieurs catalogues ou sur des ressources de type différent, d'accéder à des documents numérisés par les bibliothèques elles-mêmes, de gérer leur "album" personnel, de consulter leur situation de lecteur, de faire des propositions d'achat, etc. Cette nouvelle génération de systèmes valorisera les investissements faits dans les technologies de la documentation : ressources en ligne, CD-Roms en réseau.

Le SCD a, par ailleurs, été chargé par l'université de la cellule "littérature grise", qui assurera la numérisation et la mise en ligne de tous les documents produits dans l'établissement ne justifiant pas une publication aux PUR : thèses, mémoires, rapports, supports de cours. Les ouvrages anciens vont être également numérisés dans le cadre d'un projet commun à Rennes I et à Rennes II, financé par la Région, et l'ensemble de ces documents seront accessibles *via* un portail unique. Le moment est favorable à une telle réalisation, car on constate actuellement une maturité technique des systèmes et des outils logiciels, inexistant il y a encore un an ou deux, qui répondent aux spécifications envisagées.

L'avis du CNE sur le projet est donc positif. Le Cahier des clauses techniques particulières (CCTP) révèle un travail sensible de réflexion et de mise à plat, ainsi qu'une connaissance de l'état de l'art qui permet de faire des demandes réalistes. Les fonctionnalités sont bien définies, complètes. Le système de Gestion électronique de documents (GED) permet intelligemment de reprendre, en les gérant mieux, des services existants, mais aussi d'en développer de nouveaux. La structure du portail, qui prévoit des modes et des niveaux différents de recherche selon le type de document recherché, mais aussi les modes opératoires des usagers, est particulièrement bien vue.

La critique portera sur l'articulation de ce système avec le système général d'information de l'université, articulation présentée comme un objectif important dans le CCTP mais peu détaillée, et pour cause : avec ce projet, le SCD semble à la fois assez isolé dans l'université, sans doute en raison de sa complexité et de sa spécificité techniques, et en avance sur d'autres projets, qui pourtant ont des liens étroits avec le sien, mais ne sont pas au même niveau de finalisation, comme l'annuaire LDAP. Cela a donné lieu à la recherche de solutions spécifiques, aux traductions logicielles forcément plus coûteuses, pour des questions qui devraient être réglées par le système général d'information de l'université : gestion des autorisations, des impressions, etc. La dernière actualité concernant ce dossier étant le renvoi avec avis négatif, essentiellement pour des questions de forme, par la Commission spécialisée des marchés informatiques, il faut espérer que le temps consacré à modifier le CCTP permettra de faire évoluer le projet dans le sens proposé, avec l'aide des services concernés de l'université.

V - LA FORMATION DES USAGERS

1 - LE TUTORAT DOCUMENTAIRE : UN BILAN MITIGÉ

La formation des étudiants à l'utilisation des ressources documentaires fait partie de longue date des préoccupations du SCD. Pour le moment, cette formation, qui est plutôt une initiation ou une première sensibilisation, se fait à travers le dispositif du tutorat. Vingt tuteurs documentaires, recrutés et formés par le SCD, forment à leur tour les 145 tuteurs pédagogiques, dont l'activité est par ailleurs organisée et encadrée par les enseignants au sein des départements, et qui assurent, eux, l'encadrement des groupes d'étudiants. Deux bibliothécaires du SCD sont responsables de la partie "méthodologie documentaire" du dispositif général, qui prend des formes assez différentes, semble-t-il, selon les départements. Le plus souvent, les étudiants doivent réaliser un dossier sur leurs objectifs professionnels, noté par l'un des enseignants responsables du tutorat. Mais cela peut être aussi un travail sur la technique de la dissertation (en lettres), ou une fiche de lecture (en histoire).

La réflexion sur le tutorat permet de faire évoluer le dispositif dans certains départements, comme en lettres, où les tuteurs documentaires interviennent plus directement dans un processus qui comprend plusieurs étapes : visite de la bibliothèque, participation à des TD assurés en première instance par les tuteurs pédagogiques, participation à l'évaluation.

Ce système a eu le mérite principal de permettre la mise en place à une large échelle d'une initiation à la méthodologie documentaire. Il rencontre cependant assez vite ses limites : s'il permet de démultiplier l'action des professionnels de la documentation à travers le double dispositif des tuteurs, documentaires et pédagogiques, il provoque aussi une déperdition importante dans les compétences transmises. Les tuteurs documentaires (pour l'essentiel des étudiants de licence) sont les principaux bénéficiaires, à titre personnel, de la formation assurée, mais *in fine* l'étudiant de 1^{ère} année ne reçoit guère que des orientations et des conseils très généraux. Cette difficulté apparaît bien aux bibliothécaires en charge de ce dossier, et un nouveau projet a été formulé à destination du département de Lettres, un des plus actifs et des plus convaincus de la nécessité de ces formations. Au-delà, l'introduction (prévue dans le cadre du prochain contrat quadriennal) de modules de méthodologie du travail universitaire dans les maquettes de 1^{ère} année devrait être l'occasion de faire évoluer le système du tutorat documentaire vers un enseignement véritable. Correspondant à des heures d'enseignement, et donc à des moyens, l'enseignement de la méthodologie documentaire devra progresser pour atteindre un niveau de qualité qui lui permette de s'inscrire dans les facteurs de réussite des étudiants.

2 - LA FORMATION DES ÉTUDIANTS AVANCÉS

La formation des étudiants avancés est aussi un projet du SCD. Cette fois, la formation s'applique principalement à l'usage des ressources documentaires numériques, indispensables à partir de la 4^e année, et dont la maîtrise suppose un apprentissage spécifique. Des actions de cet ordre ont déjà démarré grâce, notamment, à l'investissement de l'URFIST de Rennes.

Qu'ils concernent les étudiants de 1^{ère} année ou les étudiants avancés, ces enseignements supposent des moyens humains importants. Les bibliothécaires du SCD possèdent les compétences techniques et la motivation pour les assurer, mais pourront difficilement, sous peine de ne pouvoir assumer les autres fonctions qui sont les leurs, faire face au nombre de séances à dispenser, dès lors que les formations auront été déployées sur tous les étudiants concernés. La solution réside soit dans un partage de la charge entre des enseignants formés aux techniques de la recherche documentaire, par exemple ceux qui suivent régulièrement les formations de l'URFIST, et des bibliothécaires investis dans ce projet, soit dans la création de postes de personnels spécifiques, tels des professeurs certifiés de documentation.

VI - CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

La question de l'articulation entre le vice-président Documentation et le directeur du SCD ramène au problème général observé. L'équipe de direction devra veiller à garantir un bon équilibre entre le système décisionnel et la gestion administrative.

Le fléchage des crédits documentaires ne doit pas conduire l'université à se désintéresser des difficultés financières temporaires du SCD, liées à des dépenses d'équipement exceptionnelles. Il serait souhaitable que, comme cela existe ailleurs, l'université (et/ou les UFR et les centres de recherche) accompagne financièrement de façon conséquente les actions du SCD, soit de manière ciblée pour certains équipements par exemple, soit de manière régulière pour des achats de documentation. La charte documentaire, l'achat de ressources électroniques diffusées en intranet sur l'ensemble du campus, sont des occasions de solliciter les composantes et d'obtenir leur aide.

La charte documentaire doit enfin être mise en chantier. Elle suppose un fort investissement des enseignants-chercheurs sans qui elle sera impossible à élaborer. Elle imposera aussi de transcender un certain nombre de cloisonnements, des logiques de territoire au sein des départements, des équipes de recherche et des UMR, mais aussi au sein du SCD. Il ne doit pas y avoir confusion entre la mise en œuvre d'une véritable coordination de la politique de développement des collections, qui repose sur le travail d'équipes associant enseignants-chercheurs et bibliothécaires sur une base disciplinaire, et la gestion technique de tel ou tel type de document.

Le projet de réinformatisation, avec son volet novateur incluant le portail d'accès à tout type de ressource et la numérisation des ressources internes, est un projet très intéressant qui mérite d'être soutenu. Il doit cependant être davantage articulé au projet de système d'information de l'université, et aux développements connexes en matière d'annuaire LDAP (pour l'identification des usagers, la gestion des droits, des impressions, des espaces disque personnels). Il faut bien évidemment veiller à ce que cette nécessaire articulation ne retarde pas le calendrier de réinformatisation des bibliothèques.

En matière de formation à la méthodologie documentaire, il est souhaitable que l'université envisage l'inscription de ces formations dans les maquettes de diplôme sous la forme de véritables enseignements. On dispose maintenant, au niveau national, d'un capital d'expériences en ce sens, qui montrent tout l'intérêt de passer d'un système de tutorat documentaire, où les contenus comme les modes de transmission restent d'un niveau dégradé, voire médiocre, à un enseignement organisé, évalué, assuré par des professionnels de la documentation et/ou des enseignants disciplinaires.

LES COMPOSANTES
ET
LEURS DÉPARTEMENTS

La réduction importante du nombre des UFR à laquelle est parvenue l'Université Rennes II depuis la dernière visite du CNE a constitué un progrès incontestable, du point de vue de la gestion de l'établissement, de la lisibilité des structures et de l'efficacité des formations. Malgré tout, il convient de se demander d'abord si le regroupement qui a été réalisé est entièrement satisfaisant et plus précisément s'il favorise toujours les nécessaires interactions entre les disciplines, particulièrement dans la perspective du LMD. Ensuite, la question des relations entre les UFR et leurs départements internes, qui sont souvent d'anciennes UFR, est à examiner de près. La restructuration qui a été réalisée permet-elle aux UFR de jouer vraiment le rôle d'arbitrage qu'elles doivent avoir par rapport aux initiatives des départements et donc, là encore, de mettre en oeuvre une politique de formation cohérente, fondée sur la coopération entre disciplines ? En tout cas, lors des expertises consacrées à ces composantes, deux questions ont constamment affleuré au cours des entretiens : la question de la pertinence de leur géométrie et celle des rapports centre/périphérie souvent vécue sur le terrain comme une "contrainte".

I - L'UFR ALC

L'UFR Arts, Lettres, Communication (ALC) regroupe quatre anciennes UFR (Histoire de l'art, Arts, Lettres, Information et Communication) et comporte désormais six départements : Lettres (environ 30% des effectifs de l'UFR), Histoire de l'art et Archéologie (23%), Arts plastiques (16%), Arts du spectacle (13%), Musique (10%), Information et Communication (8%). Elle poursuit une restructuration dont la centralisation, plus ou moins bien acceptée par les départements, dont certains avaient naguère le statut d'UFR, apparaît d'emblée : la direction de l'UFR et son secrétariat administratif résident au centre d'un couloir regroupant, pour chacun des 6 départements, d'une part, le bureau de la scolarité étudiante, d'autre part, les directions avec leur secrétariat, qui, auparavant localisées dans les départements, se trouvent donc dorénavant regroupées auprès de la direction de l'UFR, à l'exception symptomatique, toutefois, de l'information-communication. Les directeurs de département sont des invités permanents du conseil de l'UFR et sont réunis, en tant que de besoin, par le directeur de l'UFR, qui, tout comme son prédécesseur et actuel président de l'université, est issu du département Lettres.

Avec les autres UFR, les relations sont réduites au minimum. Au plan pédagogique, une licence bi-disciplinaire (Lettres-Histoire) existe, gérée par l'UFR Sciences sociales. Mais il n'y a aucune concertation pour définir une politique pédagogique transversale. Néanmoins, une amorce de collaboration est en train de naître et doit être encouragée : à l'initiative du directeur de l'UFR ALC, des réunions des directeurs et des responsables administratifs des UFR tentent de donner une meilleure cohésion à l'ensemble du niveau 2. Certains vice-présidents peuvent y participer, soit à leur demande, soit à celle des UFR : ainsi, récemment, le vice-président chargé des équipements technologiques et de l'ingénierie pédagogique est venu parler, à la demande des directeurs d'UFR, des relations possibles entre les UFR, le CRI et le CREA. Le président est destinataire du procès-verbal de ces réunions.

S'agissant des relations avec les services, les principales, pour ne pas dire les seules, se font avec le CRI et le CREA, auxquels sont rattachés les techniciens nécessaires au fonctionnement des formations, en arts du spectacle notamment. Un correspondant de l'UFR assiste aux réunions du Service des relations internationales. Avec le Service de la formation continue, les seules relations concernent la facturation des stages. Aucune relation n'existe avec le SUIO, ce qui est fort regrettable.

Le CNE a fait le choix d'évaluer 3 disciplines - l'archéologie, les disciplines artistiques, l'information-communication :

- l'archéologie, parce qu'il souhaitait faire le bilan d'une formation dont l'implantation récente relevait un peu du défi ;
- les disciplines artistiques, parce qu'elles ont à faire face à des difficultés de plusieurs ordres, alors même que leur ancrage dans la pratique et l'éventail offert attirent des étudiants de tout le Grand Ouest, ce que l'université doit compter au nombre de ses atouts, dans un contexte de concurrence entre établissements et de baisse généralisée des effectifs ;
- l'information-communication, enfin, à travers l'IUP, en raison de la crise qu'il traverse.

Le département des Lettres a donc été délibérément placé hors du champ de l'évaluation. Néanmoins, le CNE ne saurait trop recommander à l'université de se pencher sur cette ancienne UFR qui ne semble pas encore avoir totalement accepté la perte de son autonomie et s'est trouvée confrontée à une baisse d'environ un quart de ses effectifs entre 1996 et 2001 : le taux d'évaporation entre la 1^{ère} et la 2^e année du DEUG y atteint le tiers des inscrits, sans que d'ailleurs l'Observatoire des parcours étudiants, pourtant chargé du suivi des cohortes de 1^{ère} année, sache ce que deviennent les étudiants. Il paraît urgent de diversifier aujourd'hui l'offre de formation, et utile de s'interroger à cette occasion sur les conséquences d'une intégration, au sein du département des Lettres, de la linguistique, actuellement enseignée à l'UFR Sciences humaines.

1 - L'ENSEIGNEMENT DE L'ARCHÉOLOGIE : DES DÉBUTS PROMETTEURS

Le département d'Histoire de l'art et Archéologie de Rennes II est déjà bien structuré. Les enseignements couvrent l'ensemble des périodes de la préhistoire à l'époque contemporaine. Outre les licences et maîtrises d'Histoire de l'art et d'Archéologie, le département comporte deux filières professionnelles : la préparation au concours de l'École du patrimoine et la MST Métiers de l'exposition. L'attention portée aux "nouveaux" patrimoines dans le cadre des futurs masters semble tout à fait pertinente et pourrait se révéler prometteuse. La construction des cursus manifeste d'ores et déjà une ouverture certaine : par exemple, l'enseignement de l'esthétique est présent dans les trois premières années, ce qui n'est pas vraiment l'habitude en histoire de l'art et qui est d'autant plus remarquable que la philosophie est absente de l'offre de formation de Rennes II.

Le département compte un nombre important d'étudiants : plus d'un millier au total, répartis de manière équilibrée entre les différents cycles d'études. Son équipe pédagogique comporte 20 enseignants-chercheurs. Le principal problème identifié concerne la très grande disparité d'investissement entre les enseignants résidents et les non-résidents dans l'organisation des enseignements et dans l'exploitation des partenariats pouvant donner lieu à des débouchés professionnels.

La décision d'implanter un enseignement d'archéologie en Bretagne a été prise par le Ministère entre 1998, au moment de la mise en place de la carte des formations sur l'ensemble du territoire. L'archéologie devenait alors une discipline autonome par rapport à l'histoire de l'art, à l'histoire, aux lettres classiques et à l'ethnologie, tout en maintenant d'étroites relations avec elles : la licence et la maîtrise d'Archéologie devenaient distinctes de celles d'Histoire de l'art. Aucune des universités de l'Ouest de la France ne disposant alors d'un encadrement suffisant pour mettre en place cet enseignement, il fut décidé, avec l'accord des différents partenaires de créer une licence et une maîtrise d'Archéologie à Rennes II, avec la participation des enseignants de Nantes et de Rennes I, tandis qu'un DESS fonctionnait à Nantes et qu'une UMR, domiciliée à Rennes I, était appelée à rassembler les programmes de recherche.

Le principal objectif de cette habilitation - créer un pôle d'enseignement de 2^e cycle attractif en Bretagne - a été largement atteint : on compte, en effet, en moyenne, plus de 50 inscrits en licence et la maîtrise fonctionne avec des effectifs quasi équivalents. Cette incontestable réussite est due, en très grande partie, au travail effectué par les enseignants-chercheurs de l'Université Rennes II, qui ont su animer cette formation et la rendre attractive en l'ouvrant récemment sur la péninsule italienne, mais aussi au département d'Histoire de l'art, qui a fait un choix en faveur de l'archéologie et lui a consacré des moyens, c'est-à-dire des postes, suffisants. La prochaine création d'un emploi de MCF en Antiquités nationales complètera un dispositif qui dépasse désormais la masse critique.

La formation peut également compter sur le potentiel des historiens, qui n'ont peut-être pas jusque-là été suffisamment sollicités, mais aussi sur le renfort de l'Université de Nantes, qui a loyalement joué le jeu de la collaboration, tout en faisant fonctionner un DESS qui donne par ailleurs toute satisfaction. En revanche, l'Université Rennes I a eu beaucoup de mal à remplir ses obligations, faute, surtout, d'un universitaire titulaire en archéologie "historique" ou "préhistorique", et les responsables de la formation ont, à juste titre, déploré les défections de dernière minute qui ont nui au bon fonctionnement du système pédagogique. Il est donc nécessaire que l'université

scientifique se dote, à côté d'enseignants de zoologie ou d'archéobotanique, d'un poste de MCF consacré à la préhistoire ; cette demande est régulièrement réitérée par le directeur de l'UMR depuis quelques années, jusque-là sans résultat. Si l'on met à part ces difficultés et ces réserves inhérentes à toute entreprise pédagogique nouvelle, on peut établir un bilan largement positif de la formation de 2^e cycle en archéologie de Rennes II et considérer que le pari d'implanter un enseignement de ce type dans l'Ouest a été en grande partie gagné.

Si l'on peut songer, dans le cadre de la réforme LMD, à un enseignement de 1^{er} cycle (1 à 3 ans) en archéologie à l'Université Rennes II, voire à Nantes, couplé avec l'histoire et/ou l'histoire de l'art, dans une organisation qui demeure à préciser, il est impensable de multiplier les masters dans cette discipline : le DESS de Nantes a vocation à devenir un master professionnel et le 2^e cycle rennais à se transformer en master recherche ; l'année 4 pourrait être réservée à un tronc commun et à l'acquisition des principaux outils de la recherche, tandis que l'année 5, sans doute consacrée à la rédaction d'un mémoire de stage ou de recherche, pourrait déjà tenir compte des programmes et des lignes fondamentales de la recherche développée par l'UMR ; l'inscription en thèse, c'est-à-dire le cycle 6-8, paraît devoir revenir à chacune des universités. Ces quelques pistes impliquent que l'enseignement, mais aussi la recherche archéologique en Bretagne aient complètement achevé leur mutation en ne gaspillant pas les chances d'ouverture et de développement qui s'offrent à eux.

2 - LES ARTS : UN PÔLE RÉGIONAL D'ATTRACTION QUE L'UNIVERSITÉ DEVRAIT CONFORTER

Dans le domaine des enseignements artistiques, Rennes II jouit d'une situation particulière dans l'Ouest de la France : ces disciplines ne sont, en effet, dispensées au plus près qu'à Paris, Caen, Rouen, Tours ou Bordeaux. Indépendamment des qualités propres de ses formations, l'université rennaise bénéficie donc d'un bassin régional étendu pour le recrutement de ses étudiants. Cette attractivité "naturelle" est renforcée par une attractivité en quelque sorte intrinsèque que lui procurent l'ancrage de ses formations dans le tissu culturel local et dans la pratique, et la présence, à l'intérieur d'une même structure d'enseignement, de l'histoire de l'art et d'une pluralité de disciplines artistiques.

Cependant, au sein de l'UFR ALC, l'encadrement pédagogique des formations artistiques est très inférieur à ce qu'il est en lettres et en information-communication, tandis qu'à l'intérieur des arts, la discipline la plus traditionnelle - l'histoire de l'art - est mieux encadrée que les disciplines relevant de la 18^e section du CNU : arts plastiques, arts du spectacle, musique. Il en résulte donc, surtout en arts du spectacle, dont les effectifs étudiants ont augmenté entre 1996 et 2001 de près de 136%, des tensions très vives, et l'université a dû procéder, pour ce département, à une limitation stricte des inscriptions aux nouveaux bacheliers de l'académie, par la sectorisation, provoquant un mouvement de protestation, notamment chez les bacheliers de l'Académie de Nantes, qui n'ont pas eu d'autre choix que de s'inscrire dans des formations collatérales (lettres, histoire de l'art...), dans l'attente de pouvoir emprunter ultérieurement une passerelle vers la discipline de leur choix.

Les arts plastiques

Ils comptent près de 800 étudiants, dont la répartition entre les quatre années des deux premiers cycles est déséquilibrée : tandis que les effectifs en 1^{ère} année dépassent régulièrement les 300 étudiants, on assiste à une déperdition importante dès la 2^e année (130 étudiants environ), sans que l'on sache si les étudiants se réorientent ou abandonnent leurs études. Il est probable que la pénurie de locaux affectés aux ateliers est pour beaucoup dans cette désaffection, s'agissant d'une discipline qui fonde sa pédagogie sur le lien entre la théorie et la pratique.

Le nombre régulier de maîtrises soutenues (49 en 2000 ; 51 en 2001, pour 143 inscrits ; 53 en 2002, pour 144 inscrits), la répartition assez équilibrée des directions entre les différents membres de l'équipe pédagogique, les résultats obtenus au CAPES et au CAFEP (15 en 1998 ; 12 en 1999 ; 24 en 2000 ; 19 en 2001 ; 37 en 2002) sont autant de points positifs pour le département, qui mène, par ailleurs, dans le cadre de Socrates, une politique active d'échanges internationaux avec la Pologne, l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie. Des liens ont été noués avec l'École des

Beaux-Arts en vue d'un master recherche en co-habilitation et deux filières professionnelles viennent d'être ouvertes : la licence professionnelle Métiers de l'édition, option Conception graphique et multimédia (26 étudiants) et le DESS Créateur de produits multimédia artistiques et culturels (25 étudiants).

Le département développe des activités pédagogiques originales avec des artistes en résidence et des activités culturelles avec la publication remarquable et régulière, en co-édition, de livres d'artiste.

Les arts du spectacle

Les capacités d'accueil de ce département dont les quelque 600 étudiants du département se répartissent entre une filière Cinéma (environ 2/3 des étudiants) et une filière Théâtre (1/3), sont très largement dépassées. Le sous-encadrement, mais aussi une pédagogie orientée à juste titre et pour partie vers les pratiques artistiques impliquent le recours à une cinquantaine d'intervenants extérieurs, praticiens des arts, dont le concours pose des problèmes financiers et administratifs à l'université. Celle-ci ne voudrait ou ne peut connaître que la situation classique des chargés d'enseignement, quand seraient nécessaires la prise en charge de frais de transport, pour qu'acceptent de se déplacer des artistes de renom, et des modes de rémunération conformes au régime des intermittents du spectacle.

Un certain nombre de prestations sont assurées par le CREA pour la filière Cinéma, qui dispose, par ailleurs, de salles pour l'analyse de films dont l'équipement désuet est inapproprié (une petite série de moniteurs pour une grande salle) ; pour la filière Théâtre, une convention avec le TNB prévoit la mise à disposition de plateaux, tandis qu'un amphithéâtre restructuré en espace de répétition lui sera prochainement affecté, sans d'ailleurs qu'un indispensable poste IATOS de régisseur ait encore été dégagé.

Il est très dommage que les activités culturelles de l'université en matière de cinéma, organisées au Tambour, ne soient pas davantage en phase avec le contenu des enseignements.

Enfin, et bien qu'il fasse état de liens étroits avec les milieux professionnels, le département ne dégage absolument aucune ressource propre (taxe d'apprentissage, commandes...).

La musique

La moitié des quelque 500 étudiants du département sont inscrits en DEUG 1 ! C'est sans doute la technicité requise par la discipline et la pédagogie adoptée, qui semble hésiter entre musique et musicologie, qui expliquent la forte évaporation constatée en 2^e année, les taux de poursuite d'études présentant en licence et maîtrise un profil régulier. Un taux de réussite élevé au CAPES et à l'agrégation est revendiqué, sans qu'aucune indication chiffrée ne soit cependant donnée.

Le 3^e cycle

Les arts sont regroupés dans le DEA Arts, Histoire et Critique des arts, qui comporte 3 options : Histoire de l'art, Arts plastiques, Arts du spectacle. Cette dernière comprend elle-même deux "champs", dont l'un, Arts et littérature, est commun avec le DEA Littérature, Langue, Représentation, tandis que l'autre, Arts du spectacle, inclut aussi l'histoire de la musique ! C'est sans doute cette complication, génératrice d'opacité, qui explique qu'il soit impossible de disposer de la répartition entre les options des étudiants de ce DEA (75 en 1999-2000 et 67 en 2000-2001).

Quant à la répartition des doctorants entre les différentes filières, son examen révèle une bonne tenue en histoire de l'art (68 inscrits en 1999-2000, 67 en 2000-2001) et une insuffisance dans les arts : la formation doctorale émerge en arts plastiques (11 doctorants inscrits en 1999-2000, 8 en 2000-2001), pointe en musique (3 doctorants inscrits en 1999-2000 et en 2000-2001), mais est inexistante en arts du spectacle : il est à souhaiter que le prochain recrutement d'un deuxième professeur en cinéma contribue, par une indispensable diversification des spécialités et des profils, à son nécessaire développement, notamment en cinéma.

Conclusions et recommandations

L'amélioration de l'encadrement pédagogique est sans aucun doute la priorité. Le sous-encadrement est trop fort pour que les différentes missions des équipes pédagogiques puissent être remplies de manière satisfaisante. En outre, l'évolution des flux d'étudiants renforce cette tendance et, compte tenu de la raréfaction des créations de postes, l'université devra sérieusement envisager de procéder à des redéploiements. Il faudra aussi prêter une attention particulière à la qualité des prochains recrutements d'enseignants-chercheurs. L'université devrait enfin trouver une solution satisfaisante pour s'assurer le concours d'artistes de qualité.

La mise en place du LMD sera une occasion d'apporter des améliorations importantes, en matière de professionnalisation bien sûr, mais aussi dans la définition du niveau licence. Les propositions de l'établissement pour le nouveau cycle licence Arts esquissent un système qui apparaît fortement monodisciplinaire : les possibilités qu'offre le regroupement dans une même UFR des lettres, des arts et de l'histoire de l'art sont très nettement inexploitées ; les échanges entre disciplines, notamment entre lettres et arts du spectacle, entre histoire de l'art et arts plastiques, quasiment inexistantes, devraient être systématiques. Il faudra prévoir dans les parcours de formation le moyen de les instituer.

3 - L'INFORMATION-COMMUNICATION, UN SECTEUR À REPENSER : L'IUP MÉTIERS DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

L'IUP Métiers de l'information et de la communication a été créé en 1992 avec 4 spécialisations : communication organisationnelle ; veille informationnelle et système d'information multimédia (qui n'a, en fait, jamais été ouverte) ; écritures spécialisées ; audiovisuel. Comme dans d'autres universités françaises, cette filière professionnelle coexiste avec une filière généraliste : licence et maîtrise d'Information-Communication, sans 1^{er} cycle spécialisé. Une commission pédagogique sélectionne pour l'IUP les candidats qui proviennent de toutes sortes de filières.

La filière généraliste et la filière professionnelle sont regroupées dans le département Information-Communication, qui dispose de 3 emplois de professeur, 8 de maître de conférences et de 6 PAST. Le nombre d'étudiants s'élevait, en 2001-2002, à 362 : 224 pour l'IUP et 138 pour les licence (65) et maîtrise (73). Une salle d'informatique de 20 postes, devenus malheureusement un peu obsolètes, a été affectée en propre à l'IUP.

Actuellement, l'IUP traverse une grave crise. À des conflits personnels ayant conduit à une action en justice se sont ajoutés des dysfonctionnements nombreux : différenciation trop peu nette entre la filière généraliste et la filière professionnelle (ce qui peut apparaître dans d'autres universités), informations insuffisantes sur les intitulés des enseignements, chevauchement de certains cours, problèmes d'emploi du temps et absences fréquentes des enseignants, nombre excessif de cours magistraux, maquettes plus ou moins respectées, mésentente entre enseignants... et surtout trop faible investissement des enseignants-chercheurs dans le fonctionnement de l'IUP, finalement géré par les PAST. En juin 2001, à la suite de la démission des trois directeurs successifs du département, le Conseil d'administration de l'université autorisait le président à désigner le directeur de l'UFR comme administrateur provisoire du département, secondé par deux administrateurs également provisoires, un pour chacune des deux filières. Le 5 juillet 2002, après avoir constaté que le bilan de l'année écoulée était peu positif et qu'"une dynamique collective ne s'était pas suffisamment enclenchée", le CA décida de maintenir un administrateur provisoire, autre que le directeur d'UFR, de suspendre le recrutement d'étudiants pour l'IUP à compter de la rentrée 2003-2004 et de mettre en place un comité de pilotage, chargé en particulier de "repenser l'offre de formation et de réfléchir à la structure la mieux adaptée". À la suite du non-renouvellement par le Ministère de l'équipe d'accueil antérieure, le CERCI, le même CA mettait fin en même temps au centre de recherches, le CERCOR, équipe d'université survivant grâce au BQR, et envisageait de redéployer les enseignants-chercheurs vers d'autres structures de recherche, intérieures ou extérieures à l'université.

Sans doute tout n'est-il pas négatif dans le bilan de l'IUP : il semble que les étudiants sortants se placent assez bien, en poursuivant éventuellement en DESS, bien qu'on n'ait pas pu disposer des données qui établiraient

d'une façon précise ces débouchés. Les étudiants interrogés, tout en étant très critiques sur l'organisation des études dans les deux filières, ont reconnu malgré tout que la formation reçue n'était pas mauvaise. Pour l'IUP, ils ont convenu que, l'enseignement couvrant tous les champs de la communication, ils n'avaient pas l'impression, pendant les deux premières années, de recevoir une formation dont le caractère professionnel était très affirmé, mais qu'en 3^e année, les spécialisations apparaissaient clairement en même temps que l'unité et la cohérence de la formation.

Cependant, il est clair, que, pour des raisons conjoncturelles (les conflits actuels, la mauvaise organisation) autant que structurelles (la conception de l'IUP, le manque de lisibilité de son rapport avec la filière généraliste), la situation doit être complètement repensée. On ne peut donc qu'approuver la position actuelle de l'université, à condition qu'une réflexion large et sereine puisse avoir lieu sur la place du secteur information-communication au sein de l'université, tant en enseignement qu'en recherche, et en particulier dans la nouvelle organisation du LMD. Il serait fort dommage que le potentiel de Rennes II ne soit pas utilisé, et surtout que les possibilités réelles de coopération avec le secteur économique régional, et donc d'insertion professionnelle, ne soient pas exploitées. Les nouveaux masters offrent une occasion privilégiée de repenser ce secteur, notamment en l'ouvrant davantage sur les autres disciplines de l'université. De ce point de vue-là, l'idée de mettre en place, en partenariat avec des entreprises comme les Éditions Ouest-France, un master professionnel Métiers de l'édition, associant des enseignants de lettres et d'information-communication, est bonne. Mais peut-être la spécificité de la communication en entreprise, affirmée et développée ces dernières années à Rennes II, devrait-elle être également reconnue par la création d'un master Métiers de la communication, beaucoup plus ciblé que l'IUP et donc plus performant.

II - L'UFR LANGUES

1 - UNE GRANDE DIVERSITÉ

L'une des spécificités fortes de l'Université Rennes II - très bien affichée et assumée - est la place importante qu'elle accorde aux langues régionales et étrangères, en particulier à leur diversification et à leur valorisation dans les cursus de non-spécialistes, et à celles proposées en initiation.

Un effort important et aisément compréhensible a été fait en faveur de l'enseignement du breton, dont la filière a été aménagée de telle manière que les bacheliers non bretonnants et n'ayant pas reçu d'enseignement scolaire de cette langue puissent suivre dans la même durée que les bacheliers bretonnants l'ensemble du cursus spécialisé, grâce à un enseignement intensif exceptionnel tout au long des deux premières années de spécialité (DEUG dit "dérogatoire"). D'ores et déjà, les étudiants de breton représentent 8% de l'effectif de l'UFR de Langues, avant l'allemand (5%) et l'italien (3%).

De manière plus remarquable, ce même type d'enseignement intensif pour futurs spécialistes débutants est offert en arabe, cette dernière formation comprenant en outre pour tous les étudiants un semestre à Damas de "bain linguistique et culturel". Ce dispositif a été suffisamment attractif pour qu'il soit prévu de retirer l'arabe du département "multi-langues" dont il fait actuellement partie et de créer un département qui lui soit entièrement consacré, comme c'est le cas pour toutes les langues offertes en spécialité. C'est là un exemple remarquable de politique volontariste réussie en faveur de la diversification des langues.

Rennes II accueille une UFR de langues comportant 6 départements spécialisés (Allemand, Anglais, Espagnol, Portugais, Italien, Russe) et 3 départements regroupant plusieurs langues (LEA, Breton et celtique, et un département appelé "multi-langues" avec l'arabe, le catalan, le chinois, le galicien, le grec, le japonais, le polonais, le tchèque, le serbo-croate et le suédois). Ce sont au total pas moins de 17 langues qui sont offertes en initiation. Il faut ajouter à cette liste l'enseignement du Français langue étrangère (FLE) assuré par la filière FLE du département de Lettres de l'UFR ALC. Quant au Service universitaire d'enseignement à distance (SUED), il propose, avec des moyens pour l'instant traditionnels (documents papier, cassettes audio et vidéo, prêt de livres, regroupements sur

place certains samedis), une préparation aux diplômes de spécialité, du DEUG à la maîtrise, pour l'allemand, l'anglais, le breton et l'espagnol, et à la licence mention FLE, ainsi que, pour toutes ces langues, des unités d'enseignement de diversification (UED), ouvertes par définition aux étudiants de toutes les filières. Un Centre de langues, enfin, de création récente (1998), propose des cours pour adultes en anglais, breton, espagnol, italien, portugais et arabe à différents niveaux, et avec des formules intensives pour les deux premières langues.

Cette politique résolue de l'Université Rennes II en faveur de la diversité des formations linguistiques se retrouve au niveau de l'organisation interne de ces formations. Ainsi :

- la filière LEA présente 5 combinaisons possibles de l'anglais avec une autre langue (allemand, espagnol, italien, portugais et russe), chacune de ces combinaisons étant offerte, par ailleurs, sous la forme de 2 options différentes (Affaires et Commerce, Traduction), ainsi que 3 autres combinaisons de langues hors anglais (espagnol-italien, espagnol-portugais, allemand-espagnol) ;

- les propositions de diplômes de l'UFR Langues pour la licence ont été élaborées récemment sur la base des multiples combinaisons possibles entre 2 langues différentes (par exemple arabe, allemand, anglais, breton, espagnol, italien, portugais ou russe en dominante, et chinois, japonais, suédois, tchèque, polonais, grec moderne, serbo-croate en mineure), ou entre l'une de ces langues et une option telle que lettres, arts, histoire, commerce international, exportation ou métiers de l'audiovisuel et de la communication.

Cette politique apparaît, enfin, dans le dispositif très incitatif en faveur de l'apprentissage de langues nouvelles par les étudiants. Au cours des deux années de DEUG, tous les étudiants de filières non linguistiques peuvent ainsi combiner une unité d'enseignement de langue (UEL d'initiation) avec une unité d'enseignement de diversification (UED, elle aussi d'initiation), de manière à commencer à l'université l'étude de deux langues vivantes, l'une d'entre elles pouvant être continuée en année de licence pour être finalement validée par un diplôme d'université, le diplôme d'études en langues (DEL).

2 - UNE GRANDE DISPERSION

Cette grande diversité des langues enseignées, des publics, des types de formation et des structures qui les assurent, conjuguée à l'attention particulière dont bénéficient l'enseignement aux non-spécialistes et les enseignements d'initiation, ne va pas sans poser un certain nombre de problèmes, sur lesquels les acteurs (responsables et enseignants) se sont montrés discrets lors de la visite du CNE, comme si elle faisait consensus, alors qu'ils se sont montrés critiques sur d'autres aspects concernant les langues, notamment sur le passage au système européen LMD et sur la politique de la recherche.

Cette diversité a forcément un coût élevé en termes de dispersion des étudiants (plus de la moitié des combinaisons de formations dans la filière LEA ont ainsi des effectifs inférieurs à 10 étudiants) et en termes de charge horaire : l'apprentissage d'initiation à deux langues nouvelles en DEUG - pour les étudiants qui auront choisi la formule - représente ainsi 8 heures hebdomadaires la première année, et 6 heures la seconde année.

Cette diversité, qui amène à recruter de nombreux lecteurs ou chargés de cours non titularisables en tant qu'enseignants-chercheurs et répartis entre des langues différentes, limite le potentiel de recherche et de formation à la recherche dans l'UFR Langues. Elle ne peut que compliquer la nécessaire réorganisation de la recherche en langues à l'Université Rennes II.

Cette diversité est, en outre, instrumentalisée par certains départements qui, menacés par la réduction de leurs effectifs d'étudiants spécialistes, tentent ainsi de préserver leurs heures de service et leurs postes. Depuis 5 ans, en effet, le nombre d'étudiants spécialistes a régulièrement et fortement baissé dans les départements de langues : de 13,8% entre 1997 et 2001, et de 4,5% en une seule année, entre 2000 et 2001.

Cette diversité s'inscrit forcément dans l'ensemble du système d'enseignement et d'apprentissage des langues à tous les niveaux (primaire, secondaire, supérieur et formation continue), et elle doit être pensée et évaluée par rapport à cet ensemble et en fonction de ses effets sur cet ensemble. Par exemple :

- on constate au niveau national que la progression de la diversification des langues enseignées en initiation au niveau universitaire coïncide avec une régression parallèle de cette diversification au niveau secondaire ;

- les apprentissages initiaux de langues au niveau universitaire se font mécaniquement aux dépens d'une poursuite de l'apprentissage et surtout aux dépens de l'utilisation par les étudiants, dans leurs études universitaires, des langues qu'ils ont apprises au niveau secondaire, alors même que la politique volontariste de l'Université Rennes II en faveur des langues aux spécialistes d'autres disciplines (LANSAD) devrait logiquement favoriser une telle utilisation. L'introduction du Certificat de compétences en langues pour l'enseignement supérieur (CLES), orienté précisément vers cette exploitation des langues déjà apprises au cours du cursus scolaire antérieur et cité dans le contrat quadriennal de développement 2000-2003, amènera donc fatalement l'Université Rennes II à revoir l'ensemble de sa politique des langues.

3 - L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES AUX SPÉCIALISTES

En ce qui concerne plus spécifiquement l'enseignement aux étudiants spécialistes, le contexte actuel est fortement marqué - outre la diminution des effectifs déjà signalée - par les mutations décisives entraînées par l'harmonisation européenne en cours des formations et des diplômes.

Le passage à la semestrialisation a d'ores et déjà été réalisé à l'Université Rennes II, mais de manière parfois formelle et avec de fortes réticences chez certains enseignants quant au bien-fondé de ses principes, tels que le découpage de la formation en modules plus réduits, le renforcement des options permettant aux étudiants une diversification personnelle de leurs itinéraires de formation à l'intérieur et à l'extérieur de leur spécialité, la conception différente de l'évaluation avec un système de compensation à plusieurs niveaux (entre cours à l'intérieur d'une UE, entre UE à l'intérieur d'un semestre, entre semestres à l'intérieur d'une année). L'impossibilité de maintenir le système antérieur des prérequis (au moyen de "blocs fondamentaux") est mal ressentie par beaucoup d'enseignants de langues pour spécialistes, qui estiment que ce n'est pas rendre service à leurs étudiants que de leur permettre de poursuivre dans la filière avec un niveau de maîtrise langagière qui ne leur permettra jamais d'obtenir l'un des concours de recrutement (CAPES ou agrégation).

La mise en place de l'architecture LMD est prévue pour la rentrée 2004, avec les composantes suivantes annoncées dans le projet d'établissement 2004-2007 : élaboration de référentiels de compétences pour les licences, diversification institutionnelle des parcours (monodisciplinaires, bidisciplinaires et pluridisciplinaires), validation des acquis de la formation et de l'expérience, renforcement tout à la fois des enseignements transversaux (culture générale, méthodologie, langues, informatique) et professionnalisants (création de licences professionnelles, modules préprofessionnalisants), enfin ouverture à l'international (création de diplômes internationaux, semestres d'étude à l'étranger).

La généralisation du système des crédits ECTS, autre outil principal de cette harmonisation européenne, est prévue pour la même date. Contrairement à ce que pourrait laisser entendre le terme utilisé dans le projet d'établissement 2004-2007, il ne s'agit pas là d'une simple "conversion", mais d'un changement de philosophie, puisqu'il amène à concevoir les formations sur la base du travail effectué non plus par les enseignants mais par les étudiants, et à modifier les critères utilisés antérieurement pour les classements des cours en CM, TD et TP.

Or, selon le directeur de l'UFR Langues, les résistances à ces changements sont fortes dans les départements : la semestrialisation s'est mal faite, sans remise à plat des contenus de formation et de l'évaluation, et la question des TD et CM reste encore en suspens. Cet avis s'est confirmé dans les entretiens avec les directeurs de département menés dans le cadre de l'évaluation par le CNE : ils ont fait apparaître le poids très fort de ce que l'on peut appeler

"la culture des concours", dont il serait aisé de montrer que les principales caractéristiques s'opposent radicalement à celles qui sont mises en œuvre dans le cadre de l'harmonisation européenne : contenus purement disciplinaires fixés nationalement, évaluation finale annuelle et très sélective en fonction d'un critère externe (le nombre de postes mis au concours), par exemple. Certains enseignants vivent mal la menace que, sur cette culture personnelle et collective - par ailleurs légitimée à leurs yeux par la tradition, les bons résultats obtenus par leurs candidats et le maintien "hors mastérisation" de ces concours -, font peser la diminution du nombre des candidats et les réformes européennes. Un fort clivage apparaît clairement à l'intérieur de l'UFR entre d'un côté, les enseignants qui se consacrent sans réserve à l'enseignement aux étudiants non-spécialistes, de LEA et de DESS, et la direction, très consciente des mutations culturelles et organisationnelles à réaliser, dynamique et porteuse de projets innovants, et d'un autre côté, les enseignants dont l'activité professionnelle de référence reste la préparation aux concours.

4 - RECOMMANDATIONS

Sur la base des constats et des analyses ci-dessus, les recommandations suivantes peuvent être faites. Elles sont présentées non pas sous la forme d'actions définies mais d'un certain nombre de principes généraux, dont l'application sur le terrain relève de la compétence et de la responsabilité des acteurs :

- réorganiser la carte des formations linguistiques pour non-spécialistes et en initiation avec, comme principes, la concentration sur des priorités et pôles d'excellence, l'exigence universitaire du maintien de la liaison enseignement-recherche, enfin la prise en compte de l'environnement national et régional, non seulement universitaire (Europôle, Réseau atlantique...), mais primaire et secondaire (avec la participation, par exemple, aux activités de l'Observatoire des langues du rectorat). La diversification des langues et des différents types de formation en langues ne peut être un objectif en lui-même et à la seule échelle de l'Université Rennes II ;

- appliquer le principe qu'à l'effort particulier de l'institution en faveur de l'enseignement des langues en initiation doit répondre un effort particulier des étudiants, qui devraient être appelés à fournir une part importante de travail autonome. Les heures de langues en initiation assurées dans les universités le sont par des spécialistes et à un coût élevé, et elles doivent pour cela être réservées aux tâches "de plus haut niveau", qui sont celles d'accompagnement, de guidage et de suivi de l'apprentissage en semi-autonomie, de formation à l'apprentissage autonome, de conception de matériels et de parcours d'autoformation, seules tâches, par ailleurs, à justifier une liaison permanente avec la recherche (didactique, en l'occurrence). Le système des crédits ECTS permet de moduler à volonté en ce sens le ratio entre heures de travail personnel et heures d'intervention des enseignants.

L'application de ce principe implique que les différentes formes d'enseignement et d'apprentissage des langues en initiation s'appuient massivement sur des centres de ressources opérationnels, disposant en particulier de laboratoires multimédias en libre accès. Il y a là, sans doute, un changement culturel à opérer chez les enseignants et étudiants de l'UFR Langues de Rennes II - où les laboratoires en libre accès sont peu sollicités et où les différents départements ont une forte tradition d'autonomie -, ainsi que des changements importants à prévoir quant au statut, à l'organisation et aux moyens du Centre de langues, qui devrait être appelé de toutes manières à jouer un rôle central dans la réorganisation d'ensemble proposée au point 1 ci-dessus. Pour l'instant en effet, ce "Centre" n'a de centre que le nom : il se limite à la formation continue, ne possède aucun enseignant rattaché à plein temps, et ne se trouve considéré comme pièce maîtresse dans aucun projet de réforme. Le SUED pourrait être mobilisé dans le cadre de cette réorganisation, avec un concept d'"enseignement à distance" abandonné au profit de celui d'"apprentissage non présenciel" (hors présence physique d'un enseignant), de manière à y intégrer l'apprentissage des langues réalisé en semi-autonomie par les étudiants présents sur le campus : le recours aux nouvelles technologies - et particulièrement Internet - rend, en effet, de moins en moins pertinent le concept de "distance" ;

- rééquilibrer la politique des langues pour non-spécialistes en faveur de l'utilisation effective d'au moins une des langues apprises par les étudiants au cours de leur scolarité antérieure, comme le veut par ailleurs la philosophie du CLES. On peut ainsi imaginer que toute unité d'enseignement impliquerait obligatoirement au moins une activité en langue étrangère (fiches de lecture ou exposés sur des ouvrages en langue étrangère, dossiers incluant des

documents en langue étrangère, recherches terminologiques comparatives...). Une coordination devrait être envisagée sur ce point avec l'IUFM, dans la perspective de la préparation des futurs enseignants à l'intervention dans les classes dites "européennes" (où certaines matières sont enseignées en langue étrangère).

III - L'UFR SCIENCES HUMAINES : UNE UFR HÉTÉROGÈNE

L'UFR Sciences humaines comprend 4 départements de formation : Psychologie (qui rassemble à lui seul 60,6% des étudiants) ; Sciences de l'éducation (15,7%) ; Sciences du langage (1,9%) ; Sociologie (21,8%). Elle est administrée par un conseil de 24 membres (6 enseignants de rang A, 6 autres enseignants, 4 étudiants, 3 personnels IATOS et 5 personnalités extérieures). Les statuts de l'UFR ne prévoient pas une représentation équilibrée des différents départements (pas plus que des différents cycles chez les élus étudiants) et les directeurs de département ne sont que des membres invités, "sans voix délibérative", sauf s'ils sont élus : il y a donc là un déséquilibre structurel. Les responsables d'équipe de recherche peuvent être invités par le directeur. Les départements paraissent disposer d'une large autonomie d'initiative quant à leurs cursus. Dans le cadre de la préparation du projet de contrat et de la mise en place des cursus LMD, une réflexion est engagée sur les "sorties", notamment au niveau licence, en rapport avec la demande sociale.

1 - LE DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

Avec plus de 2 700 étudiants et 51,5 postes d'enseignant (dont 11 PR), il est, de loin, le plus gros département de l'université et ses effectifs continuent de croître. Il est fortement structuré : des commissions consultatives (Finances pédagogiques ; Validation des acquis ; Évaluation et actualisation des enseignements ; Filières de professionnalisation) préparent en amont le travail des instances décisionnelles (AG) et exécutives (équipe de direction et responsables). Le seul fait qu'entre septembre 2001 et juin 2002 l'AG se soit réunie 13 fois (dont 3 en formation restreinte) manifeste la vitalité et le bon fonctionnement du département. Les comptes rendus se font l'écho de débats de fond autour de questions précises et discutées en détail.

Le département délivre le DEUG Sciences humaines et sociales, mention Psychologie, la licence et la maîtrise de Psychologie, un DEA de Psychologie (Psychologie, Cognition, Communication), ainsi que 4 DESS (Psychologie clinique et pathologique ; Expertise et Ingénierie psychologiques ; Cliniques criminologiques ; Psychologie du travail et Ergonomie) et un DU (Approches psychologiques en criminologie). Tous cycles confondus, le taux de réussite des étudiants du département s'est établi à 52,7% en 1997-1998, 52,5% en 1998-1999, 51,7% en 1999-2000 et 49,2% en 2000-2001.

Le DEUG

En DEUG 1, les étudiants s'initient à plusieurs branches de la psychologie (psychologie et sciences humaines ; psychologie générale ; psychologie sociale ; psychologie du développement ; psychopathologie et psychologie clinique), à raison de 2h hebdomadaires chacune. En DEUG 2, la répartition entre la psychologie clinique (6h), la psychologie sociale (4h) et la psychologie du développement (2h) est déséquilibrée. La psychologie cognitive n'apparaît pas, alors que le terme "cognition" figure dans l'intitulé du DEA.

Les "règles de compensation" qui permettent à un étudiant de réussir le DEUG de Psychologie sans avoir jamais eu la moyenne à aucune des UE de psychologie, dans la mesure où l'année est obtenue "lorsque la moyenne générale pondérée de l'année est supérieure ou égale à 10/20", décrédibilisent le diplôme. La compensation ne devrait pas jouer entre les UE fondamentales et les autres UE. Une nouvelle définition des règles de compensation pourrait être un élément de réponse aux effectifs excessifs.

La licence-maîtrise

Malgré la bonne collaboration du département avec les éthologistes de Rennes I, il n'est pas possible pour un étudiant de faire un travail d'étude et de recherche (TER) en éthologie dans la mesure où l'enseignement d'éthologie en maîtrise, qui doit étayer la note de recherche réalisée sur l'ensemble de l'année, est dispensé au second semestre.

À cette impossibilité s'ajoute celle de s'inscrire en DEA d'Éthologie à Rennes I. L'éthologie prend alors le statut d'enseignement "culturel", ce qui est regrettable en soi et au regard des collaborations instituées entre le CRP2C et l'UMR-CNRS de Rennes I. On note aussi, tout au long du cursus, l'absence de travaux pratiques : on conçoit mal que l'enseignement d'une discipline expérimentale puisse en être privé.

Les DESS

On ne saurait blâmer l'exigence requise pour l'inscription en DESS, qui pousse pourtant de nombreux étudiants à rester 2 ans en maîtrise afin de l'obtenir avec la meilleure note possible. La principale critique à l'encontre des DESS, qu'il faudra veiller à prévenir lors de la conception des masters professionnels, concerne leur insuffisante différenciation qui nuit à la lisibilité de l'offre de formation.

Ainsi, le DESS Psychologie du travail et Ergonomie, qui relève à la fois de la psychologie des organisations et de l'ergonomie cognitive, et requiert dans tous ses domaines d'application l'expertise psychologique, co-existe avec un DESS Expertise et Ingénierie psychologiques, dont l'intitulé pourrait tout aussi bien lui convenir, d'autant que certains contenus apparaissent identiques, en tout cas très proches, comme l'ingénierie et l'optimisation des organisations de travail et des ressources humaines, ou l'ingénierie cognitive (analyse de l'activité, formation et nouvelles technologies). Le département devrait expliciter la spécificité de chacun des DESS, ne serait-ce que pour éclairer un employeur potentiel, ou envisager leur fusion dans un tronc commun assorti de spécialisations. Cette dernière option devrait pouvoir être exploitée dans le cadre d'un master professionnel, organisé non plus sur une, mais sur deux années.

Les intitulés des licences approuvés, en vue du LMD, par le conseil d'UFR, fin 2002, (en particulier des 2 licences professionnelles mention Sanitaire et sociale et mention Clinique des situations de crise) font craindre de possibles chevauchements non seulement entre elles mais avec les licences d'autres départements de l'UFR.

La criminologie

Afin de mieux afficher l'ensemble des activités de formation et de recherche de Rennes II en criminologie, qui est l'un de ses secteurs réputés, un Institut de criminologie et sciences humaines, doté d'une ligne dans le budget de l'UFR, a été créé. L'initiative est heureuse. La mention "sciences humaines" identifie le champ de compétence par rapport à celui de la criminologie "juridique". Le terme d'"institut" pourrait, dans la mesure où la structure "ne relève pas de la loi n°84-52", être discuté ; mais il est, pour des interlocuteurs extérieurs, signifiant. L'université a ainsi la possibilité de créer des structures sans pour autant leur conférer une autonomie institutionnelle dont elles n'ont pas besoin pour assurer leur mission.

2 - LE DÉPARTEMENT DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

Il délivre la licence et la maîtrise de Sciences de l'éducation, une licence professionnelle (Intervention sociale, Stratégie et Dispositifs individualisés en formation), un DESS (Stratégie en ingénierie de formation d'adultes, SIFA) et un DEA (Politiques et Pratiques éducatives). Tous cycles confondus, le taux de réussite des étudiants du département a été de 47,3% en 1997-1998, 49,1% en 1998-1999, 49,6% en 1999-2000, et 49,9% en 2000-2001.

En licence-maîtrise

La liste des enseignements qui figure dans le livret destiné aux étudiants ne comporte ni psychologie cognitive, ni cours sur l'évaluation, ni méthodologie de recherche. L'enseignement de méthodologie assuré dans le cadre du TER n'est pas un enseignement à proprement parler, visant à conférer une autonomie de recherche à l'étudiant : c'est seulement un enseignement d'assistance. Quant aux "méthodologies qualitatives", auxquelles il est fait allusion, elles ne confèrent pas vraiment à la discipline une image de scientificité.

De manière générale, le département des Sciences de l'éducation pâtit d'être perçu comme un palliatif "pour les étudiants recalés à l'IUFM qui ne souhaitent pas enseigner en Bretagne".

Le DESS SIFA

Ouvert en formation initiale et continue, il est sans aucun doute le fleuron du département. Sa finalité (le développement des ressources humaines), ses méthodes (l'analyse stratégique des situations : travail, organisations, compétences), son caractère pluridisciplinaire et sa perspective délibérément européenne le rendent attractif. Cependant, comme aucune mention n'est faite de la spécialité des différents intervenants, pour des thèmes qui ne sont pas disjoints de ceux des DESS de Psychologie, on est tenté de s'interroger sur le cloisonnement des disciplines au sein de l'UFR Sciences humaines.

Les intitulés des licences approuvés, en vue du LMD, par le conseil d'UFR, fin 2002, laissent craindre de possibles chevauchements avec les diplômes de psychologie. On peut dire, concernant l'éventualité d'un cursus complet en sciences de l'éducation, que le système LMD n'implique pas, en lui-même, la mise en place de cursus complets là où il n'en existait pas. On peut souhaiter que la restructuration de l'offre de formation sorte ce département de l'isolement dans lequel il paraît être.

3 - LE DÉPARTEMENT DES SCIENCES DU LANGAGE

Ce petit département, qui rassemble moins de 2% des effectifs de l'UFR et n'en finit pas de perdre des étudiants (dont le nombre a chuté de près de 34% entre 2000-2001 et 2001-2002) ne propose le cursus qu'à partir de la licence. Les taux de réussite, enregistrés entre 1997-1998 et 2000-2001, sont faibles, surtout compte tenu de l'absence de 1^{er} cycle : 37,5%, 33,3%, 47,2% et 40,8%.

En 1^{er} cycle, les sciences du langage font l'objet d'unités d'enseignement de diversification (UED) pour les DEUG de Psychologie, Sociologie, Arts plastiques et toutes les filières de langues, lettres et sciences humaines. La limitation au 2^e cycle peut expliquer la focalisation, non exclusive mais importante, sur la théorie (d'origine rennaise) de la médiation, d'obédience clinique, dont l'audience internationale dans le champ de la linguistique paraît restreinte. On peut donc s'interroger sur la représentativité de l'enseignement dispensé à Rennes II quant aux grands enjeux actuels de la linguistique, notamment dans le cadre d'une ouverture européenne des diplômes. La réponse à cette interrogation relève à l'évidence des spécialistes de la discipline au niveau national (CNU, DES). Si cette originalité était clairement affichée, la promotion de cette théorie pourrait s'en trouver facilitée et sa diffusion élargie.

Les intitulés des licences approuvés, en vue du LMD, par le conseil d'UFR, fin 2002, sont identiques à ceux, approuvés eux aussi, de 2 licences de lettres et langues. La présence de mentions identiques dans des cursus différents d'UFR différentes risque, pour le moins, de brouiller l'identité des diplômes.

L'absence de licence professionnelle, malgré la volonté politique de l'université d'en créer, est d'autant plus regrettable que les sciences du langage, et en particulier la traduction, sont promises à un bel essor avec l'intégration européenne. Elles pourraient faire l'objet d'un master professionnel. À cet égard, on remarquera que la traduction, dans ses rapports avec les "industries de la langue", est absente du cursus.

4 - LE DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

Tous cycles confondus, le taux de réussite des étudiants du département n'a cessé d'augmenter entre 1997-1998 et 2000-2001 (45,2%, 50,2%, 52,5%, 54,7%), alors même que les effectifs ont connu une croissance soutenue jusqu'à atteindre le millier d'étudiants.

En matière de contrôle des connaissances, les règles de compensation apparaissent plus raisonnables qu'en psychologie.

Le conseil d'UFR a approuvé à l'unanimité, fin 2002, l'intitulé de licence suivant : Sciences humaines et sociales, mention Sociologie.

5 - CONCLUSION

Même si des efforts ont été faits à travers, notamment, la mise en place d'un DEUST interdisciplinaire, intitulé "Usages socio-éducatifs des technologies de l'information et de la communication" (USETIC) - qui associe formation théorique et formation technique et pratique en sciences de l'éducation, psychologie de l'éducation, "psycho-ergonomie", sciences de l'information et de la communication, informatique et droit -, et la création de "cellules" à vocation transversale (cellule Formation continue et professionnelle ; cellule Recherche), les interactions sont encore faibles dans cette UFR Sciences humaines, qui frappe par son caractère composite. Elle regroupe en son sein le plus gros département de l'université (Psychologie) et l'un des plus petits (Sciences du langage). Le premier, solidement structuré, se présente comme un département attractif, ouvert sur les autres disciplines (la neurologie notamment), en relation étroite avec les éthologistes de Rennes I, impliqué dans des réseaux (sur les handicaps), fortement sollicité, dans le cadre de la recherche contractuelle, par les entreprises et les collectivités locales ; le second, peut-être un peu marginalisé par l'originalité de ses options scientifiques, affiche des taux de réussite décevants et semble en perte de vitesse ; quant à la présence dans l'EA 2 242 de psychologues et de spécialistes des sciences du langage, elle relève davantage de la cohabitation que de la coopération. Le département de Sociologie présente un profil comparable à celui du département de Psychologie : des effectifs en hausse, une activité soutenue en recherche appliquée, qui témoigne de son ouverture et d'une bonne intégration dans son environnement. Le département des Sciences de l'éducation, enfin, paraît particulièrement isolé.

Quelles que soient leurs caractéristiques propres, il est nécessaire que les différents départements de l'UFR collaborent davantage et coordonnent leurs efforts pour une meilleure lisibilité de leur offre de formation, indispensable pour répondre à la demande sociale. La conception des cursus LMD devrait leur en donner l'occasion.

IV - L'UFR SCIENCES SOCIALES

L'UFR des Sciences sociales regroupe à la rentrée 2001 un peu plus de 4 100 étudiants¹, soit plus de 21% des inscrits de l'université. De création relativement récente, comme toutes les UFR de l'université, elle est un maillon qui doit trouver sa place entre des départements demeurés forts, jouissant traditionnellement d'une grande autonomie, et les services centraux de l'université, aux attributions diversifiées et dont l'efficacité s'est beaucoup améliorée. L'UFR doit enfin se situer par rapport à une école doctorale de sciences sociales qui, elle-même, semble n'avoir pas trouvé toutes ses marques. L'identité et l'assise de l'UFR ont cependant été fortement soutenues par la création d'une Maison de la recherche en sciences sociales, qui héberge dans les meilleures conditions l'ensemble de ses activités de recherche.

1 - L'UFR DES SCIENCES SOCIALES : UN ÉCHELON EN CONSTRUCTION

Un agrégat de départements aux trajectoires spécifiques

L'UFR rassemble 4 départements de poids très inégaux : MASS (134 inscrits), Géographie (664), AES (1 451), et Histoire (1 888). Globalement, les effectifs étudiants relevant de cette UFR ont diminué de 23% depuis 1994, la baisse ne se répercutant sur les inscriptions en 3^e cycle que depuis 1998, à hauteur de -10%. Ces tendances se traduisent de manière spécifique dans chaque département, où elles sont plus ou moins anciennes et plus ou moins prononcées. En histoire, l'érosion des effectifs est lente et régulière depuis 1994. En AES, une régression est apparue entre 1994 et 1997, à laquelle a succédé une lente reprise. En géographie, la diminution, plus rapide qu'ailleurs entre 1995 et 2000, a été suivie d'un léger sursaut en 2001. En MASS, le creusement se manifeste surtout depuis 1997. Depuis 1998, le recul des inscriptions dans les préparations aux concours et en 3^e cycle n'est perceptible qu'en histoire (-28%) et en MASS (-17%) : les formations de 3^e cycle d'AES et de géographie ont vu, dans le même temps, leurs effectifs augmenter respectivement de 28 et 32%. L'ensemble de ces variations doit être analysé à la lumière à la fois des tendances nationales des différentes disciplines et des dynamiques propres à chacun des départements (*cf. infra*).

¹ Le nombre d'étudiants inscrits varie un peu selon le moment de l'année où on les comptabilise.

Un périmètre d'intervention limité

Les UFR de l'Université Rennes II ne sont pas représentées en tant que telles aux conseils centraux de l'université. Les seules instances centrales auxquelles elles sont conviées ès qualités sont la réunion mensuelle des directeurs d'UFR et la réunion d'information à laquelle les directeurs d'UFR sont convoqués chaque mois par le président de l'université. De l'avis de chacun, le périmètre de responsabilité de l'UFR reste limité en raison des attributions assez larges des services centraux et communs, dont les excellentes performances sont reconnues. C'est ainsi, par exemple, que la BU des sciences sociales, qui dépend du SCD et non de l'UFR, n'a fait l'objet d'aucune réserve de la part des personnes rencontrées, tant en ce qui concerne le catalogage et la constitution du fonds que les heures d'ouverture.

Tous soulignent cependant les "excès du centralisme" : programmations générales ne s'adaptant pas toujours aux spécificités des UFR, comme les normes de pluridisciplinarité édictées "d'en haut" et conduisant à certaines absurdités dans les organigrammes trop émiétés des UED proposés aux étudiants ; centralisation jugée excessive de la formation continue ; remontée au niveau central de questions qui pourraient être réglées plus en finesse au niveau local, en matière d'équipement informatique par exemple. Mais l'UFR de Sciences sociales dispose de quelques atouts majeurs, qu'elle a d'ailleurs cherché à valoriser : les DESS sont sans doute, avec la Maison de la recherche en sciences sociales (*cf. supra*), le plus fort ciment de l'UFR. Avec les uns, celle-ci possède un instrument d'ouverture sur son environnement économique, avec l'autre un instrument de politique scientifique.

Les DESS, des outils de transversalité à l'échelon de l'UFR

Le rattachement direct des DESS à l'UFR

Tous les DESS, soit 5 au total, sont directement rattachés à l'UFR ; les DEA sont rattachés à chacun des départements. Par cette organisation originale, l'UFR détient ainsi des instruments privilégiés d'ouverture des sciences sociales sur le monde professionnel. Parmi ces DESS, l'un d'entre eux (Statistiques pour l'entreprise) concerne exclusivement le département MASS, deux autres impliquent plus particulièrement l'AES, et deux autres la géographie. Toutefois, l'originalité du dispositif d'ensemble est que deux de ces DESS (Économie sociale et Développement solidaire ; Aménagement et Collectivités locales) sont co-organisés par des enseignants-chercheurs des départements d'AES et de Géographie. Le dernier né des DESS, Cartographie, SIG et Développement territorial, est une initiative des géographes. Le DESS Politique de l'emploi et Développement local, formation aujourd'hui bien rodée, est animé par l'AES. Au total, les DESS de l'UFR préparent chaque année quelque 120 étudiants à l'entrée dans la vie professionnelle à bac+5. En créant des transversalités, les DESS, qui n'épousent pas strictement l'assise des départements, sont, semble-t-il, un ferment d'intégration de l'UFR.

Le rattachement des DESS à l'UFR est jugé très positivement par tous, les problèmes d'organisation d'interface se gérant ainsi au bon niveau. Les responsables des DESS se félicitent, en outre, du recrutement d'étudiants de disciplines variées que facilite la structure d'UFR.

L'inégalité des performances en matière d'insertion professionnelle

Les DESS universitaires, qui ne bénéficient ni de l'aura sociale des grandes écoles, ni de leurs structures corporatistes, sont particulièrement exposés à la conjoncture et à la concurrence économiques. Ceux de Rennes II ne font pas exception. Certains DESS sont pour l'instant en position très favorable. Le DESS Statistique pour l'entreprise occupe un créneau solide : il est très attractif au-delà de la région et le placement de ses diplômés s'effectue dans d'excellentes conditions. Même s'il a noté des embauches à un moindre niveau de qualification pour les dernières promotions, l'Observatoire des parcours étudiants et de l'insertion professionnelle (OPEIP) de Rennes II juge très satisfaisant le rendement du DESS Politique de l'emploi et Développement local, puisque, sur 4 promotions, 83% des diplômés ont trouvé un emploi dans les 2 ans et demi qui ont suivi l'obtention de leur diplôme. En revanche, le DESS Aménagement et Collectivités locales est en cours de fragilisation, puisque seulement 36%

des diplômés ont un emploi définitif 2 ans et demi après l'obtention du diplôme, soit une proportion très inférieure à ce qu'elle est, en moyenne, pour les titulaires des autres DESS de l'université (de 60 à 62%). En partenariat avec le Collège coopératif, le DESS Économie sociale et Développement solidaire n'a pas fait l'objet d'une étude de suivi, mais il est jugé par ses responsables en situation favorable sur le marché du travail. Si le DESS Cartographie, SIG et Développement territorial est trop récent pour qu'on puisse esquisser quelque bilan, le placement en stage de la 1^{ère} promotion a pu s'effectuer dans de très bonnes conditions ; sollicité par une école d'ingénieurs pour l'étude d'une formation commune, il devrait saisir comme une chance cette proposition de partenariat avec une grande école, susceptible de diversifier la formation, d'élargir son public, et donc de la consolider. En outre, d'autres formations de l'UFR pourraient bénéficier de cette ouverture.

La mise en place des masters devrait permettre à l'ensemble de ces formations d'opérer les ajustements nécessaires et d'introduire les innovations souhaitables. Cette réflexion semble d'ailleurs avoir été largement engagée.

Des moyens insuffisants

Les responsables des DESS attirent cependant l'attention sur la faiblesse, plus ou moins prononcée en raison des retours inégaux de la taxe d'apprentissage, des moyens de ces formations : locaux inadaptés, infrastructures administratives trop faibles. Ainsi par exemple, le suivi au plus près des cohortes d'étudiants est très aléatoire, ce dont ne peuvent que pâtir, à plus ou moins court terme, l'image des diplômés délivrés, les débouchés de la formation, les conditions d'insertion des nouveaux diplômés, et le renouvellement nécessaire des liens avec des milieux professionnels en constante évolution. Ces responsables souhaiteraient, en particulier, que l'intégration de PAST soit plus systématique, afin que puisse être mieux assumée la fonction, particulièrement prenante, d'interface entre université et sphère économique.

L'Université Rennes II partage ici, semble-t-il, une des faiblesses de l'Université française : l'ouverture sur la vie professionnelle, prônée avec insistance à tous les niveaux, n'est que très exceptionnellement accompagnée d'un professionnalisme suffisant de la part de l'université pour gérer cette nouvelle mission. Le dévouement de chacun gérant "dans son coin", avec "les moyens du bord", son DESS ne peut suffire à assurer un véritable suivi des anciens étudiants et une prospection sérieuse des offres d'emploi.

Gestion des transversalités et arbitrages dans la formation

L'UFR a en charge la répartition des moyens entre les différents départements, y compris les moyens en personnel. Ce rôle très politique, essentiel, concerne aussi bien les arbitrages de premier niveau en matière de demande et de fléchage des postes que la structuration des enseignements interdépartementaux, ou les ajustements de l'offre et de la demande de services d'enseignement que sollicitent les différents départements, dans un système très émiétté d'UED². Dans ces domaines, la manière dont la direction de l'UFR, très respectueuse des identités un peu "farouches" des départements, remplit sa mission ne semble pas soulever de critique particulière. Le jeu complexe des UED, assez largement transversales, contribue à tisser des interdépendances entre les départements et à renforcer le rôle de chef d'orchestre de l'UFR.

La position des UFR dans le cadre de l'application de la réforme LMD sera définie à l'échelon de l'université. L'UFR des Sciences sociales, qui souhaite garder la responsabilité des formations de niveau bac+5, se sent partie prenante des réflexions engagées sur la réforme de la licence mais aussi des masters. Toutefois, les départements ont tendance à considérer que la partie master recherche est plutôt de leur compétence, en relation avec les équipes de recherche.

² Le système des UED pluridisciplinaires est conçu, entre autres, pour favoriser d'éventuelles réorientations des étudiants, lesquelles peuvent être considérées comme insignifiantes. Cette situation n'est pas propre à Rennes II.

2 - LA FORCE MAINTENUE DES DÉPARTEMENTS DE SCIENCES SOCIALES

La lente construction d'une UFR ne fait pas pour autant passer au second plan la personnalité des différents départements. Chacun a son histoire, sa conception du projet universitaire et une forte tradition d'autonomie. À ces spécificités s'ajoute la disparité de leur poids relatif dans l'ensemble de l'université et des réseaux dans lesquels chacun inscrit ses pratiques et conforte sa lisibilité interne et externe.

Les départements, indicateurs de cadrage

Indicateurs	AES	Géographie	Histoire	MASS	Total
<i>Étudiants inscrits en 2001</i>					
Total	1286	664	1888	134	3972
Part du 3 ^e cycle + concours dans le total des inscrits	5%	12%	10%	14%	9%
Taux de variation total entre 1994 et 2001	-16%	-21%	-29%	-30%	-23%
Taux de variation 3 ^e cycle + concours entre 1998 et 2001	+28%	+32%	-28%	-17%	-10%
<i>Encadrement</i>					
Professeurs	6	8	14	5	33
MCF	29	18	24	13	84
Assistants	2				2
PRAG	2	3	4	1	10
PRCE				4	4
PAST	1				1
Total	40	29	42	23	134
Personnels statutaires/100 étudiants	2,8	4,4	2,2	17,2	3,2
Personnels statutaires/100 diplômés de 3 ^e cycle	0,6	0,4	0,2	1,2	0,4

NB : Le nombre d'étudiants inscrits varie un peu selon le moment de l'année où on les comptabilise.

Le département d'Histoire

Le département d'Histoire est le plus important tant par les effectifs inscrits que par le nombre des enseignants titulaires ou assimilés qui lui sont rattachés (cf. tableau ci-dessus). Confronté aux exigences d'une gestion de masse et à un tassement rapide et régulier des effectifs depuis 1994, il semble être resté relativement replié sur lui-même et sur l'horizon de la reproduction académique traditionnelle.

Des tentatives de diversification des formations en licence, dont la portée réelle reste à évaluer

Au-delà des exigences posées par l'université en matière d'UED, le DEUG d'Histoire est resté d'un grand classicisme. Un certain renouvellement a été introduit en licence avec 4 filières distinctes, mais un bilan un peu approfondi de cet essai de diversification n'a jusqu'ici pas été mené. Les deux premières, Histoire (163 diplômés en 2001) et Histoire, mention Géographie (100 diplômés), sont anciennes et classiques : elles préparent les étudiants qui se destinent à l'enseignement de l'histoire et de la géographie. La licence d'Histoire, mention Documentation (43 diplômés), vise plutôt les concours administratifs et les métiers de la communication. Enfin, une licence Lettres-Histoire a été créée en 2001 pour répondre aux attentes des plus littéraires des étudiants. Elle n'a cependant tenté jusqu'ici qu'une vingtaine d'étudiants sur les quelque 350 inscrits en licence dans ce département.

La maîtrise campe sur deux filières, qui se présentent un peu comme le prolongement des filières 1 et 2 de licence. Cependant, la structuration de chacune est faible. À l'intérieur des organigrammes fournis, la cohérence interne de chaque sous-ensemble apparaît peu et semble ne se justifier que par la nécessité de ménager au plus grand nombre d'enseignants un accès au vivier des maîtrises.

Une très faible sensibilisation à l'insertion professionnelle des étudiants

Bien qu'il accueille les plus gros effectifs d'étudiants de l'UFR Sciences sociales, le département d'Histoire se montre peu actif dans le domaine de l'insertion professionnelle : pas de réflexion collective, semble-il, sur le devenir des étudiants quittant l'université en fin de maîtrise, pas de DESS. Il paraît consacrer ses forces au DEA et à la préparation des concours. Une petite cinquantaine d'étudiants ont obtenu un DEA d'Histoire en 2002. À la même date, le nombre des doctorants était de 56, soit, compte tenu de la durée moyenne des thèses dans la discipline, un flux annuel probablement inférieur à 10. On ignore ce que deviennent les 40 étudiants qui quittent ainsi l'université à bac+5. Quant aux concours, on peut évaluer à une quarantaine le nombre d'admis au CAPES d'Histoire-Géographie³ (mais certains sont géographes : le chiffre significatif est donc inférieur). Les taux de réussite à l'agrégation semblent faibles, ce qui surprend compte tenu à la fois de la longue tradition de cette université dans ce type de préparation et des investissements qu'elle y consent. La population préparant les concours s'érode rapidement (-32% depuis la rentrée 1999).

La préparation de la réforme LMD devrait être propice à une réévaluation des orientations du département et à une définition plus claire de ses axes stratégiques en matière de formation et d'insertion professionnelle.

Le département AES

Le département AES est, en termes d'effectifs étudiants, le 2^e de l'UFR. Contrairement aux départements d'Histoire et de Géographie dont l'existence est très antérieure à la création de Rennes II, ce département est né au moment de la scission entre Rennes I et Rennes II, lors de laquelle les départements de Droit, d'Économie et de Gestion sont allés à Rennes I, et les autres sciences sociales à Rennes II. Les enseignants-chercheurs des différentes disciplines qui concourent à la formation AES (droit privé et public, sciences politiques, sciences économiques, gestion, sociologie) s'étant partagés entre Rennes I et Rennes II en fonction de leur sensibilité, chaque université s'est dotée d'un département d'AES. Au fil du temps, les cursus proposés se sont très clairement spécifiés : plus économétriques, plus statistiques et plus informatiques à Rennes I, plus orientés vers l'économie sociale, les ressources humaines et la formation tertiaire à Rennes II. Conséquence de rapports plutôt conflictuels, sur lesquels nul ne souhaite plus s'étendre, cette bi-polarisation n'a pas été nécessairement négative. Il est probable même que, progressivement, l'émulation s'est révélée stimulante.

Un département pluridisciplinaire

Par construction, le département est complètement pluridisciplinaire, ce qui ne va pas sans poser de questions, puisqu'il dispose en propre aujourd'hui de 4 "micro-commissions" de spécialistes. Le rapport professeurs/maîtres de conférences est anormalement bas (0,2), surtout en sciences économiques, gestion et sociologie, alors qu'il est de 0,44 en géographie et de 0,58 en histoire. Certes, on doit pouvoir lire pour partie dans un tel décalage les effets des modes spécifiques de passage de MCF à professeur dans les différentes disciplines (disciplines à agrégation pour les sciences économiques, le droit et la gestion). Pourtant, cette lecture ne saurait être totalement satisfaisante. Cet écart structurel, qui a probablement d'autres racines plus locales, ne paraît pas sain : il mérite toute la vigilance des instances centrales de l'université.

Une dynamique très positive du volet formation

Le département AES propose en 2^e cycle 3 mentions : Administration générale et territoriale ; Ressources humaines ; Administration et Gestion des entreprises. Entre ces trois options, les diplômes délivrés se partagent de la manière suivante : 24, 44, et 32% en licence, 20, 52 et 28% en maîtrise. De plus, contrairement aux deux autres, la mention Ressources humaines enregistre un flux positif à l'entrée de la maîtrise, ce qui explique son poids relatif dans l'ensemble des diplômes délivrés, supérieur en maîtrise à ce qu'il est en licence.

³ Données IUFM

Le département AES apparaît plus sélectif que les autres départements de l'UFR en fin de DEUG et de maîtrise (cf. tableau ci-après), ce qui semble davantage imputable à une évaporation en cours d'année qu'à une sanction plus grande aux examens, laquelle paraît à peu près alignée sur celle des autres départements. Mais les taux de réussite varient beaucoup, particulièrement en 2^e cycle, d'une mention à l'autre.

Taux de réussite (admis/inscrits)

Année 2000-2001	AES	Géographie	Histoire	MASS
DEUG	60%	67,5%	72,3%	82,8%
Licence	73%	68,8%	76,6%	72%
Maîtrise	45%	46,2%	53,3%	62,9%

On a évoqué le fort investissement de la filière AES dans les DESS de l'UFR et la réussite de ces derniers. Les projets affichés dans le cadre de la réforme LMD en matière de nouvelles formations traduisent aussi ce dynamisme : mise sur pied d'une licence professionnelle avec l'IPAG de Rennes I et les centres de gestion de Bretagne ; dédoublement de la mention Ressources humaines, avec l'introduction d'une nouvelle option, Santé, qui pourrait prendre appui sur un partenariat renforcé avec l'École nationale de santé publique. Jusqu'ici le DEA d'AES correspond à une filière dans un DEA plus large associant AES et histoire. La réflexion engagée sur les masters semble privilégier la dissociation d'avec les historiens. En ce qui concerne les masters professionnels, la réflexion s'oriente vers la création d'une nouvelle filière sur "l'entreprise et la ville", option possible de 2^e année au sein d'un master professionnel plus large, défini dans le champ de l'aménagement. Le dynamisme du département AES est indiscutable, comme l'est l'investissement d'une part très significative de ses enseignants.

Le département de Géographie

De taille très moyenne à l'échelle de l'université et de l'UFR, le département de Géographie a, comme celui d'Histoire, une longue tradition. Il a aussi, comme ce dernier, à faire face à une érosion des effectifs, qui s'est accentuée à partir de 1998, érosion qui doit être replacée dans le contexte national de la désaffection pour la discipline, qui a succédé à l'engouement des années 1990-1995.

Un département réactif

Le département apparaît doté de bonnes capacités de réaction et d'adaptation. On est tenté d'interpréter la création récente de la licence d'Aménagement et d'un DESS Cartographie, SIG et Développement territorial comme une tentative de réaction à l'érosion des effectifs, par une diversification de l'offre visant à mieux satisfaire la demande et à rendre le département plus attractif.

Une efficacité des formations insuffisamment consolidée

On doit cependant attirer l'attention sur certains indicateurs défavorables. Bien que leur interprétation requière les plus grandes précautions, ils n'en prennent pas moins sens, comparativement aux autres départements. On note en premier lieu (cf. tableau ci-dessus) que les taux moyens de réussite sont parmi les plus faibles, quel que soit le niveau considéré. Or, cette situation semble davantage s'expliquer par une assez forte évaporation en cours d'année que par un contrôle des connaissances plus exigeant. Le département aurait sans doute tout intérêt à procéder à une recension et à une analyse serrée de cette évaporation. Par ailleurs, alors qu'une véritable filière en aménagement a été instaurée de la licence au 3^e cycle, on remarque son assez faible productivité et les difficultés d'insertion professionnelle des titulaires du DESS dans ce domaine. Ces deux signaux d'alarme doivent sans doute être pris très au sérieux.

Le département MASS

Ce petit département bénéficie à Rennes d'un excellent milieu d'insertion et de réseaux de qualité : Rennes I, École d'agronomie de Rennes, INSA, ENSAI, antenne du département de Mathématiques et d'Informatique

de l'ENS de Cachan, département de Biométrie de la faculté de Médecine. Son recrutement est régional au sens large jusqu'en maîtrise, avec un deuxième flux d'entrée en licence, et extra-régional en DESS. À côté de son propre cursus, le département assure différents enseignements en statistique et informatique dans les autres départements, AES en particulier. Ses effectifs n'échappent pas à la baisse (près d'un tiers en moins depuis 1995), liée au déclin général de l'attractivité des cursus scientifiques, mais aussi à la prolifération récente des DEUG MASS à Vannes, Brest et Caen. Le département a dû gérer le problème d'un taux d'échec trop élevé en 1^{ère} année et réformer positivement cette dernière.

La filière MASS (avec le DESS Statistiques pour l'entreprise) est la seule filière de mathématiques de Rennes II, à dominante mathématiques appliquées. À ce titre, elle a fait l'objet en 2002 d'une évaluation par le CNE, dont les principales conclusions sont les suivantes : corps enseignant fortement structuré, très compétent, très motivé, très impliqué pédagogiquement, en bonne adéquation avec le cursus dispensé ; embauche à peu près immédiate et de bon niveau pour la vingtaine de statisticiens d'entreprise titulaires chaque année du DESS.

L'Institut des sciences sociales du travail de l'Ouest

L'ISSTO, qui a pour mission de développer la formation et la recherche en sciences sociales du travail, est traditionnellement dirigé par un enseignant du département AES, et ses sessions de formation sont animées par plusieurs enseignants de ce département. La demande de formation, en croissance, provient des organismes du secteur de l'économie sociale et des associations. Il semble que, créé dans un contexte ancien et sur la base d'un partenariat ministère de l'Éducation nationale/ministère du Travail, l'ISSTO doive sur tous les plans retrouver un second souffle. Par une réflexion approfondie, l'université doit se réapproprier le sens des missions de l'institut dans le contexte nouveau de ce début des années 2000, reclarifier les volontés respectives et les engagements des deux ministères partenaires, repenser ses propres implications dans ce projet. Prise par d'autres urgences, elle semble n'avoir pas complètement évité une certaine marginalisation de l'ISSTO. Enfin, la position de ce dernier doit être clarifiée à la fois dans l'ensemble du dispositif AES et dans les arbitrages qui concernent ses moyens. On pourrait, faute d'une réflexion renouvelée sur son projet et les moyens à lui allouer, voir sans l'avoir voulu s'affaiblir cet institut.

3 - L'ANTENNE DE SAINT-BRIEUC

Le fonctionnement général de l'antenne

On ne peut qu'être frappé par l'excellente tenue de cette antenne et le sérieux de sa prise en charge par les universitaires qui, au niveau de la direction générale du centre comme à celui des départements, s'investissent avec détermination dans sa bonne marche pédagogique, matérielle et sociale.

La participation de la Ville de Saint-Brieuc et du Conseil général des Côtes d'Armor est décisive, non seulement en matière d'investissements immobiliers et d'équipement mais encore - ce qui est à certains égards plus original et un peu inquiétant - en matière de fonctionnement : contribution importante à l'extension du fonds de la BU, pourtant totalement intégrée au SCD ; mise à disposition de personnels IATOS, par exemple. Cette situation, en soi très favorable, fait planer sur cette antenne le danger que représenterait un désengagement de la Ville.

Les enseignements

Les enseignements fondamentaux dispensés dans les DEUG de Sciences sociales de Saint-Brieuc sont en tous points comparables à ceux de Rennes. Pour les UED, les étudiants peuvent choisir dans l'ensemble des enseignements fondamentaux des autres DEUG. Les taux de réussite de l'antenne ne sont pas significativement différents de ceux de Rennes.

L'évolution des effectifs est résolument à la baisse en sciences sociales. Un niveau très critique est atteint en géographie : en 2001-2002, le nombre d'inscrits était de 24 en DEUG 1 et de 9 en DEUG 2, et le nombre des nouveaux bacheliers inscrits en juillet 2002 n'y était que de 14. Il semble que la géographie, à Saint-Brieuc, souffre à la fois

du recul général des inscriptions en géographie à Rennes II et de la montée en puissance des STAPS. Une mesure semble s'imposer : la fermeture de la formation, dont la qualité n'est plus équivalente à celle du DEUG de Rennes tout en ayant un coût par étudiant beaucoup plus élevé. En outre, les moyens ici dispersés seraient utilement rapatriés dans le département de géographie de Rennes, qui est conduit à éparpiller un trop grand nombre d'heures complémentaires entre de très nombreux intervenants extérieurs.

Saint-Brieuc dans la réforme LMD

Le passage à la réforme LMD va poser directement la question d'une réorganisation de la partie sciences sociales de l'antenne : on imagine mal, en effet, que la municipalité de Saint-Brieuc, qui consacre beaucoup d'argent au centre, accepte que n'y soit plus délivré de grade universitaire. Cela supposerait donc que les disciplines présentes décentralisent totalement à Saint-Brieuc la 3^e année, pour que le grade de licencié puisse y être délivré. Une des solutions serait peut-être qu'une des mentions de la licence y soit décentralisée. Un tel choix ne va pas sans poser certains problèmes, dont celui de la documentation, mais il peut être aussi l'occasion d'entreprendre en innovant sur un terrain neuf.

V - L'UFR APS

L'UFR APS de Rennes II présente deux particularités : d'une part, elle ne trouve pas son origine dans un institut régional d'éducation physique, rattaché à une faculté de Médecine, mais dans une UER EPS formant des professeurs d'EPS, créée *ex nihilo* en 1972 et rattachée à Rennes II ; d'autre part, devenue, après la loi du 26/01/1984, "UFR APS", elle a conservé cette dénomination peu courante. Depuis 1992, elle est installée sur le campus de la Harpe, pas très loin du campus Villejean. Si la quasi-totalité des cours théoriques a lieu à la Harpe, l'enseignement des pratiques sportives se répartit à la Harpe, à Villejean et sur le campus de Rennes I, à Beaulieu, l'aménagement d'un pôle Sport à la Harpe, annoncé dans le contrat 2000-2003 et inscrit au CPER 2000-2006, n'étant pas encore réalisé. À cette dispersion sur le site rennais s'ajoute la délocalisation, depuis 1996-1997, sur le campus Mazier à Saint-Brieuc, d'une partie des formations de 1^{er} cycle (DEUG 1 et DEUG 2) et, depuis 2001-2002, d'un DEUST et d'une licence STAPS, mention APA. Cette délocalisation, qui concerne 332 étudiants, sans doute utile pour réguler le flux des effectifs, pose néanmoins quelques problèmes d'organisation.

Enfin, la dispersion géographique affecte aussi les activités de recherche, puisque les locaux du Laboratoire de recherche en didactique, expertise, technologie en APS (JE 2068) se trouvent à la Harpe, tandis que ceux du Laboratoire de physiologie et de biomécanique de l'exercice musculaire (EA 1274) sont installés à Villejean.

En 2001-2002, l'UFR comptait 2 015 inscrits, ce qui la place au 7^e rang national en termes d'effectifs étudiants. Si, depuis 1997, les effectifs de l'université se stabilisent, l'UFR APS, elle, est confrontée à une très forte hausse du nombre des inscriptions, qui est passé, entre 1997 et 2001, de 1 487 à 2 015 (+35,5%). Tout en restant la plus petite des 5 UFR, l'UFR APS voit donc son poids relatif au sein de Rennes II augmenter (7,7% en 1997 ; 10,4% en 2001). On observe aussi, comme dans la majorité des UFR STAPS, l'accroissement constant des effectifs en 1^{er} cycle (56,2%), qui renforce l'"effet de stock" en 2^e cycle (39,7%), lié en particulier au *numerus clausus* imposé par l'IUFM et la préparation au CAPEPS.

1 - LES RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES

Les personnels

Le corps enseignant. Il se compose de 53 enseignants (4 PR, 17 MCF, 15 PRAG et 17 PRCE), auxquels il faut ajouter 4 ATER et 1 PAST. Le taux d'encadrement est donc faible (1 enseignant pour 38 étudiants). Pourtant, depuis 1996-1997, sous l'impulsion de l'équipe de direction de l'UFR, très fortement soutenue par l'université, l'UFR a bénéficié de 19 créations d'emplois. Cette évolution s'est faite surtout au profit des emplois d'EC (10), conformément à la

volonté de la composante et de l'université d'inverser le plus rapidement possible le ratio EC/enseignants du 2nd degré, ce qui situe l'UFR de Rennes II parmi les 10 UFR de sport les mieux dotées en enseignants-chercheurs au plan national. Quel que soit le nombre d'HC considéré, qui diffère pour 2002 selon la source (2 913 selon les services centraux, 6 302 selon l'UFR), il apparaît très insuffisant pour combler le différentiel entre les charges d'enseignement et le potentiel d'encadrement statutaire, ce qui entraîne un recours important aux vacataires (83, dont 29 pour le site de Saint-Brieuc).

Par ailleurs, la transformation récente d'un emploi EPS en un emploi d'enseignant de langue vivante, auquel s'ajoutent des vacataires en langue vivante, mérite d'être soulignée dans un champ où l'enseignement des pratiques physiques est un sujet sensible.

Enfin, la politique de recrutement de l'UFR respecte l'équilibre entre les deux grands pôles disciplinaires dont relèvent les APS (sciences humaines et sociales et sciences biologiques), mais aussi la procédure mise en place par l'université : les cinq directeurs d'UFR se réunissent après avoir évalué les besoins de leur composante et proposent aux instances universitaires un inter-classement. Le directeur de la composante souligne, à cet égard, "l'amélioration des rapports de l'UFR avec les services centraux de l'université en termes de concertation et de mise en synergie".

Les personnels IATOS. Sur le site rennais, l'UFR APS ne dispose que de 8 emplois à 100% (dont 2 contractuels), auxquels s'ajoutent 3 emplois à 80% et 1 à 20%. Parmi les 7 emplois administratifs (1 A et 6 C), 4 sont affectés au Service de la scolarité (en réalité 3, puisqu'un est à 80% et un autre à 20%). Même si APOGÉE a amélioré le fonctionnement du service, le personnel de la scolarité est en nombre insuffisant pour régler le suivi des sportifs de haut niveau, gérer un grand nombre de conventions individuelles destinées à définir l'accueil des étudiants dans les structures de stage, et organiser des modalités de contrôle de plus en plus nombreuses et complexes. Cet aspect doit être souligné, car l'orientation, prise récemment par la composante, d'accroître le nombre de diplômés professionnalisés ne manquera pas d'alourdir les tâches de la scolarité.

Le rapport d'évaluation interne de l'UFR fait état des insuffisances en personnel IATOS dans les domaines de la recherche, de la documentation et de l'informatique. Même si certains moyens sont mutualisés avec d'autres structures de Rennes II hébergées à La Harpe, il s'agit indiscutablement d'un point crucial, si l'UFR veut développer, comme elle l'annonce, ses formations professionnalisées. L'évaluation des besoins en personnel IATOS et leur satisfaction suivent la même procédure que pour les enseignants.

Sur le site briochin, les personnels attachés au site sont mis à disposition par les collectivités territoriales, qui soutiennent très fortement l'antenne, partagée entre Rennes I et Rennes II. La question se pose de la pérennité de ces emplois dans la mesure où ce type de soutien ne relève pas actuellement des compétences des collectivités territoriales.

Les ressources matérielles

Les locaux. À Rennes, les locaux du site de La Harpe, que l'UFR partage avec le SIMPPS, les PUR, le SUED et le SEFOCEPE, sont manifestement très insuffisants. Bien qu'annoncée dans le contrat quadriennal 2000-2003, "la mise en place" de l'UFR APS reste à réaliser, et le projet d'établissement 2004-2007, dans le paragraphe relatif à une politique concertée des sites, n'évoque pas celui de La Harpe. À Saint-Brieuc, l'ancienne école qui abrite l'antenne est inadaptée aux missions de formation et de recherche universitaires. Dans la mesure où les deux universités rennaises y cohabitent, il s'agit de définir une vision commune de l'aménagement et du développement du site, en relation avec les collectivités locales concernées.

Les équipements. La bibliothèque de l'UFR APS de La Harpe est intégrée au SCD de l'université depuis décembre 2001. Elle comprend, sur 300 m², 7 000 ouvrages et des périodiques nationaux et internationaux, et son budget est de 10 K€ environ, auxquels s'ajoutent 9,4 K€/an pour la rémunération des moniteurs. Son taux d'occupation

est satisfaisant. Une extension est prévue (doublement des places assises, notamment). Le site briochin dispose, quant à lui, d'une bibliothèque de 25 000 ouvrages, commune aux antennes délocalisées de Rennes I et Rennes II, et gérée par un personnel rémunéré par le syndicat mixte de gestion du site.

L'UFR ne dispose pas d'installations sportives particulières. Les étudiants utilisent les installations gérées par le SIUAPS, rattaché à Rennes I. Sur le campus de Beaulieu-Rennes I se trouvent les installations "lourdes" : grand terrain, pistes etc. Mais leur éloignement constitue un gros handicap. Sur le campus de Villejean, la vétusté des installations justifierait un programme de rénovation, apparemment non prévu. La salle d'agrès sera prochainement détruite pour bâtir la Maison des sciences de l'homme, ce qui pose à court terme de graves problèmes, dans la mesure où l'aménagement du pôle Sport de La Harpe n'est pas encore réalisé, malgré la construction récente d'une halle des sports et d'une salle de type C.

La gestion des installations est centralisée : la priorité accordée à l'UFR APS pour les salles de La Harpe ne semble entraîner aucune tension entre l'UFR et le SIUAPS. Enfin, le SIUAPS loue des installations municipales, notamment la piscine du quartier Villejean.

Le campus de Saint-Brieuc est équipé d'une salle polyvalente récente. En outre, les collectivités mettent gratuitement à la disposition du pôle universitaire les installations sportives municipales. En revanche, la pratique des APPN, en particulier dans le cadre du DEUST ALS, se fait sur des lieux spécifiques, dont la location est relativement onéreuse.

Le budget. Le budget (hors HC) venant de la DGF et des droits d'inscription s'est élevé, en 2002, à 136 746 € : les deux tiers ont été affectés à l'enseignement ; le tiers restant s'est partagé également entre l'administration de l'UFR et le site de Saint-Brieuc. S'ajoutent à ces recettes 40 K€ de crédits affectés à l'UFR dans les budgets des services centraux ou communs. En outre, les ressources générées par la formation continue et la taxe d'apprentissage ont été respectivement de 1,3 et 2,3 K€. Quant au budget de l'antenne de Saint-Brieuc, il avoisine les 16 K€ (8,4 de fonctionnement, 7,5 d'équipement), auxquels il faut ajouter les 23 K€ venant de l'UFR.

2 - LES FORMATIONS : LE TOURNANT DE LA PROFESSIONNALISATION

L'UFR de Rennes II doit à ses origines d'UER EPS - que rappelle sa dénomination - de proposer depuis 30 ans une formation générale à caractère académique, dont l'objectif principal est la préparation aux métiers de l'enseignement. Depuis deux ans, l'UFR s'est engagée dans une professionnalisation "raisonnée et progressive". Cette évolution, déjà sensible dans l'actuel contrat quadriennal, ne manquera pas de s'accroître et de se structurer dans le prochain (2004-2007).

Les formations générales

Elles sont conformes à la réglementation des arrêtés de 1997, tant au plan structurel qu'à celui des modalités de contrôle des connaissances.

Le DEUG STAPS. L'UFR de Rennes II a dû, comme toutes les UFR APS, s'adapter à la "déferlante"⁴ des bacheliers désireux de suivre des études en STAPS au milieu des années 90, c'est-à-dire au moment où les épreuves physiques de sélection furent supprimées parce qu'illégales. Elle a alors décidé d'accueillir tous les bacheliers désireux de s'inscrire en STAPS.

Le DEUG STAPS est préparé à Rennes et, depuis 1996-1997, à Saint-Brieuc. Il est organisé en 4 semestres distincts (le 1^{er} étant un semestre d'orientation), divisés en 16 unités d'enseignement (UE) : UE fondamentales (UEF), qui concernent les enseignements spécifiques à l'UFR APS ; UE de diversification (UED) ; UE optionnelles (UEO) et de langues (UEL).

⁴ En 10 ans, de 1990-1991 à 2000-2001, le nombre d'étudiants inscrits en formation initiale STAPS a augmenté de près de 350%, passant de 11 244 à 49 869.

Les UEF, au nombre de 4 (1 par semestre), constituent le cœur du dispositif des enseignements de STAPS et ont donc le plus fort coefficient. Leurs contenus portent, d'une part, sur les enseignements théoriques et pratiques dans 3 APS en polyvalence et 1 APS en spécialité, et, d'autre part, sur des enseignements scientifiques en sciences biologiques et en sciences humaines et sociales. Les UEF sont complétées au 1^{er} semestre (DEUG 1) par un tutorat obligatoire, et, au 4^e semestre (DEUG 2), par une approche des milieux professionnels (AMP). Cette pré-professionnalisation en milieu scolaire se fait sous forme de stages, dans des structures d'accueil avec lesquelles l'UFR passe des conventions.

Les UED sont constituées soit d'enseignements d'orientation, au 1^{er} semestre du DEUG 1, choisis dans une autre filière que les STAPS et permettant ainsi une réorientation dont il faut bien reconnaître le peu d'efficacité (2 étudiants se sont réorientés), soit d'enseignements complémentaires offrant une formation renforcée dans la filière STAPS, soit enfin d'enseignements choisis parmi une liste de propositions offertes par les autres départements ou UFR de Rennes II, l'UFR APS proposant de son côté une UED Sport ouverte aux étudiants non inscrits en STAPS.

Les UE optionnelles et de langues donnent la possibilité d'étudier une langue vivante en initiation ou en renforcement, ou de choisir une option parmi une liste d'enseignements thématiques touchant soit la biologie du sport, permettant ainsi de compenser, en liaison avec l'École nationale de santé publique et Rennes I, l'absence d'UED traitant de ces contenus dans une université à vocation littéraire, soit la danse.

En définitive, le système mis en place, en particulier les UED, qui offrent une large variété de couplages possibles entre les STAPS et l'une des autres disciplines enseignées à Rennes II, présente l'avantage de permettre un aménagement individualisé des études participant d'une lutte contre l'échec. Reste que la gestion en est très lourde, difficile en raison des contraintes externes, et très coûteuse, mais relativement efficace. En effet, non seulement le taux d'évaporation au terme de la 1^{ère} année est de 22% - inférieur donc à la moyenne de Rennes II - et de 37% en cumulant les départs sur 2 ans - ce qui est très faible par rapport à l'ensemble des filières de l'université (59%) -, mais le taux de réussite aux examens 2000-2001 est supérieur à la moyenne de Rennes II : 51,8% en DEUG 1 (contre 43,8% pour l'ensemble de Rennes II) ; 79,6% en DEUG 2 (contre 73%).

Par ailleurs, dans la mesure où l'UFR a choisi de conserver un volume important de théorie et de pratique des APS (195h en DEUG 1 et 234h en DEUG 2), se posent le problème du coût de leur enseignement et, à terme, celui du profil et du statut des enseignants qui en auront la charge. On peut aussi s'interroger sur l'UED Sport ouverte aux étudiants non inscrits en STAPS, qui paraît faire doublon avec les "options" et les "modules" Sport proposés par le SIUAPS. Dans l'immédiat, comme le remarque le directeur des études, "il faut s'interroger sur le choix de la polyvalence dans les APS pour aller plutôt vers un approfondissement de 2 APS". Il s'agit d'un choix stratégique important et sensible. Enfin, les enseignements de langues vivantes apparaissent, à la fois par l'éventail offert et par leur volume horaire (26h/semestre), comme un point très positif de l'offre de formation en DEUG.

La licence STAPS. L'UFR propose une licence STAPS sans mention (31 inscrits en 2000-2001) et 4 mentions : Éducation et motricité (265 inscrits) ; Entraînement sportif (53 inscrits) ; Management du sport (123 inscrits) ; Activités physiques adaptées, ouverte en 2001-2002 à Saint-Brieuc.

Le tronc commun aux différentes mentions et à la licence sans mention (2 UEF par semestre) constitue près de 2/3 des enseignements : il s'agit, à partir du socle de la théorie et de la pratique des APS, dont le volume est important (près de 40% du volume total), de favoriser les efforts de synthèse entre les APS, la biologie et les sciences humaines et sociales. Les enseignements spécifiques aux différentes mentions comprennent chaque semestre 1 UEF, qui porte sur la connaissance du milieu professionnel, et 1 UED, qui peut être suivie à l'UFR APS ou dans une autre UFR de Rennes II et qui détermine, avec le stage obligatoire de 75h, la mention de la licence. L'étudiant est tenu de trouver son lieu de stage. On constate que la très grande place accordée en DEUG aux langues vivantes se trouve, en licence, réduite à néant.

Les taux de réussite, qui ont diminué en 3 ans de près de 10% (71,4% en 1998-1999 ; 69,1% en 1999-2000 ; 61,7% en 2000-2001), ont été, en 2000-2001, de 45,3% pour la mention Entraînement, de 60,2% pour la mention Management, de 64,5% pour la mention Éducation et de 71% pour la licence sans mention.

La maîtrise STAPS. L'UFR propose en réalité 4 maîtrises indépendantes, dont l'organisation et les finalités ne présentent pratiquement aucun point commun. Ce manque de mutualisation des moyens et de mise en synergie des enseignements est très coûteux, sans pour autant être forcément efficace.

La maîtrise STAPS, mention Éducation et Motricité rompt avec les maîtrises trop souvent présentées comme "préparatoires" au CAPEPS. En relation étroite avec les activités de la JE 2068, elle a pour objectif d'initier à la recherche les étudiants, tout en approfondissant leurs connaissances théoriques.

La maîtrise STAPS, mention Entraînement et Performance motrice a pour objectif, en collaboration avec le mouvement sportif, de former des cadres de haut niveau en vue d'optimiser les performances des sportifs. Elle cherche à croiser les connaissances scientifiques et les innovations de la recherche avec les problématiques soulevées par le phénomène sportif.

La maîtrise STAPS, mention Management du sport se propose de développer un "savoir-faire", qui comprend la valorisation des compétences sportives et l'acquisition de compétences universitaires dans les domaines du marketing, de la communication, de la sociologie, du droit..., et un "savoir-être", fait d'esprit d'ouverture et de volonté d'entreprendre. Cette formation doit permettre d'accéder à un certain nombre de carrières de cadre, dans tous les secteurs économiques en relation, directe ou non, avec les APS.

La maîtrise STAPS, mention Activités physiques adaptées (APA) approfondit les connaissances liées aux APA, notamment par une approche scientifique pluridisciplinaire des handicaps, par l'acquisition d'outils juridiques et professionnels, par la pratique d'une langue vivante, par une initiation à la méthodologie de la recherche. Cette formation, en relation avec des milieux professionnels (associations, centres de réadaptation...) vise essentiellement les personnes âgées, mais aussi les personnes handicapées ou incarcérées.

Plusieurs remarques s'imposent :

- la maîtrise APA, qui a ouvert à Rennes en 2002, fait suite à la licence APA, qui, elle, est organisée à Saint-Brieuc. Il y a là une forme d'incohérence, qui ne va pas sans poser des problèmes aux étudiants ;

- les taux de réussite en 2000-2001 sont faibles, au-dessous de la moyenne de Rennes II : 25% pour la mention Entraînement ; 25,3% pour la mention Éducation ; 38,3% pour la mention Management. Il semble qu'en dépit d'un effort louable d'affichage des maîtrises Éducation et Entraînement, leurs forts taux d'absence aux examens (respectivement 73,5% et 71,1%) soient dus, en grande partie, aux doubles inscriptions ;

- autant l'affichage recherche de la maîtrise Éducation est clair, autant celui des 3 autres maîtrises est peu évident : professionnalisation ou recherche ? La mise en œuvre du LMD imposera, au niveau 1 du master, des possibilités de réorientation, impliquant des recoupements et des mutualisations et réduisant par là même le coût actuel des formations de maîtrise. Elle nécessitera, en outre, une très grande cohérence entre les deux années du master.

Les formations professionnalisantes

La professionnalisation, dans laquelle s'est engagée récemment l'UFR, concerne pour le moment 2 DEUST.

Le DEUST Activités et Loisirs sportifs : nautisme et randonnées côtières. Ouvert en septembre 2001 à Saint-Brieuc, avec 20 inscrits, conçu en partenariat avec la Direction régionale des sports (DRDS) et en relation avec les milieux professionnels, il associe à une formation générale en STAPS (1 APS de spécialité et 3 en polyvalence ; biologie ; sociologie...) une formation technique (anglais, informatique...) et professionnelle (management, droit, gestion...)

et une mise en situation par un stage : les étudiants formés doivent être capables d'animer et d'évaluer des activités, voire de concevoir des produits, autour des loisirs nautiques et de la randonnée. Bien que le nombre de places ait été fixé à 30 étudiants par promotion, sélectionnés sur dossier, il y avait, en 2002, 19 inscrits en DEUST 1 et 15 en DEUST 2. L'encadrement est assuré, à hauteur de 40%, par des professionnels extérieurs à l'UFR.

"L'ancrage maritime" initial correspond incontestablement au développement des pratiques sportives non seulement estivales mais permanentes en Bretagne. L'originalité de ce diplôme est d'associer la découverte de la Bretagne à des activités nautiques non compétitives (voile, canoë, kayak) et à la randonnée, pédestre et/ou équestre. Outre un partenariat avec la Région Bretagne, l'UFR devait, entre autres, négocier avec le directeur régional et départemental des sports une double certification de certaines UE du DEUST, en associant le CREPS de Dinard qui possède des compétences certaines en matière de formation et en acceptant de réserver aux personnels du ministère des Sports 10 places sur les 30 prévues en DEUST. Cette orientation, souhaitée par les responsables du site de Saint-Brieuc, implique une volonté politique de l'UFR et de l'université, et nécessite aussi d'autres moyens, que la Région, par convention, peut apporter, sans parler des autres collectivités locales. Sans doute faut-il être aussi plus offensif pour générer d'autres ressources. Cet aspect est d'autant plus important que les responsables du DEUST sont contraints de recourir à de nombreux vacataires.

Le DEUST Activités et Loisirs sportifs : milieu urbain. Ouvert en septembre 2002 avec 12 inscrits, il est conçu en relation avec la Ville de Rennes et les organismes privés ou publics y assurant l'animation sportive. Le cahier des charges prévoit que, sur les 30 places, un tiers est réservé aux professionnels en activité.

L'originalité incontestable de ce diplôme réside dans son objectif et sa méthode : former les étudiants à l'animation sportive urbaine à partir de l'observation des "APS de la ville", dont quelques-unes sont émergentes, et des différents publics vivant en milieu urbain. La formation théorique est donc surtout d'ordre sociologique, mais elle fait aussi intervenir la biologie, l'hygiène et la didactique. Par ailleurs, des enseignements pratiques et théoriques en APS, que complètent plusieurs stages, permettent aux étudiants de s'adapter aux changements de la demande et aux besoins nouveaux de publics aussi variés que changeants.

Le concept est intéressant : il mérite d'être soutenu et implique de nouveaux moyens pour atteindre une vitesse de croisière, que l'accueil d'étudiants en formation continue pourrait entretenir.

La préparation aux concours

Dans le cadre de la convention globale entre Rennes II et l'IUFM, la préparation au CAPEPS est organisée et pilotée par l'IUFM, avec une participation importante des enseignants de l'UFR, puisque, sur les 2 752h prévues dans le plan de formation, 2 170h sont dispensées par les enseignants de l'UFR APS. Un avenant financier à la convention, comprenant les heures d'intervention et le coût logistique, prévoit que l'IUFM compense en partie ces heures d'enseignement. L'UFR participe, en outre, à l'élaboration du plan de formation.

La formation continue

Il n'y a pas de réelle volonté politique de formation continue au sein de l'UFR. Celle-ci est intégrée dans le cadre de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle, gérées par un VP. L'UFR ne pourra pas faire l'économie d'une réflexion et d'une action volontariste dans ce domaine, laquelle sera très fortement soutenue dans le prochain contrat 2004-2007.

3 - CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

L'UFR a amorcé, depuis quelques années, pour la recherche, et, beaucoup plus récemment, pour les formations professionnalisées, une évolution très positive qui lui permet d'être réellement et très fortement intégrée à l'université. Cette dynamique va lui permettre, à l'occasion du prochain contrat, d'épouser le schéma LMD, tout en structurant ses actions autour des axes stratégiques définis par l'université.

L'UFR jouit d'une image très positive auprès des responsables de l'université, qui soulignent l'effort de diversification et de professionnalisation conduit par la filière, alors que l'accroissement constant des effectifs ne facilitait pas l'orientation prise. Ils considèrent à juste titre que la création d'un département EPS de l'ENS de Cachan, conduisant à des diplômes délivrés conjointement par l'ENS et Rennes II, est une preuve, reconnue au plan national, de la qualité de l'offre de formation de l'UFR APS. L'accès à la moitié des possibilités d'accueil de l'ENS (10/20) est réservé à des étudiants de Rennes II. Ceci est un atout considérable et permettra de constituer un vivier non négligeable de doctorants.

L'équipe de direction reconnaît, d'autre part, toute l'importance pour Rennes II du rattachement de l'EA 1274 à l'école doctorale des Sciences humaines et sociales. Cette montée en puissance réelle a été rendue possible par le soutien très clairement affiché de l'université, en termes de créations d'emplois d'EC en particulier. Cet accompagnement ne devrait pas se démentir, si l'on se fie aux propos tenus par les responsables, dans la mesure où, à court et moyen terme (contrat 2004-2007), le recrutement d'EC en STAPS devrait se poursuivre, assorti de créations d'emplois d'IATOS. Dans le même temps, un plan de développement des infrastructures devrait se traduire par une augmentation des surfaces de recherche pour l'EA 1274 : on peut toutefois regretter ici qu'un effort de même nature ne soit pas envisagé pour la JE 2068.

Mais cette volonté, souvent affirmée, de Rennes II d'accompagner le développement de la filière STAPS ne va pas sans soulever d'autres problèmes. Le premier, très bien perçu par la présidence de l'université, concerne le recrutement des enseignants. Puisqu'il est acquis qu'il concernera des enseignants-chercheurs, la question, fondamentale et très sensible, se pose de l'enseignement des APS : doit-on redéfinir d'une manière claire la nature et le profil des postes d'EC ? Ou bien doit-on sous-traiter (au SIUAPS, par exemple) l'enseignement des pratiques, qui est au cœur de la problématique STAPS ?

Un deuxième problème, déjà signalé, concerne la professionnalisation, longtemps négligée et encore timide. Sans doute peut-on recommander à l'équipe de direction de l'UFR de saisir l'occasion du prochain contrat pour remettre à plat cette politique, qui doit compléter un dispositif de formations générales déjà bien structuré. Autre problème soulevé : ceci implique que l'UFR APS affiche une réelle volonté politique d'ouverture en direction de son environnement régional, national et international.

Enfin, on ne saurait négliger les problèmes posés par l'antenne délocalisée de Saint-Brieuc, dont la fragilité dépend directement de la volonté politique des collectivités locales qui en assurent, pour une très grande part, la survie.

Au total, la position actuelle de l'UFR est très éloignée de celle décrite dans le rapport du CNE de 1987. Les améliorations apportées depuis quelques années sont très nettes. On ne peut qu'encourager la volonté, très clairement exprimée par sa direction, de confirmer l'œuvre entreprise. Les responsables de l'université ne pourraient trouver meilleur encouragement qu'en lui donnant, ainsi qu'ils ont affirmé à de multiples reprises vouloir le faire, les moyens nécessaires à son développement.

VI - CONCLUSIONS

L'évaluation des cinq composantes de l'université montre que, si leur mise en place a marqué un grand pas dans la structuration de l'université, les inégalités entre elles sont progressivement devenues importantes. Il en est ainsi de leur taille (plus de deux fois plus d'étudiants en ALC qu'en APS), de leur structuration interne (un seul département en APS, quatre en sciences sociales et en sciences humaines, six en ALC, neuf en langues ; des départements allant de 134 étudiants en MASS à 2 700 en psychologie...), de leur implication dans la professionnalisation (encore faible dans certains secteurs comme l'histoire ou l'APS), et enfin des moyens dont elles disposent (handicaps sérieux des filières APS et Arts).

Ces UFR ont été construites sur le concept de "familles disciplinaires" qui, s'il était déjà quelque peu discutable au départ, est aujourd'hui largement dépassé. Cette situation devrait être corrigée sur un certain nombre de points

pour un meilleur fonctionnement général de l'université. Il est impératif d'abord que la filière APS et les filières Arts soient rapidement mieux dotées, avec l'aide du Ministère, mais aussi par une action très volontariste de l'université. Une révision du découpage des UFR devrait ensuite être entreprise, de façon à rapprocher structurellement, et bien sûr pédagogiquement et scientifiquement, la sociologie des sciences sociales et les sciences du langage des langues, et parvenir ainsi à un meilleur équilibre disciplinaire des composantes.

Quelques progrès ont été réalisés pour lutter contre la dispersion et les risques d'autonomisation des départements : par exemple, redistribution de l'espace des départements autour des bureaux de l'UFR, en ALC ; rôle joué par certaines dispositions pédagogiques, comme celle des UED pluridisciplinaires pour créer des liens entre départements ; gestion des DESS au niveau des UFR ; discussions plus nombreuses entre départements à l'occasion du LMD ; demande d'une équipe transversale de recherche en langues..... Mais les poussées centrifuges sont encore fortes : cela est particulièrement sensible en langues où la grande dispersion gêne considérablement la définition d'une véritable politique des langues.

D'une façon générale, la volonté de l'université de rassembler les anciennes structures monodisciplinaires autour de composantes plus structurées ne peut qu'être approuvée. Il s'agit là d'une avancée prise à temps et en son temps. Mais il reste beaucoup de chemin à accomplir pour affirmer davantage la présence et la responsabilité d'arbitrage et de décision du niveau 2 de l'établissement. Il semble que Rennes II n'y parviendra que dans la mesure où elle aura rationalisé davantage la structure de ses UFR et réfléchi sur les possibilités réelles de nouvelles formes de coopération interdisciplinaire dans les domaines de la formation et de la recherche.

CONCLUSIONS
ET
RECOMMANDATIONS

Dès sa création, l'Université Rennes II avait défini ses ambitions en s'affirmant comme une université à part entière, décidée à s'engager dans un processus de modernisation qui répondait à la montée de l'enseignement de masse qu'elle pressentait. Elle avait - ce qui était rare - organisé très tôt un audit de son fonctionnement et élaboré un plan de développement débouchant sur un schéma directeur. Le tout a servi de ligne directrice à la "mise en mouvement" continue de cet établissement depuis les quinze dernières années. Un des objets de cette évaluation était de mesurer, dans la durée, les réussites ou les difficultés de cette dynamique, le précédent rapport du CNE datant précisément de 1987.

La conclusion est, qu'à l'évidence, l'Université Rennes II a sensiblement progressé durant ces années. Le processus de restructuration interne, engagé en 1994, a donné plus de lisibilité et d'efficacité aux structures pédagogiques et de recherche. C'est actuellement une université bien gérée dans laquelle une équipe de direction soudée autour du président sait définir et faire appliquer, d'une façon générale, une politique d'établissement claire et cohérente. Loin de l'anecdote, le fait qu'elle ait réussi, par exemple, à faire adopter et respecter l'interdiction de fumer dans tous ses bâtiments en est une illustration. Elle est un des rares établissements à y être parvenu.

Beaucoup de points forts ont été ainsi notés dans ce rapport, en particulier le développement maîtrisé des formations professionnelles, l'ouverture sur l'environnement socio-économique et sur l'international, l'ampleur et la notoriété des Presses universitaires, le dynamisme de la vie culturelle.... Tous ces éléments d'appréciation permettent de dire que, globalement, l'Université Rennes II est, parmi les universités à dominante de lettres et sciences humaines, un établissement qui fonctionne bien et qui sait être performant.

C'est surtout une université qui a compris que rien ne pouvait être construit dans l'isolement, dans le repli sur soi, mais que sa seule chance de développement et de reconnaissance nationale et internationale était dans la mise en place d'une politique de partenariat ambitieuse et exigeante. C'est, par exemple, le cas du développement des enseignements artistiques et de l'animation culturelle. Le CNE a surtout noté que, depuis quelques années, et plus particulièrement pendant la période de l'évaluation, Rennes II s'est progressivement impliquée dans un certain nombre de réseaux de coopération universitaire : la liaison avec l'Université Rennes I, d'abord, qui se renforce nettement, l'Europôle universitaire de Rennes, l'Université de Bretagne, le Réseau des universités de l'Ouest atlantique. Même si les avancées sont variables d'un réseau à l'autre, le développement de la coopération dans le cadre des réseaux est un axe central de la politique de l'Université Rennes II.

Mais l'équilibre auquel Rennes II est parvenu reste fragile, car il résulte de grandes inégalités de situation et peut être aisément remis en question. Il convient donc de consolider les acquis, de poursuivre la politique de réorganisation interne, de rénovation pédagogique, d'ouverture, de consolider la recherche, mais aussi de veiller à ce que l'ensemble de la communauté universitaire soit vraiment impliqué dans les choix faits par les responsables universitaires et dans la marche au quotidien de l'université, de développer les interactions entre les disciplines, à l'occasion du LMD par exemple, de se donner les moyens réels de ses ambitions et, en particulier, d'essayer de réduire les handicaps dont souffrent un certain nombre de secteurs. C'est pourquoi le CNE présente les recommandations suivantes.

I - UNE ORGANISATION GÉNÉRALE DE L'UNIVERSITÉ À CONSOLIDER

1 - LE DÉCOUPAGE ACTUEL DES UFR

Le CNE a pu noter que l'université était sensible à sa recommandation d'engager une réflexion sur le découpage actuel de ses UFR afin d'aboutir à plus de cohérence et plus de relations entre disciplines.

L'hypothèse de redistribution du dispositif info-com et sociologie d'une part, langues et sciences du langage d'autre part, selon les orientations nouvelles constitue une possibilité intéressante et ces questions méritent en tout cas d'être approfondies.

2 - LE NOMBRE DES VICE-PRÉSIDENTS

Le choix fait par l'université d'étendre à 14 le nombre des vice-présidents, en leur donnant une responsabilité sectorielle, surprend l'observateur. Ce choix est de toute façon légitime et peut être justifié par le besoin d'étoffer davantage l'équipe de direction, de lui donner plus de pouvoir et d'efficacité. On peut effectivement considérer que la bonne marche générale de l'université est en partie liée à cette particularité. Mais la vigilance doit être exercée pour éviter deux écueils.

Le premier est celui du risque de confusion entre les domaines politique et administratif. L'intervention des vice-présidents dans les secteurs qui leur sont confiés ne doit pas empêcher les responsables administratifs de ces secteurs d'exercer pleinement leurs responsabilités. Elle ne doit pas conduire non plus à un affaiblissement de la fonction de secrétaire général.

Le deuxième risque engendré par le renforcement de l'équipe de direction est celui de l'excès de centralisme. Il y a certainement encore des efforts à faire pour que l'impression d'éloignement par rapport aux services centraux et par rapport à la direction de l'université, qui, à tort ou à raison, est ressentie à la base dans les UFR, puisse être corrigée, et pour donner ainsi plus de cohésion à l'établissement.

Afin de combattre efficacement ces deux risques, l'effort entrepris par l'actuelle direction de l'université pour améliorer la communication interne, verticale (entre les trois niveaux) et transversale (entre les services et composantes) doit être continué et amplifié.

3 - L'IMPLICATION DES ENSEIGNANTS

Une implication plus grande des personnels, et tout particulièrement des enseignants, dans la vie de l'établissement serait un autre facteur de cohésion. La non résidence à Rennes d'un nombre élevé d'enseignants-chercheurs (27%) doit être maîtrisée par l'établissement. Cela pourra se faire par un contrôle plus strict des demandes de dérogation et par une organisation des états de service qui favorise une implication plus grande dans l'UFR et dans l'université, mais aussi par des efforts spécifiques d'information, notamment en direction des personnels nouvellement recrutés.

II - UNE OUVERTURE SUR L'EXTÉRIEUR À ÉLARGIR ET À MIEUX PILOTER

Les efforts entrepris par l'équipe actuelle de direction doivent être poursuivis et amplifiés :

- pour donner plus de lisibilité et d'efficacité aux relations internationales, grâce à une meilleure coordination des actions engagées ;
- pour réussir pleinement la politique de réseaux engagée, notamment avec les autres universités bretonnes et celles de l'Ouest atlantique.

La communauté universitaire doit s'approprier cette politique, qui ouvre à l'université de nouveaux champs et la met en situation de jouer un rôle important et de rayonner sur un espace en pleine évolution.

III - UNE RECHERCHE À RENDRE PLUS PERFORMANTE

- La politique de regroupement a porté ses fruits. Elle doit être poursuivie dans plusieurs secteurs, notamment en archéologie où il est nécessaire qu'une seule UMR, sans doute refondée, puisse rassembler les chercheurs et enseignants-chercheurs de Rennes I, Rennes II et Nantes.

- La transversalité doit aussi être un objectif essentiel pour le développement des activités de recherche, particulièrement entre les langues, les lettres et les sciences du langage dont la politique scientifique n'est, à la différence des sciences historiques et géographiques, pas assez visible, et aussi dans le déroulement des études doctorales.

- Le projet de Maison des sciences de l'homme de Bretagne, piloté par Rennes II, doit être une chance pour la dynamisation des recherches de l'université, à condition que le contenu et les fonctions en soient clairement définis et qu'elle soit convenablement articulée avec l'actuelle Maison de la recherche en sciences sociales.

Ce sont certainement des conditions nécessaires pour que la situation actuelle, caractérisée par une faible participation du CNRS aux recherches de l'université, puisse évoluer favorablement.

IV - UNE OFFRE DE FORMATION À RESTRUCTURER ET/OU À CONSOLIDER

Dans la perspective du LMD, qui ne devrait pas reconduire simplement les structures actuelles, les interactions entre départements doivent être renforcées, notamment dans le domaine des sciences humaines, dans celui des arts (entre lettres et arts du spectacle, histoire de l'art et arts plastiques). Quant à la professionnalisation et à la question plus générale de l'attention à l'insertion professionnelle qui occupent une grande place dans les préoccupations de l'université, elles doivent progresser dans deux secteurs au moins : celui de l'histoire et celui des STAPS, où elles sont encore un peu trop timides.

- Le sous-encadrement pédagogique doit être corrigé, avec le soutien du Ministère et dans le cadre d'une politique de redéploiement à l'intérieur de l'université, pour ce qui est des STAPS et des arts.

- Sans remettre en cause les décisions tout à fait justifiées qui ont été prises pour résoudre la crise de l'IUP d'Information-Communication, une réflexion doit être conduite sur la place de ce secteur dans l'université, du point de vue de l'enseignement et de la recherche : dans le cadre du LMD il est bon d'associer l'information-communication à d'autres disciplines pour mettre en place de nouvelles filières professionnelles, mais il convient de se demander aussi si une filière spécifique Information-Communication, resserrée autour de la communication en entreprise par exemple, n'aurait pas sa place dans le dispositif général.

- En langues, il est nécessaire de parvenir à réduire le clivage regrettable qui existe entre les enseignants qui élargissent le champ traditionnel de leur activité en s'ouvrant aux formations professionnelles et à l'enseignement aux spécialistes d'autres disciplines, et ceux qui conçoivent plutôt leurs activités pédagogiques dans la perspective de la préparation aux concours.

Le Centre de langues doit être réorganisé, renforcé et revivifié de façon à pouvoir exercer pleinement les missions qui lui ont été confiées, au lieu de se limiter à la formation continue : il doit, en particulier, jouer un rôle essentiel dans la nécessaire redéfinition de la carte des formations en langues pour les spécialistes d'autres disciplines et, plus largement, dans la conception et la réalisation d'une vraie politique des langues pour l'ensemble des étudiants de Rennes II.

V - UNE IMAGE À VALORISER DAVANTAGE

L'Université Rennes II possède des atouts incontestables, aussi bien du point de vue de la qualité de ses enseignements et de ses recherches, de ses publications, de l'insertion professionnelle de ses étudiants que des diverses formes de coopération nationale et internationale qu'elle a su entreprendre. Mais elle ne fait pas toujours connaître suffisamment ses performances. L'un des exemples les plus flagrants est celui des résultats de ses étudiants aux concours de recrutement - CAPES et agrégation -, que les experts du CNE n'ont pas pu obtenir lors de leur visite. Plusieurs informations semblent indiquer que les efforts réalisés par l'université dans ce domaine, qui reste encore une source importante d'emplois pour les étudiants de lettres et sciences humaines, aboutissent à de bons résultats. Encore faudrait-il se donner les moyens de les collecter systématiquement, de les rassembler et de les faire connaître à l'extérieur de l'université. Le plan de communication que l'université a décidé de mettre en oeuvre doit absolument intégrer cette donnée.

VI - RECOMMANDATIONS AUX INSTANCES EXTÉRIEURES À L'UNIVERSITÉ

1 - MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Les efforts entrepris par l'Université Rennes II pour renforcer et rééquilibrer son potentiel doivent être soutenus activement par le Ministère, dans le cadre de la politique contractuelle. En particulier :

- dans le domaine de la recherche, une prise en compte réelle des résultats de la formation à la recherche, c'est-à-dire du nombre des thèses soutenues par rapport à celui des inscrits, devrait avoir un effet positif sur les budgets de recherche de l'université ;

- dans le domaine de la formation, le renforcement de l'encadrement pédagogique dans le secteur des STAPS et dans celui des arts ne pourra être réalisé par l'université qu'avec une attention très forte du Ministère aux besoins de l'université ;

- dans le domaine des relations internationales, la volonté de l'université de donner plus de cohésion et de lisibilité à sa politique doit pouvoir s'appuyer sur une aide accrue, notamment en emplois administratifs.

2 - COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Tout en reconnaissant l'importance et l'efficacité du partenariat entre l'Université Rennes II et les collectivités territoriales de Bretagne, le CNE souhaite vivement :

- que les réseaux mis en place ces dernières années puissent bénéficier du concours actif de ces collectivités ;

- que les activités de recherche et de formation à la recherche de l'université qui, tout particulièrement dans le domaine des sciences humaines et sociales, représentent un atout pour la région, soient davantage soutenues par le Conseil régional, plus précisément pour ce qui est de l'équipement des laboratoires et des bourses pour doctorants.

LISTE DES SIGLES

AASU	Attaché d'administration scolaire et universitaire
AC	Agent comptable
ACE	Anglophonie : communautés et écritures
ADORER	Association pour le développement d'un outil radiophonique étudiant à Rennes
AES	Administration économique et sociale
AG	Assemblée générale
ALC	Arts, lettres, communication
AMN	Assistant moniteur normalien
AMP	Approche des milieux professionnels
AMUE	Agence de modernisation des universités et des établissements
ANETES	Annuaire des établissements d'enseignement supérieur
APA	Activités physiques adaptées
APASU	Attaché principal d'administration scolaire et universitaire
APOGÉE	Application pour l'organisation et la gestion des enseignements et des étudiants
APPN	Activités physiques de pleine nature
APS	Activités physiques et sportives
APSA	Activités physiques sportives et artistiques
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
AS	Association sportive
ASI	Accueil sécurité incendie
ASU	Administration scolaire et universitaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BAP	Branche d'activité professionnelle
BIU	Bibliothèque interuniversitaire
BQR	Bonus qualité recherche
BU	Bibliothèque universitaire
BUFR	Bibliothèque d'UFR
CA	Conseil d'administration
CAFEP	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé
CAPEPS	Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire
CASU	Conseiller d'administration scolaire et universitaire
CCTP	Cahier des clauses techniques particulières
CDD	Contrat à durée déterminée
CELAM	Centre d'études des littératures anciennes et modernes
CELCAT	<i>Corbett Engineering Ltd Computer Assisted Timetabling</i>
CERAO	Centre d'études et de recherche sur l'Asie orientale
CERCI	Centre d'études et de recherches sur la communication et l'internationalisation
CERCOR	Centre d'études et de recherches sur les communications, les organisations et les réseaux
CERPPE	Centre d'études et de recherches sur les pratiques et les politiques éducatives
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFMI	Centre de formation des musiciens intervenant à l'école
CIAN	Convergence Internet et audiovisuel numérique
CIES	Centre d'initiation à l'enseignement supérieur
CIM	Centre d'ingénierie multimédia
CIO	Centre d'information et d'orientation
CIREFE	Centre international rennais d'études du français pour étrangers
CLES	(Certificat de) compétences en langues pour l'enseignement supérieur
CM	Cours magistral

CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNESER	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
COBB	(Agence de) coopération des bibliothèques et centres de documentation de Bretagne
CODES	Comité départemental d'éducation pour la santé
CORT	Conseil d'orientation des ressources technologiques
COSTEL	Climat, occupation du sol par télédétection
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPER	Contrat de plan État-Région
CPU	Conférence des présidents d'université
CR	Chargé de recherche
CREA	Centre de ressources et d'études audiovisuelles
CREPS	Centre régional d'éducation physique et sportive
CRESCAM	Centre de recherches et d'études des sociétés et cultures antiques de la Méditerranée
CRHISCO	Centre de recherches historiques sur les sociétés et cultures de l'Ouest
CRI	Centre de ressources informatiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRP2C	Centre de recherches en psychologie, cognition et communication
CS	Conseil scientifique
CTP	Comité technique paritaire
D2R2	(Association des) doctorants et des docteurs de Rennes 2
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DATAR	Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
DBM	Décision budgétaire modificative
DEA	Diplôme d'études approfondies
DEL	Diplôme d'études en langues
DES	Direction de l'enseignement supérieur
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGF	Dotation globale de fonctionnement
DR	Directeur de recherche
DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
DRASS	Direction régionale de l'action sanitaire et sociale
DRDS	Direction régionale des sports
DRH	Directeur des ressources humaines
DU	Diplôme universitaire
EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant-chercheur
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i>
ENS	École normale supérieure
ENSAI	École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information
ENSAR	École normale supérieure agronomique de Rennes
EPS	Éducation physique et sportive
ERELLIF	Équipe de recherche sur la diversité littéraire et linguistique du monde francophone
EREVE	Espace de rencontre et vie étudiante
ERILAR	Équipe de recherche interdisciplinaire en langues romanes
ETP	Équivalent temps plein

FAVE	Fonds d'amélioration de la vie étudiante
FFSU	Fédération française du sport universitaire
FLE	Français langue étrangère
FRAC	Fonds régional d'art contemporain
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
FSU	Fonds de solidarité universitaire
GED	Gestion électronique de documents
GIS	Groupement d'intérêt scientifique
GRAAL	Groupe de recherches autrichiennes et allemandes
HARPEGE	Harmonisation personnel gestion
HC	Heures complémentaires
HDR	Habilitation à diriger des recherches
HETD	Heures équivalent TD
IATOS	(Personnels) ingénieur, administratif, technique, ouvrier et de service
IFR	Institut fédératif de recherche
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INRIA	Institut national de recherche en informatique et automatique
INSA	Institut national des sciences appliquées
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IREM	Institut de recherches sur l'enseignement des mathématiques
ISSTO	Institut des sciences sociales du travail de l'Ouest
ITA	(Personnels) ingénieur, technique et administratif
ITARF	(Personnels) ingénieur, technique, administratif, de recherche et de formation
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUP	Institut universitaire professionnalisé
IUT	Institut universitaire de technologie
JE	Jeune équipe
K€	Kiloeuro
KF	Kilofranc
LANSAD	Langues pour les spécialistes d'autres disciplines
LARES	Laboratoire de ressources en sciences humaines et sociales
LDAP	<i>Light weight Directory Access Protocol</i>
LEA	Langues étrangères appliquées
LESSOR	Laboratoire d'économie et de sciences sociales de Rennes
LLCE	Langues, littératures et civilisations étrangères
LMD	licence-master-doctorat
MAFPEN	Mission académique à la formation des personnels de l'Éducation nationale
MASS	Mathématiques appliquées et sciences sociales
MCF	Maître de conférences
M€	Million d'euros
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MJENR	Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche
MSH	Maison des sciences de l'homme
MST	Maîtrise de sciences et techniques
NABUCO	Nouvelle approche budgétaire et comptable
NR	(Équipe) non reconnue

OPEIP	Observatoire des parcours étudiants et de l'insertion professionnelle
PAST	Professeur associé en service temporaire
PPF	Programme pluri-formations
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PUR	Presses universitaires de Rennes
RERS	Repères et références statistiques (sur les enseignements, la formation et la recherche)
RESO	Rennes : espaces géographiques et sociétés
RUOA	Réseau des universités de l'Ouest atlantique
SAIC	Service d'activités industrielles et commerciales
SCD	Service commun de documentation
SEFOCEPE	Service de formation continue et d'éducation permanente
SFC	Service de formation continue
SG	Secrétaire général
SHS	Sciences de l'homme et de la société
SIFA	Stratégie en ingénierie de formation d'adultes
SIG	Systèmes d'information géographique
SIMPSS	Service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SIUAPS	Service interuniversitaire des activités physiques et sportives
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUED	Service universitaire d'enseignement à distance
SUIO	Service universitaire d'information et d'orientation
TD	Travaux dirigés
TER	Travail d'étude et de recherche
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TNB	Théâtre national de Bretagne
TP	Travaux pratiques
U 2000	Université 2000
U3M	Université du 3 ^e millénaire
UBO	Université de Bretagne occidentale
UE	Unité d'enseignement
UED	Unité d'enseignement de diversification
UEF	Unité d'enseignement fondamentale
UEL	Unité d'enseignement de langues
UEO	Unité d'enseignement optionnelle
UER	Unité d'enseignement et de recherche
UFR	Unité de formation et de recherche
UHB	Université de Haute-Bretagne
UMR	Unité mixte de recherche
URFIST	Unité régionale de formation et de promotion pour l'information scientifique et technique
USETIC	Usages socio-éducatifs des technologies de l'information et de la communication
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VP	Vice-président

RÉPONSE
DU PRÉSIDENT



Rennes, le 14 septembre 2004

Réponse du Président de l'Université Rennes 2 – Haute Bretagne

La précédente évaluation de l'Université Rennes 2 remonte à 1987. Il était donc particulièrement souhaitable que le CNE considérât à nouveau notre Université - d'autant qu'au cours de la quinzaine d'années écoulées, des changements notoires se sont produits : restructuration interne, accroissement des effectifs, nouvelles infrastructures immobilières...

L'évaluation actuelle s'est déroulée en 2002 dans des conditions d'échanges constructifs, appréciées par l'ensemble des acteurs de l'Université qui s'y sont impliqués. Le rapport qui en est résulté établit un diagnostic pertinent et nuancé de l'établissement. Toutefois, entre le début de l'évaluation en mai 2002 et le rapport final de juin 2004, plus de deux années se sont écoulées au cours desquelles l'Université a poursuivi activement son évolution, ce qui explique qu'il y ait un inévitable décalage entre l'évaluation de l'Université telle qu'elle était il y a plus de deux ans et ce qu'elle est volontairement devenue aujourd'hui, comme l'attestent quelques-unes des principales actions engagées. Evolution dont l'analyse peut être faite à partir des axes de la conclusion du rapport du CNE et en prenant en considération les observations et recommandations que ce rapport contient.

I - Consolidation de l'organisation générale de l'Université

Une restructuration des services a été engagée, notamment en rapprochant le CRI et le CREA. La coordination du pilotage des ressources technologiques s'était imposée lors de la précédente mandature. L'une des premières actions de l'équipe de direction actuelle a été de créer le Conseil d'Orientation des Ressources Technologiques se substituant aux précédents conseils du CRI et du CREA. Ce conseil fonctionne à la satisfaction de tous depuis maintenant trois ans. Par ailleurs, l'évolution des techniques et des missions du CREA a conduit à engager une réflexion sur la restructuration de ce service en complémentarité avec les missions du CRI. Après une longue concertation, et après avoir envisagé plusieurs scénarios dont certains prévoyaient une association étroite de ces deux services, l'Université a opté pour un Pôle de Ressources Technologiques pilotant les projets émanant de ce secteur. Il restera à finaliser, dans le cadre du PRT, la nécessaire clarification des missions du CREA entre service et production, et à conforter le Centre d'Ingénierie Multimédia que nous avons créé et qui apparaît plus que jamais nécessaire.



La réorganisation générale de l'établissement est soutenue et amplifiée par le travail du comité de pilotage « modernisation-démarche qualité », mis en place depuis le début de l'année 2004. Ce comité a créé quatre groupes de projet sur les thèmes suivants :

- l'optimisation de la politique d'ouverture internationale ;
- les politiques pédagogiques et le coût des formations (évaluation des résultats aux concours, entre autres) ;
- la gestion des ressources humaines, notamment la maîtrise des heures complémentaires et la politique de redéploiement (huit postes redéployés à la rentrée 2004) ;
- les chiffres-clés de l'Université.

Un cinquième thème se met en place sur l'évaluation de la recherche. Enfin, la candidature de Rennes 2 à l'installation d'un entrepôt de données dans l'établissement a été agréée par l'AMUE.

L'une des étapes les plus importantes vers un système global d'information a été franchie avec la mise en place de l'annuaire LDAP au début de l'année 2004. Cela va permettre d'intégrer de façon cohérente l'ensemble des composants du système de gestion, en particulier celui des bibliothèques du Service Commun de Documentation.

Devant l'ampleur des tâches à mener à bien, l'établissement a, peu à peu, pris la mesure de la nécessité d'une équipe de direction politiquement forte, quoique nombreuse. Cette évolution a contribué à une régulation des rapports, toujours complexes, de la Direction et du Secrétariat général avec les chefs de service et directeurs de composante.

II - Performance de la recherche

Dans le domaine essentiel de la recherche des avancées importantes sont à signaler.

Le dossier « Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne », porté par l'Université Rennes 2, a avancé de manière notable : on peut à présent définir les « objectifs et les contenus » et son cadre institutionnel (GIS) est en cours d'élaboration. Un chef de projet a été nommé, le Ministère, le CNRS et le réseau des MSH ont été consultés, un programme scientifique est en cours de finalisation en partenariat avec les quatre universités de Bretagne, ainsi que d'autres institutions (INSERM, ENSP, etc.). Ce projet implique les Unités de Formation et de Recherche de la plupart des secteurs de l'Université Rennes 2. Ces recherches contribueront fortement à la politique scientifique promue par la Région Bretagne, qui a engagé une réorientation des axes de recherche qu'elle soutient (TIC), notamment vers les SHS. A ce propos, les relations entre l'Université Rennes 2 et la Région se sont considérablement améliorées et il n'y a plus de « points d'achoppement entre les deux institutions ».



L'articulation entre l'Espace recherche, le SAIC recherche inter-établissements et les cellules recherche des UFR a été précisée. Pour accompagner le développement de la recherche contractuelle et son internationalisation, l'Université a fait le choix prioritaire de mettre en place un Espace recherche centralisé et cohérent qui comporte, à la rentrée 2004, outre les services actuels, une cellule de valorisation composée d'un poste d'IGR créé à cette occasion et d'un poste de secrétaire résultant d'un redéploiement. En outre, les surfaces nécessaires à la visibilité et à la bonne marche de ce dispositif ont été dégagées et aménagées. Cette cellule sera l'interface entre le SAIC recherche en cours de constitution au sein de l'Université de Bretagne à partir du SAIC de Rennes 1, et les cellules recherche des UFR qui conservent leur rôle de proximité.

Enfin, l'effort de structuration des unités de recherche a permis d'opérer un certain nombre de « regroupements inéluctables ». Le potentiel actuel est de vingt-trois unités : quatre CNRS, une JE, seize EA ; une équipe émergente reconnue à l'interne et financée par le BQR, et une autre soutenue par un PPF.

III - Restructuration de l'offre de formation

La mise en place du LMD, à la rentrée 2004, a été l'occasion d'une réflexion de l'ensemble de la communauté universitaire sur la carte des formations, sur la conception des parcours des étudiants et sur les collaborations entre les départements de formation. Un certain nombre d'avancées notoires peuvent être relevées : mise en place d'un master « Archéologie » cohabilité, d'un master « Sport, santé, société » commun aux universités du RUOA, développement de la transversalité dans un master de « Linguistique et didactique des langues » (avec l'IUFM et l'Université de Rennes 1).

Le LMD a permis de renforcer la réflexion sur les parcours de formation, en accentuant le développement de la professionnalisation qui s'appuie sur un service de Formation continue redynamisé. L'offre de formation propose en STAPS notamment, un DEUST, une licence professionnelle et deux masters professionnels. L'Information-Communication est désormais associée à d'autres disciplines dans de nouvelles filières (master « Métiers du livre et de l'édition » avec les Lettres ; master « Technologies d'information et de communication, innovation, réseaux et usages » avec la Sociologie), sans avoir sacrifié la « Communication organisationnelle » qui donne lieu à un master spécifique avec une spécialité recherche et une spécialité professionnelle.

Pour accompagner la politique ambitieuse d'enseignement des langues vivantes à tous les étudiants, il sera nécessaire, au cours du contrat 2004-2007, de poursuivre la rénovation des pratiques pédagogiques (enseignement en langues, etc.) et d'engager une restructuration de ce secteur.



IV - Valorisation de l'image de Rennes 2 et ouverture sur l'extérieur

La mise en place, en septembre 2003, d'un nouveau site WEB, qui regroupe l'intégralité des activités de l'Université (pédagogiques, administratives et de recherche) et de ses partenariats, améliore la communication de l'établissement tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

La mise en réseaux de notre Université, que le président Brihault et son équipe avait souhaitée et préparée, contribue fortement à la valorisation de son image. L'équipe actuelle de direction s'est employée à mettre en œuvre cette politique avec une détermination soutenue, qu'il s'agisse de la présidence de l'Europôle, de la conduite du projet de MSH en Bretagne, de la création du SAIC édition (les PUR) commun aux neuf universités du RUOA, du pilotage du campus numérique CIAN (Convergence Internet Audiovisuel Numérique).

L'ensemble de cette évolution s'inscrit fermement dans une continuité politique des équipes successives de direction qui a fait la force de l'Université Rennes 2. Ce faisant, l'Université se donne progressivement les moyens de gagner, dans le domaine de la recherche et des formations, le pari qu'elle a fait de l'ouverture à l'Université de Rennes 1, en inscrivant, par exemple, des projets communs dans les contrats des deux établissements. Ouverture aussi aux autres établissements d'enseignement supérieur du site rennais, à ceux de la région Bretagne, aux universités du grand Ouest, à l'Europe et au monde - en un mot, le pari de la modernité d'une Université de Sciences Humaines et Sociales à l'heure de la construction de l'espace universitaire européen.

Nous souhaitons fortement que les conclusions du CNE et les recommandations pertinentes qui les accompagnent, notamment en matière d'encadrement et de moyens, soient entendues des instances *ad hoc* afin de rendre possible l'aboutissement des projets en cours.

Le Président,

F. MOURET

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

L'Observatoire de la Côte d'Azur, 2004
L'École centrale de Nantes*, 2004
L'université du Maine*, 2004
L'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse*, 2004
L'université d'Angers*, 2004
L'université Rennes I, l'IEP et l'ENSCR (vol. 1 et 2), 2004
L'université de Pau et des Pays de l'Adour, 2004
L'université de Nantes, 2004

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

Les formations juridiques de base*, 2004

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*, 2004

BULLETINS n° 1 à 45

PROFILS n° 1 à 73

* Rapport ayant donné lieu à un Profil

COMPOSITION
DU
COMITÉ

Gilles BERTRAND, *président**

Michel DELEAU, *vice-président**

Michel LEVASSEUR, *président par intérim*

Michel AVEROUS

Rose KATZ

Claire BAZY-MALAUURIE*

Claude LAUGÉNIE*

Paolo BLASI

Jean-Yves MÉRINDOL

Michel BORNANCIN

Jean-Pierre NOUGIER*

Georges BOULON

Michel PINAUD

Jean-Claude BOUVIER*

Marcel PINET*

Josep BRICALL

Hélène RUIZ FABRI

Bernard DIZAMBOURG

Françoise THYS-CLÉMENT

Claude GAUVARD

Léo VINCENT

Pierre GILSON*

Jean-Louis WALTER

Bernard JANNOT

Jean-Loup JOLIVET, *délégué général*

* *jusqu'en juin 2004*

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 : Michel Levasseur
Édition-Diffusion : Francine Sarrazin