



L'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines

Rapport d'évaluation

Décembre 2006

Rapport d'évaluation de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines

**Comité national d'évaluation
des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel**

Constat et recommandations

La relative jeunesse de cette université, fondée en 1991, l'histoire plus ancienne de certaines de ses composantes, la dispersion importante des sites de l'établissement sur un vaste territoire restent déterminantes pour comprendre les problématiques qui sous-tendent le développement de l'Université de Versailles - Saint-Quentin (UVSQ). L'enjeu, dès la création de l'établissement, a été de créer, puis de conforter l'identité et la personnalité de l'établissement autour d'une recherche forte.

Les dates principales de l'histoire de l'UVSQ sont les suivantes :

- en 1985, ouverture d'une antenne de l'Université Paris X - Nanterre sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines. Elle deviendra l'UFR de Droit, Économie, Langues, Sciences humaines et sociales de l'UVSQ ;
- en 1987, ouverture d'une antenne de l'Université Pierre et Marie Curie (Paris 6) à Versailles. Elle deviendra l'UFR des Sciences ;
- en 1991, création de l'UVSQ, dans le cadre d'un fonctionnement dérogatoire à la loi de 1984, par regroupement des deux antennes et du centre universitaire technologique de Vélizy (un IUT et des laboratoires de recherche). Les ambitions qui président à la fondation du nouvel établissement universitaire sont communes aux universités nouvelles de l'Île-de-France : recherche de liens forts avec les collectivités territoriales, objectifs ambitieux en recherche, adaptation de la pédagogie à des publics diversifiés ;
- en 1992, création d'une école d'ingénieurs article 33, l'ISTY (Institut des sciences et techniques des Yvelines) ;
- en 1996, fin du statut dérogatoire, adoption de statuts conformes à la loi de 1984 et création des UFR des Sciences sociales et des Humanités (SSH) et des Sciences juridiques et politiques (SJP) issues de l'UFR de Droit, Économie, Langues, Sciences humaines et sociales ;
- en 2000, création de l'Observatoire des sciences de l'Univers, école interne de l'UVSQ dénommée Institut Pierre-Simon Laplace ;
- en 2001, transformation de l'antenne mantoise de l'IUT de Vélizy en IUT de plein exercice ;

- en 2002, rattachement du pôle médical de Garches de l'Université René Descartes - Paris V. Il devient l'UFR PIFO (Paris Île-de-France Ouest) de l'UVSQ. Les statuts de l'université ont été modifiés une seconde fois le 9 avril 2004 pour intégrer l'UFR médicale.

L'UVSQ est aujourd'hui une université pluridisciplinaire qui rassemblait, en 2003-2004, 13 295 étudiants, 892 enseignants et 303 personnels administratifs, techniques, d'éducation et d'encadrement. Elle est implantée sur sept sites dans les Yvelines (Le Chesnay, Mantes-la-Jolie, Poissy, Rambouillet, Saint-Quentin-en-Yvelines, Vélizy et Versailles) et deux dans les Hauts-de-Seine (Garches et Boulogne-Billancourt). Les implantations ont, le plus souvent, des spécialisations disciplinaires marquées : l'UFR des Sciences est à Versailles, les UFR SSH, SJP et une partie de celle de médecine sont à Saint-Quentin-en-Yvelines, une autre partie de la médecine est à Garches et à Boulogne-Billancourt. Les sciences et techniques du secondaire et du tertiaire sont à Mantes, à Vélizy et à Rambouillet.

Depuis la dernière évaluation menée par le CNÉ à Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines (1996), les évolutions ont été nombreuses et en font une université de plein exercice. Ce rapport présente une analyse des choix, de la stratégie et des principaux résultats de l'université. Les recommandations ci-après sont une synthèse de celles qui sont faites au fil du texte et à la fin de chaque partie.

Offre de formation

L'UVSQ propose un éventail de disciplines très complet : sciences sociales et humaines, sciences juridiques et politiques, sciences exactes, médecine, ingénierie et technologie. Elle revendique très fortement le caractère pluridisciplinaire de son offre. Lors des réflexions sur la réforme LMD, l'université a repensé son offre de formation pour proposer un nouveau schéma des formations relativement innovant, caractérisé par des possibilités de parcours bi-disciplinaires, voire pluridisciplinaires. Simultanément, des efforts ont été faits pour développer la professionnalisation, notamment par la voie de l'apprentissage.

- La dynamique créée autour du chantier du LMD doit se poursuivre et porter désormais sur la régulation de la nouvelle offre. Dans ce dessein, des indicateurs d'aide au pilotage et d'assurance de la qualité doivent être développés pour permettre d'apprécier les résultats. La généralisation des pratiques d'évaluation des enseignements peut constituer un levier déterminant pour la politique de qualité d'amélioration de l'offre de formation, notamment si elles permettent aux acteurs directement concernés de s'approprier les résultats.

- L'université doit pouvoir mieux exploiter sa pluridisciplinarité et développer encore le caractère innovant des parcours. Les UFR, IUT et autres composantes doivent s'engager plus fermement autour de parcours de formation transversaux, sous l'impulsion de la direction de l'établissement. Les potentialités de certaines composantes ne sont pas encore mises à profit de manière optimale.

- L'intégration des TICE dans les pratiques pédagogiques doit être étendue. L'université a perçu l'intérêt qu'elle avait à développer de tels outils au vu de ses caractéristiques géographiques. L'ambition dont elle fait preuve sur le sujet doit continuer à se concrétiser sur le terrain non seulement en termes d'innovation pédagogique, mais aussi pour favoriser les synergies inter-composantes.

La recherche

L'université a, dès sa création, accordé une place prépondérante à la recherche. Bénéficiant du riche héritage scientifique de ses deux universités d'origine, elle a aussi su se constituer rapidement une activité de recherche récemment structurée autour de six pôles : Chimie, physique et matériaux, Environnement et développement durable, Mathématiques, informatique et sciences pour l'ingénieur, Biologie et santé, Cultures, humanités et sciences des sociétés et Institutions et organisations. L'UVSQ enregistre des résultats de qualité. Toutefois, le CNÉ attire l'attention de la communauté universitaire de Versailles - Saint-Quentin sur l'importance de renforcer le pilotage de la recherche à l'échelle de l'établissement pour conforter son image et ses capacités de coopération.

- L'université doit poursuivre sa politique de regroupement des centres de recherche de même spécialité ou de compétences complémentaires et continuer d'attirer ou de créer de nouveaux laboratoires pour renforcer l'identité des pôles scientifiques. À cet égard, la thématique Santé et environnement et le regroupement des laboratoires de l'OSU IPSL sur le site de Guyancourt sont des enjeux majeurs pour l'université dans les années à venir.

- Elle doit encourager les synergies entre les composantes. Pour favoriser ces relations, il faut veiller à l'équilibre entre les composantes pour ce qui est des surfaces de recherche mises à disposition des laboratoires et de la participation aux décisions, notamment au Conseil scientifique.

- Il faut renforcer et mieux afficher les missions du SDRV (Service du développement de la recherche et de la valorisation) afin de lui donner une véritable légitimité. Il est un outil essentiel de l'articulation entre la politique scientifique de l'université et celles des composantes. Son action dans le domaine de la recherche européenne et internationale gagnerait en efficacité par un renforcement des liens avec le SRIE (Service des relations internationales et extérieures).

- Il serait souhaitable de favoriser les relations entre les différentes écoles doctorales afin d'échanger les bonnes pratiques et de garantir aux doctorants les meilleures opportunités en termes de suivi, de formation et de professionnalisation. L'hypothèse d'un collège des écoles doctorales pourrait être envisagée.

Vie étudiante

La prise en compte des questions relatives aux conditions de vie et de travail des étudiants est une vraie préoccupation de l'université : constitution d'équipes pédagogiques dans les composantes, année d'initiation et d'orientation (AIO) à l'UFR des Sciences, généralisation du tutorat auprès de tous les étudiants de première année, mise en ligne de ressources pédagogiques (eCampus), projets de reconnaissance de l'engagement associatif et projet de Maison de l'étudiant.

Pour ce qui concerne la participation des étudiants à la vie institutionnelle, l'UVSQ a mis en place des conditions propices à la prise de responsabilités : poste de vice-président étudiant, service de la vie étudiante dirigé par un étudiant. Les résultats atteints ne sont pas encore à la hauteur des ambitions affichées, sans doute en partie parce que les étudiants s'interrogent sur la nature et les modalités de leur participation au gouvernement de l'université.

- L'université doit poursuivre ses efforts en matière d'accueil et de lutte contre l'échec. Il y a des bonnes pratiques qui mériteraient d'être mieux connues, diffusées et dont l'application pourrait être plus générale comme celle des "amphis de rentrée" qui sont l'occasion, dans certaines composantes, d'informer les étudiants sur les parcours et les études universitaires.

- Il importe d'encadrer de façon plus soutenue l'engagement étudiant en définissant clairement les responsabilités de ceux qui s'engagent dans la vie institutionnelle. Cela est notamment vrai dans le cas des fonctions de vice-président et de directeur du SCVE (Service commun de la vie étudiante).

- L'université doit continuer son travail d'alerte et d'information auprès du ministère, des collectivités et de l'ensemble de ses partenaires, en particulier le CROUS, sur le problème permanent du logement étudiant, qui est général, et sur celui de la restauration sur certains sites. Ces deux problèmes criants sont un danger pour l'image de l'UVSQ et de l'université en général, notamment quand ils touchent des étudiants étrangers.

Relations internationales et coopération

L'université est consciente de l'importance d'affirmer sa présence sur le plan international. Les activités dans ce domaine sont nombreuses : accords internationaux, accueil croissant d'étudiants étrangers - mais souvent dans le cadre d'une mobilité individuelle -, participation de nombreux laboratoires à des réseaux internationaux. Elles ne constituent pas un ensemble suffisamment coordonné. Il y a par ailleurs un écart entre les objectifs annoncés et les résultats atteints. Le volume des échanges ERASMUS, entrants et sortants, reste modeste, les participations aux programmes-cadres de recherche et de développement européens sont peu nombreuses, les missions d'enseignants à l'étranger dans le cadre d'échanges statutaires également.

- L'UVSQ doit veiller à ce que ses activités internationales soient au service de son image et de son évolution à long terme. Elle doit définir une politique de développement international rigoureuse. Il s'agit de faire des choix, de s'assurer des résultats atteints par chacune des actions engagées, et de mettre en cohérence et en synergie l'ensemble des acteurs volontaires ou déjà impliqués dans des coopérations.

- Le Service des relations internationales et extérieures doit jouer pleinement son rôle. Il importe que sa légitimité soit reconnue par l'ensemble des composantes afin qu'il puisse remplir, au service de l'établissement dans son ensemble, son rôle de centralisation, d'information et d'animation. Il doit aussi fonctionner en étroite collaboration avec le SDRV, le Centre de ressources et espace langues (CEREL) et les services des composantes.

- Il est primordial que l'UVSQ développe la mobilité étudiante (entrante et sortante) dans le cadre d'échanges conventionnés. Cela passe par le renforcement de sa capacité d'attraction mais aussi par une réflexion approfondie sur les facteurs limitants de la mobilité de ses étudiants. À cet égard, il est nécessaire que l'université accroisse rapidement sa capacité à délivrer des suppléments au diplôme adaptés aux exigences des échanges internationaux.

Liens avec le territoire, valorisation, ouverture vers l'extérieur

L'ancrage territorial est l'un des principes fondateurs de l'UVSQ. À cet égard, les succès sont nombreux tant dans les relations avec les collectivités que dans les coopérations avec le monde industriel et économique. L'établissement bénéficie d'une image positive dans son environnement. Les relations avec l'enseignement secondaire sont régulières. La formation continue assure une présence croissante de l'établissement dans la vie sociale et économique des territoires où il est implanté. La situation acquise dans le domaine des relations extérieures doit être confortée.

- Le renforcement de la présence dans le tissu économique et social passe aujourd'hui par la valorisation des acquis de l'expérience. Il importe que l'UVSQ communique plus sur les opportunités offertes par cette formule et augmente son action dans ce domaine.

- Il faut veiller à ce que des relais institutionnels et des moyens viennent conforter rapidement les acteurs qui se sont engagés dans la création du pôle du Mantois. Une action d'une telle ampleur et dont l'intérêt est reconnu par tous ne peut durablement reposer sur l'enthousiasme et l'investissement individuel, et il importe que l'ensemble de la communauté universitaire comprenne l'intérêt et les enjeux pour l'UVSQ de travailler en synergie sur ce pôle.

- L'ancrage de l'université dans ses territoires passe par la valorisation de ses activités de recherche. La situation est favorable. Cependant, pour garantir cette présence qui repose sur l'innovation et la capacité à interagir avec le monde économique et commercial, il importe de poursuivre le développement du SDVR afin qu'il puisse bien jouer son rôle d'interface.

Pilotage et gouvernement de l'établissement

Concernant son gouvernement et sa gestion, l'université doit poursuivre l'action engagée pour faire évoluer ses modes d'organisation et de décision. Les questions cruciales sont celle de l'identité de l'UVSQ et celle de la cohérence de l'action. Le renforcement de l'identité propre est rendu encore plus nécessaire par les évolutions actuelles et notamment les projets de structuration supra-universitaire de l'enseignement supérieur, à l'échelle régionale, nationale et européenne (PRES, réseaux thématiques de recherche avancée, pôle de compétitivité,...). Le renforcement de cette identité ne peut être que le fruit de la prise de conscience des enjeux par l'ensemble des acteurs et du débat interne à l'établissement.

- Il faut mieux définir et qualifier les périmètres de compétence des conseils, des services, des fonctions, etc. Cette clarification et l'identification des lieux de prise de décision sont le pendant nécessaire de la mise en œuvre des grands objectifs que s'est fixés l'UVSQ.

- L'université doit poursuivre le renforcement des services centraux et de leurs capacités d'analyse des problèmes de gestion rencontrés par l'établissement à tous niveaux (gestion financière des heures complémentaires, ressources humaines, etc.) pour enrichir les visions politiques et stratégiques et le nécessaire débat interne.

- Le niveau central doit renforcer sa capacité à organiser et à susciter des synergies entre les composantes et entre les services et les composantes. Les composantes, quant à elles, se doivent de participer pleinement à la définition et à la mise en place de la politique de l'établissement.

Enfin, le CNÉ attire l'attention de l'université sur deux points qui lui paraissent de nature à conforter la qualité de son débat interne :

- l'UVSQ doit veiller à consolider son image universitaire. De ce renforcement dépend notamment sa bonne intégration dans le PRES UniverSud Paris. C'est un enjeu majeur car la situation présente des risques pour l'unité de l'établissement. Présidence et composantes sont directement concernées : la présidence doit s'assurer que la participation au PRES n'affaiblit pas les liens entre les composantes ; les composantes doivent prendre conscience que, dans ces dynamiques qui mettent en présence des acteurs universitaires puissants, elles ont un intérêt commun à renforcer l'entité "Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines" ;

- l'UVSQ doit développer de manière consciente et volontaire sa culture d'établissement. À cet égard, le CNÉ lui recommande de se doter des outils de management et d'assurance de la qualité nécessaires. Elle doit être en mesure de se connaître, avoir conscience de ses faiblesses et de ses points forts. L'ensemble des communautés de l'établissement (étudiants, enseignants, personnels administratifs et techniques) doivent se saisir de ces questions. L'organisation d'une dynamique d'établissement passe par un pilotage pertinent basé sur une connaissance précise des situations, la participation de chacun à l'interprétation des constats et l'adhésion aux changements internes nécessaires pour le bien de la collectivité.

Table des matières

Présentation de l'établissement	3
I L'UVSQ : repères historiques et caractéristiques géographiques	3
II L'institution et ses missions : les grands domaines d'activité	6
III Les chiffres-clés de l'université	7
Auto-évaluation, évaluation et démarche qualité dans l'établissement	13
I Une large implication de l'établissement dans la démarche d'évaluation du CNÉ	13
II Un rapport d'auto-évaluation documenté mais peu critique	14
III Des outils et mécanismes de management de la qualité dispersés et encore trop peu développés	16
Évaluation des choix, de la stratégie et des résultats de l'établissement	19
I L'offre de formation	20
II La recherche	31
III La vie étudiante	44
IV Relations internationales et coopération	52
V Liens avec le territoire, valorisation, ouverture sur l'extérieur	58
VI Pilotage et gouvernement de l'établissement	61

Annexe	75
Liste des sigles	79
Réponse de la présidente	85
Organisation de l'évaluation	89

Présentation de l'établissement

I - L'UVSQ : repères historiques et caractéristiques géographiques

1 - Historique de l'établissement

L'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines a été créée en 1991, mais son histoire a commencé 6 ans plus tôt : en effet, dès 1985, l'Université Paris X - Nanterre, pour faire face à une augmentation massive du nombre de ses étudiants, notamment en provenance du département des Yvelines, prend la décision d'ouvrir une antenne sur le site de la ville nouvelle de Saint-Quentin. Les disciplines de droit, d'économie et de gestion, des sciences humaines et sociales, des lettres et langues y sont dispensées. Deux ans plus tard, c'est l'Université Pierre et Marie Curie - Paris 6, également confrontée à la hausse de ses effectifs et à l'inadéquation de la surface immobilière dont elle dispose, qui décide d'ouvrir une antenne à Versailles. Cette dernière regroupe deux DEUG, un DEA et un laboratoire dans le domaine des sciences fondamentales. Jusqu'en 1991, les deux antennes vivent indépendamment l'une de l'autre, chacune tournée vers son "université-mère".

Dès 1990 pourtant, le Comité de développement des universités nouvelles d'Île-de-France (CODUNIF) prépare la création de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines à partir des deux antennes. Il formule déjà un certain nombre de principes qui régiront cette nouvelle entité : synergie avec les collectivités territoriales, collaboration scientifique avec les universités d'origine, implantation d'équipes de recherche de qualité ou encore diversification pédagogique susceptible de s'adapter à une population de plus en plus hétérogène.

Le 22 juillet 1991, les biens, droits et obligations de Paris X - Nanterre et de Paris 6 affectés aux antennes de Saint-Quentin-en-Yvelines et de Versailles sont transférés à la nouvelle université créée, l'UVSQ, qui comprend deux UFR : l'une de droit, économie, langues, sciences humaines et sociales et l'autre de sciences fondamentales. En novembre 1991, l'IUT, créé à Vélizy, s'ajoute à ces deux composantes, puis, l'année suivante, l'université ouvre l'Institut des sciences et des techniques des Yvelines, école d'ingénieurs en informatique implantée à Versailles et reconnue par la CTI.

Le développement de l'université se poursuit dans les années suivantes. Il est facilité par le caractère dérogatoire dont l'université bénéficie jusqu'en 1996, année à partir de laquelle elle devient un établissement doté de structures et d'instances conformes à la loi de 1984. Les équipes présidentielles doivent dès lors concilier la dynamique continue de l'université (accueil d'une population étudiante toujours plus

nombreuse, multiplication du nombre des diplômés) avec la diminution des dotations ministérielles, conséquence de la perte du statut spécifique.

En 2000, l'Institut Pierre-Simon Laplace devient par décret un observatoire des sciences de l'Université, école interne (article 33) de l'UVSQ. En 2001, l'antenne mantoise de l'IUT de Vélizy devient un IUT de plein exercice. Enfin, la même année, l'UFR de Médecine Paris Ouest, issue de l'Université René Descartes - Paris V, est rattachée à l'UVSQ et devient l'UFR de Médecine Paris Île-de-France Ouest (PIFO), suivant les lignes du Projet pour les années 2000, élaboré en 1999 à la suite des discussions entre les responsables de l'UFR et le ministère de tutelle.

L'histoire de l'université est donc relativement courte, si on la compare à d'autres, mais elle est dense et déterminante pour comprendre les problématiques actuelles de l'UVSQ. Créée à partir de composantes déjà existantes issues d'autres établissements, l'université a dû - et doit toujours - veiller, peut-être plus que d'autres, à se structurer autour d'un projet global et reconnu par tous les membres de la communauté universitaire. Ainsi, le précédent rapport du CNÉ (avril 1996) précisait qu'il était *"indispensable que chacune des composantes de l'université (...) se sente partie prenante d'un projet commun"*. L'héritage historique déterminait en partie cette recommandation, mais elle s'explique aussi par l'éclatement géographique des sites, qui renforce encore la nécessité pour l'université de rassembler ses composantes autour de politiques structurantes.

2 - L'université dans ses territoires

La création des universités dites nouvelles, dès 1989, a été organisée dans le cadre de l'élaboration du schéma d'aménagement et de développement des établissements d'enseignement supérieur Université 2000. La décision ministérielle de créer ces établissements s'est accompagnée de la volonté de les voir particulièrement bien intégrés au sein de leur territoire d'implantation : en plus du nécessaire désengorgement de Paris *intra-muros* et du rééquilibrage de l'offre de formation, l'objectif, pour les universités créées en Île-de-France, était aussi de participer à l'aménagement du territoire, et d'en être des partenaires résolus et dynamiques. L'implantation géographique de l'UVSQ illustre parfaitement cet enjeu et, surtout, constitue une caractéristique déterminante pour sa compréhension et son analyse. La répartition des universités autour de la capitale a également des incidences sur les activités de l'UVSQ en termes de cohérence de l'offre régionale de formation et de collaboration pédagogique et scientifique.

Du point de vue de la géographie universitaire, l'université est la seule des 17 universités d'Île-de-France qui soit présente dans les Yvelines. On trouve, au nord-est des sites principaux de l'établissement, l'Université de Paris X - Nanterre. Au sud-est est implantée l'Université Paris-Sud 11 et, plus à l'est encore, celles d'Évry-Val d'Essonne, puis Paris XII Val-de-Marne. Ces universités du sud de la région parisienne, avec l'ENS Cachan, constituent les membres fondateurs du PRES UniverSud Paris.

L'université est implantée sur sept communes des Yvelines (Versailles, Saint-Quentin-en-Yvelines, Mantes-la-Jolie, Vélizy, Rambouillet, Le Chesnay et Poissy) et, depuis l'intégration de l'UFR Paris Île-de-France Ouest, sur deux communes des Hauts-de-Seine (avec les CHU de Garches et Boulogne). Elle se situe donc sur des territoires caractérisés par des activités socio-économiques, industrielles et culturelles diverses et bénéficie en conséquence d'un large éventail de possibilités de partenariat (multiplicité des collectivités, diversité des entreprises et des activités, etc.). Le département des Yvelines, dans lequel se trouve le plus grand nombre de sites de l'université, regroupe des pôles d'activité variés : il est marqué par une forte activité tertiaire, concentrée notamment autour de la région Versailles-Vélizy-Villacoublay et par le développement continu des activités industrielles, dans le domaine des techniques de pointe, avec la présence de grands établissements (Dassault Électronique, Thalès Optronique entre autres) autour de la ville nouvelle de Saint-Quentin-en-Yvelines ou, au nord-ouest du département, par la dynamique croissante du pôle du Mantois.

Ces caractéristiques d'implantation sont, pour l'université, autant de potentialités pour le financement de projets, l'insertion professionnelle de ses étudiants ou encore les débouchés pour la recherche. Elle doit, pour les mettre pleinement à profit, faire la preuve de son intégration aux territoires et surtout de son apport au dynamisme régional. C'est un chantier auquel l'université s'est attelée depuis sa création. Le développement de chacun de ces sites se fait en synergie avec les partenaires industriels, institutionnels et politiques.

Mais l'éclatement géographique qui caractérise l'université est également source de difficultés en termes de communication, d'information, et de déplacement au sein de l'établissement notamment. Même réduite à deux départements (mais à neuf communes), cette dispersion ne facilite *a priori* pas l'homogénéité de l'établissement, et ce d'autant moins que les réseaux de transport au sein de la grande couronne parisienne privilégient les relations capitale-périphérie plutôt que celles entre villes périphériques, même proches.

Les implantations de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines



Source : Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines

Graphisme : Nisa Balourd - CNÉ - 2006

II - L'institution et ses missions : les grands domaines d'activités

L'UVSQ est classée par le ministère parmi les universités de type pluridisciplinaire avec santé. Elle propose un éventail de disciplines très complet : sciences sociales et humaines, sciences juridiques et politiques, sciences exactes, médecine, ingénierie et technologie. Les formations proposées sont variées, et l'université revendique très fortement le caractère pluridisciplinaire de son offre. Les aménagements de l'offre (notamment ceux, récents, induits par le LMD) prennent en compte cette caractéristique et tentent de développer des parcours transdisciplinaires.

L'architecture LMD, mise en place dès la rentrée 2004, s'organise comme suit :

- 4 domaines au niveau licence :

- . Droit et science politique, décliné en 4 mentions ;
- . Humanités et sciences des sociétés, décliné en 8 mentions ;
- . Sciences économiques et de gestion, décliné en 6 mentions ;
- . Sciences et technologies, décliné en 17 mentions ;

- 4 domaines au niveau master :

- . Culture, humanités et sciences des sociétés, décliné en 3 mentions ;
- . Droit, sciences de gestion, science politique, décliné en 5 mentions ;
- . Sciences de l'environnement, du territoire et de l'économie, décliné en 3 mentions ;
- . Sciences et technologies, Santé, décliné en 7 mentions.

Ces formations sont dispensées au sein des 4 UFR de l'université (Sciences, Sciences juridiques et politiques, Sciences sociales et Humanités, Médecine), des 2 IUT (Vélizy et Mantes-la-Jolie) et de l'ISTY.

En recherche, l'université a hérité d'une partie du potentiel scientifique des universités-mères des deux antennes qui l'ont constituée à son origine. Mais elle a aussi su se constituer rapidement une activité de recherche qui lui soit propre. Aujourd'hui, l'université structure sa recherche autour de 6 pôles, auxquels devraient correspondre prochainement 6 écoles doctorales : chimie, physique et matériaux ; environnement et développement durable ; mathématiques, informatique et sciences pour l'ingénieur ; biologie et santé ; culture, humanités et sciences des sociétés ; institutions et organisations.

Une partie des laboratoires de l'université sont fédérés au sein de l'Institut Pierre-Simon Laplace (IPSL), qui bénéficie du statut d'observatoire des sciences de l'Univers. Cet institut, dont l'UVSQ partage la tutelle avec Paris 6 et le CNRS, fait figure d'excellence dans l'étude des différentes composantes de l'environnement terrestre.

Les équipes de recherche de l'UVSQ en 2005 et 2006

Disciplines	Équipes de recherche *	Enseignants-chercheurs au sein des équipes de recherche de l'UVSQ reconnues par le MENESR dans le cadre du CQ 2006-2009	Nbr. de PEDR	ITA	IATOS	Doctorants inscrits	Doctorats soutenus		Écoles doctorales
						(2005-2006)	(2004-2005)	(2005-2006)	
Mathématiques et leurs interactions	1	29	8	1	1	16	3	0	
Sciences et technologies de l'information et de la communication	2	43	17	2	5	135	19	17	1
Sciences pour l'ingénieur		26	4						
Physique	1	12	6	21		10	1	0	
Chimie	1	31	14	11	2	38	5	10	1
Biologie, médecine et santé	9	68	6	6	5	56	12	8	1
Agronomie, productions animale et végétale, agro-alimentaire									
Sciences de la Terre et de l'Univers, espace	3	35	9	124	3	23	6	3	1
Sciences humaines et humanités	4	78	11	8	3	125	12	7	1
Sciences de la société	7	107	15	5	5	231	18	13	
Total	28	429	90	178	24	634	76	58	5

III - Les chiffres-clés de l'université¹

Les chiffres indiqués ci-dessous présentent les principales caractéristiques de l'université à partir de données concernant les étudiants, les personnels, les ressources financières et patrimoniales. Les tableaux comportent, le plus souvent, une indication chiffrée pour :

- l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines ;
- l'ensemble des universités de la typologie "pluridisciplinaires avec santé" ;
- l'ensemble des universités d'Île-de-France toutes typologies confondues ;
- l'ensemble des universités françaises toutes typologies confondues.

Pour quelques tableaux significatifs, une comparaison avec les autres universités nouvelles d'Île-de-France a été établie.

Les termes utilisés sont explicités en annexe.

¹Les tableaux sont extraits du document *Indicateurs des universités* MENESR-DEP, bureau des indicateurs et des outils d'aide au pilotage, 2005.

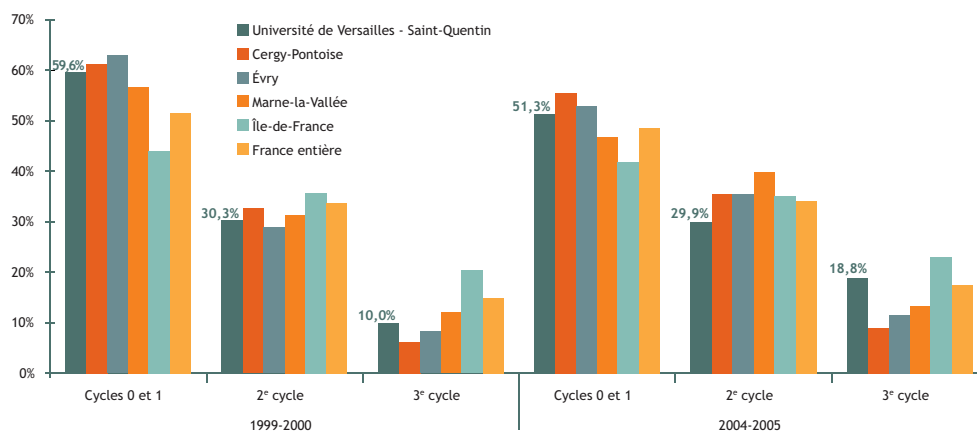
1 - Les étudiants

Évolution des effectifs d'étudiants inscrits

	Effectifs 2004-2005		Évolution 1999-2000 / 2004-2005	
	Nombre d'inscriptions	dont 1 ^{ères} inscriptions	Nombre d'inscriptions	dont 1 ^{ères} inscriptions
Université de Versailles - Saint-Quentin	14 361	4 061	+38,2%	+30,8%
Cergy-Pontoise	12 254	3 596	+9,8%	+13,9%
Évry	10 385	2 950	+19,1%	+11,2%
Marne-la-Vallée	11 118	3 323	+36,5%	+34,6%
Île-de-France			+ 3,1%	+ 11,1%
France entière			+3%	+6,4%

Source : MENESR - DEP - SISE

Répartition des étudiants par cycle universitaire (toutes composantes - inscriptions principales)



Source : MENESR - DEP - SISE

Évolution de la répartition des étudiants par grandes disciplines* (toutes composantes - inscriptions principales)

	2004-2005					Évolution 1999-2000/2004-2005				
	Droit, Sciences économiques et AES	Lettres, Langues et Sciences humaines	Sciences et ingénieurs	STAPS	Santé	Droit, Sciences économiques et AES	Lettres, Langues et Sciences humaines	Sciences et ingénieurs	STAPS	Santé
Université de Versailles - Saint-Quentin	35,7%	15,8%	32,9%	0,8%	14,7%	+21,1%	+13,1%	+20,3%	-3,3%	-
Pluridisciplinaires avec santé	30,9%	27,4%	20,6%	4,3%	16,8%	+1,4%	-2,6%	-2,9%	+4,7%	+26,3%

*À partir des inscriptions principales, soit 14 226 en 2004-2005

Source : MENESR - DEP - SISE

Répartition des étudiants par nationalité et pour chaque cycle en 2004-2005 (toutes composantes - inscriptions principales)

	Cycles 0 et 1			2 ^e cycle			3 ^e cycle		
	Nationalité française	Nationalités européennes	Autres nationalités	Nationalité française	Nationalités européennes	Autres nationalités	Nationalité française	Nationalités européennes	Autres nationalités
Université de Versailles - Saint-Quentin	93,1%	1,2%	5,7%	85,4%	1,5%	13,1%	66,6%	4,1%	29,3%
Pluridisciplinaires avec santé	91,1%	1,7%	7,2%	86,6%	3%	10,4%	77,9%	3,7%	18,4%
Île-de-France	87,3%	2,4%	10,3%	80,5%	5,2%	14,2%	69,5%	6,4%	24,1%
France entière	90,1%	2,3%	7,6%	85,3%	3,9%	10,8%	74,9%	5,1%	20%

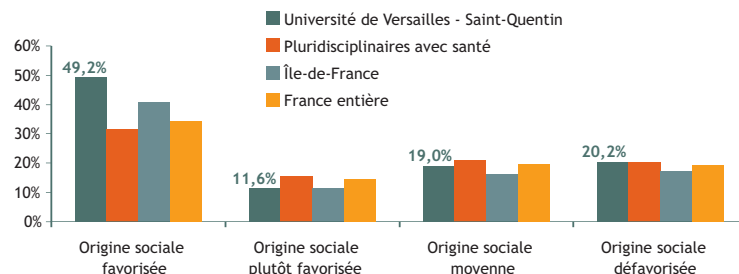
Source : MENESR - DEP - SISE

Evolution de la répartition des étudiants par nationalité (toutes composantes - inscriptions principales)

	Évolution 1999-2000/2004-2005		
	Nationalité française	Nationalités européennes	Autres nationalités
Université de Versailles - Saint-Quentin	+ 28,4%	+ 96,2%	+ 215,8%
Pluridisciplinaires avec santé	-3%	+31%	+93,8%
Île-de-France	-4,1%	+24%	+60,5%
France entière	-2,8%	+26,8%	+78,1%

Source : MENESR - DEP - SISE

Répartition des étudiants par origine sociale en 2003-2004 (toutes composantes - inscriptions principales)



Source : MENESR - DEP - SISE

Répartition des étudiants par bac d'origine (toutes composantes - inscriptions principales) en 2004-2005

	Bac général	Bac technologique	Bac professionnel	Dispensé
Université de Versailles - Saint-Quentin	77,1%	12,3%	0,7%	9,9%
Pluridisciplinaires avec santé	74%	12,4%	1,4%	12,1%
Île-de-France	72,5%	9%	1%	17,4%
France entière	73,8%	11,2%	1,4%	13,6%

Source : MENESR - DEP - SISE

Les boursiers - rentrée 2004

	Total de boursiers	Total de boursiers / inscriptions principales
Université de Versailles - Saint-Quentin	1 781	12,5%
Pluridisciplinaires avec santé		27,4%
Île-de-France		14,2%
France entière		24,9%

Source : MENESR - DEP - AGLAE

L'université comptait à la rentrée universitaire 2004 plus de 14 300 inscriptions, ce qui confirme l'augmentation régulière des effectifs depuis sa création : l'évolution du nombre d'inscriptions est de +38,2% entre 1999-2000 et 2004-2005. Des quatre universités nouvelles créées en Île-de-France, c'est celle qui compte le plus d'étudiants et celle dont la croissance des effectifs est la plus forte.

Cette augmentation se répartit différemment selon les grandes disciplines : l'évolution est légèrement négative en STAPS (-3,3%), elle n'est "que" de +13,1% en lettres, langues et sciences humaines et atteint +21,1% en droit, sciences économiques et AES. Le rattachement de l'UFR de Médecine Paris-Ouest à la rentrée 2001 et, par voie de conséquence, l'accueil des étudiants dans les filières médicales expliquent aussi partiellement cette hausse globale. La répartition des étudiants par cycle évolue aussi : alors que la proportion de 1^{er} cycle baisse d'un peu moins de 10% entre 1999 et 2004, celle de 3^e cycle est passée de 10% en 1999-2000 à 18,8% en 2004-2005, rapprochant ainsi Versailles - Saint-Quentin-en Yvelines de la moyenne des universités françaises. Là encore, cette répartition des effectifs à l'UVSQ la rapproche, plus que les autres universités nouvelles de la région, de la répartition par cycle des grandes universités parisiennes.

Comme pour la moyenne des universités pluridisciplinaires avec santé et la moyenne des universités d'Île-de-France, la proportion d'étudiants étrangers à l'UVSQ a connu une forte augmentation entre 1999 et 2004. C'est en 3^e cycle que l'on trouve la proportion la plus importante d'étudiants étrangers. Comme pour beaucoup d'universités, ces évolutions apparaissent très importantes car elles se font sur la base de chiffres de départ relativement faibles.

L'origine sociale des étudiants de l'université est en moyenne plus favorisée qu'ailleurs : la catégorie "origine sociale favorisée" est majoritairement représentée (49,2% pour l'UVSQ contre 31,6% pour la moyenne des universités pluridisciplinaires avec santé ou 34,3% pour la moyenne des universités françaises). Ainsi, seuls 13% des étudiants de cette université sont boursiers, même si les situations diffèrent fortement en fonction des filières.

2 - Les personnels

Emplois de personnels enseignants en janvier 2005

	Total	Professeurs des universités		Maîtres de conférences et assistants		Second degré		Non permanents		Pourcentage enseignants-chercheurs
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Université de Versailles - Saint-Quentin	747	211	28,3%	300	40,2%	105	14,1%	131	17,5%	68,5%
Pluridisciplinaires avec santé			25,6%		45%		15,9%		13,5%	70,6%
Île-de-France			32,8%		55,4%		11,8%		14,6%	-
France entière			25,5%		47,7%		14,6%		12,2%	73,2%

Source : MENESR-DEP-GESUP et enquête non permanents, hors surnombre

La proportion de professeurs à l'UVSQ est légèrement supérieure à la moyenne française tandis que celle des maîtres de conférences et assistants compte presque 8% de moins. La proportion des enseignants-chercheurs est légèrement plus faible que les moyennes des universités de même catégorie.

Emplois de personnels administratifs, techniques, d'éducation et d'encadrement en janvier 2005

	Effectif total	Structure par catégorie en 2005			Évolution du nombre d'emplois entre 2001 et 2005			
		A	B	C	Total	A	B	C
Université de Versailles - Saint-Quentin	392	24,7%	23,2%	52%	+ 32,9%	23%	+ 23,6%	+ 25,6%
Pluridisciplinaires avec santé		20,6%	24,2%	55,2%	+13,2%	+11,1%	+5,5%	+8,3%
Île-de-France		20,8%	23,2%	56,1%	+3,7%	+1,2%	+6,5%	+3,6%
France entière		22,4%	23,8%	53,8%	+12,6%	+10,9%	+3,7%	+7,3%

Source : MENESR - DPMA - AGORA - ITARF, POPPEE - BIB

La répartition des personnels administratifs et techniques par catégorie est proche de celle de la moyenne des universités françaises en général. En revanche, l'augmentation du nombre des emplois entre 2001 et 2005 est bien plus importante à l'UVSQ que pour la moyenne universitaire française. Elle tient à l'augmentation forte et régulière des effectifs étudiants et à la constitution progressive du potentiel en personnel administratif et technique d'une université jeune, en développement. Si l'on se réfère aux normes SANREMO, l'UVSQ souffre toujours d'un sous-encadrement certain.

3 - Les ressources

Budget consolidé et ressources propres en euros par étudiant en 2000
(toutes composantes - inscriptions principales et secondaires)

	Budget consolidé par étudiant		Ressources propres par étudiant (y compris frais d'inscription)
	Hors salaires	Y compris salaires	
Université de Versailles - Saint-Quentin	1 863	4 932	1 437
Pluridisciplinaires avec santé	1 393	4 586	516
France entière	1 505	4 804	598

Source : MENESR - DES - Analyse comptes financiers

Surface hors oeuvre nette hors parking (SHON) et m² par étudiant
(toutes composantes - inscriptions principales)

	SHON		m ² par étudiant
	2004	Évolution 2001-2004	2004
Université de Versailles - Saint-Quentin	134 788	+41,2%	8,7
Pluridisciplinaires avec santé		+6,5%	9,8
Île-de-France		+8,4%	7,9
France entière		+6%	9,7

Source : MENESR - DPD - Enquête annuelle "Surfaces"

L'université ne compte encore "que" 8,7 m² par étudiant (contre 9,8 pour la moyenne des universités de même typologie et 9,7 pour la moyenne des universités françaises). Néanmoins, les constructions entre 2001 et 2004 (+41,2% de SHON) ont permis de faire face à l'augmentation constante des effectifs étudiants. L'implantation progressive de la médecine sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines devrait être au cœur des prochains projets immobiliers présentés à l'occasion de l'élaboration du contrat de plan État-Région 2007-2013.

Auto-évaluation, évaluation et démarche qualité dans l'établissement

I - Une large implication de l'établissement dans la démarche d'évaluation du CNÉ

1 - Une université mobilisée aux différentes étapes du processus

Les premiers contacts avec l'UVSQ ont eu lieu en juin 2004 : cette rencontre a été l'occasion d'exposer à la présidente et à son équipe, puis à une partie des élus aux conseils (personnels enseignants, administratifs et techniques, et quelques étudiants), les principes et les modalités de l'évaluation de leur université par le CNÉ et de présenter le *Livre des références*, outil proposé aux établissements pour guider leur auto-évaluation.

L'établissement, fortement mobilisé par la mise en place du schéma LMD des formations a préféré, en accord avec la délégation du CNÉ, retarder le début de son auto-évaluation. En janvier 2005, une réunion a permis de faire un point sur le début des travaux entrepris par l'université et de répondre aux questions techniques, pratiques ou plus politiques posées par l'évaluation interne. L'université a finalement remis son rapport d'auto-évaluation et la présidente, accompagnée de ses principaux collaborateurs, est venue le présenter au CNÉ le 16 mai 2005.

Pour des raisons conjoncturelles et en accord avec l'UVSQ, l'évaluation externe a été organisée entre le 14 et le 17 novembre 2005. Le soin et le professionnalisme dont ont fait preuve les membres de l'université pour mettre en place ces visites (rencontres groupées, sur différents sites, etc.) ont permis aux experts du CNÉ de mener leur mission d'évaluation dans de bonnes conditions. Ils ont pu rencontrer les personnes qu'ils souhaitaient, au niveau central comme dans les composantes.

Le projet de rapport, soumis au Comité national d'évaluation réuni en séance plénière le 4 mai 2006, a été l'objet de discussions entre l'université et l'équipe chargée de cette évaluation le 26 juin 2006. Le rapport final a été approuvé par le Comité lors de sa séance du 5 octobre 2006.

Que ce soit lors de la première visite, au cours des visites dites intermédiaires, ou pendant la phase d'expertise, les membres de l'université se sont toujours mobilisés pour l'évaluation du CNÉ.

2 - Une auto-évaluation pilotée par le niveau central et alimentée par les composantes

Afin de mener son auto-évaluation, l'université a constitué un groupe de pilotage composé de la vice-présidente du Conseil d'administration de l'époque, du directeur de cabinet de la présidente, de la secrétaire générale ainsi que d'une chargée de mission de la cellule pilotage. Ce groupe souhaitait, à travers le *Livre des références*, recueillir le plus d'informations possible en sensibilisant le maximum de personnes au travail d'évaluation. Le *Livre des références*, avec, pour chaque référence, l'indication du (ou des) interlocuteur(s) concerné(s), ainsi qu'une fiche-type de réponse, avaient été envoyés à toutes les personnes susceptibles d'apporter leur contribution. Au total, 103 personnes ont été sollicitées pour le chapitre du *Livre des références* concernant l'offre de formation, 38 pour le chapitre sur la politique scientifique et 47 pour le dernier chapitre sur le management de l'établissement. Le recueil des contributions a ensuite été organisé comme suit : pour l'offre de formation, chaque composante a récolté les réponses selon ses propres modalités et une synthèse a été faite par son directeur ; le vice-président du Conseil scientifique, s'appuyant sur le SDRV, s'est chargé de réunir les informations sur la recherche ; enfin, la vice-présidente du Conseil d'administration et la secrétaire générale ont fait de même pour la partie "management de l'établissement". Le comité de pilotage s'est attelé à la rédaction finale du document, en contactant éventuellement les personnes concernées par certaines références pour demander plus de précisions.

Les composantes se sont toutes investies dans le rapport d'auto-évaluation. L'UFR SSH (Sciences sociales et Humanités) a, par exemple, créé une équipe chargée des travaux d'évaluation, coordonnée par une chercheuse en gestion qui a mené des entretiens directement avec les interlocuteurs, tandis que les IUT se sont largement inspirés de l'évaluation qu'ils avaient menée quelques mois plus tôt pour le ministère. En plus de la synthèse effectuée par le comité de pilotage, l'UVSQ a choisi, par souci de transparence, de joindre les trois volumes d'annexes comprenant l'ensemble des réponses telles que communiquées par les personnes référentes.

II - Un rapport d'auto-évaluation documenté mais peu critique

1 - Un rapport riche d'informations...

La mobilisation de l'université et l'investissement des personnes référentes dans les composantes ont permis la rédaction d'un rapport riche d'informations. C'est notamment le cas pour l'offre de formation. Les réflexions récentes sur la mise en place du schéma LMD des formations ne sont sans doute pas étrangères à la richesse des contributions sur cette thématique, mais cela illustre aussi la capacité de l'université à utiliser et faire converger les travaux menés, parfois en parallèle, pour la tutelle ou d'autres partenaires. La partie du rapport d'auto-évaluation concernant la recherche s'attache à décrire globalement la politique scientifique de l'UVSQ. Les contributions des composantes dans ce domaine ont été bien moindres. Les réponses ont principalement été fournies par le SDRV et le vice-président du Conseil scientifique. Enfin, pour la partie sur le management de l'établissement, la présidence a tenu compte des contributions des services centraux et communs ainsi que de celles des composantes.

Le dossier d'évaluation interne comprend de nombreux renvois à des documents institutionnels (comptes rendus de réunion, rapports d'activité, études, etc.) via des liens intranet et internet. L'attribution d'un *login* et d'un mot de passe par l'université a ainsi permis au CNÉ d'avoir facilement accès aux documents qui venaient parfois à l'appui des propos tenus dans le rapport.

Le rapport d'auto-évaluation, d'un peu plus d'une centaine de pages, propose donc un bilan plutôt complet et précis des activités, des politiques, parfois des projets de l'UVSQ. Il traite de l'ensemble des thématiques proposées par le *Livre des références*. Pour certaines références, il reprend le modèle d'argumentation qui avait fait l'objet de discussions entre l'université et le CNÉ et que reprenait la fiche-type transmise au sein de l'établissement : l'université s'assure qu'elle connaît la situation dans tel ou tel domaine, qu'elle est en mesure de proposer des solutions adaptées, que des actions sont effectivement mises en œuvre et, enfin, que les effets de ces actions sont mesurés, évalués afin d'en dresser un bilan.

2 - ... mais qui manque d'une dimension réflexive

Si le rapport d'auto-évaluation est détaillé et rigoureux, il manque d'une dimension plus stratégique et critique : il n'y a pas vraiment de fil conducteur politique. Il se résume parfois à une simple juxtaposition d'explications, d'éléments, certes précis mais sans véritable lien stratégique. Ainsi, certains développements font simplement état de dispositions réglementaires (sur l'exercice de l'autonomie ou sur les relations entre l'établissement et ses composantes, par exemple) sans que les modes d'appropriation soient explicités.

Le *Livre des références* a été davantage utilisé comme un cadre strict qu'il fallait remplir, critère par critère, que comme le support d'une expression politique de l'établissement. Il ne fait, par exemple, aucune référence au précédent rapport du CNÉ, et notamment à ses recommandations. Partir des constats faits par le CNÉ il y a 10 ans aurait peut-être permis, par une mise en perspective historique, de dresser un bilan plus politique de l'action de l'université en termes d'avancées, de suivi des recommandations ou de retards, de points non réglés, etc.

Par ailleurs, le document, même s'il renvoie à de nombreuses annexes, manque de données objectives. À titre d'exemple, on ne trouve pas la répartition des personnels entre services centraux et composantes, information qui aurait pu introduire un argumentaire sur le degré de déconcentration et de décentralisation de l'établissement, sur le degré d'autonomie des UFR. Autre exemple : les collectivités territoriales tiennent effectivement une place importante dans la vie de l'établissement, mais cet investissement n'est pas vraiment analysé car sa mesure n'est pas abordée au sein du rapport.

Ainsi, les bonnes pratiques de l'établissement et ses forces ne sont pas réellement mises en valeur car leur description ne s'appuie jamais sur des indicateurs. Ceci explique pourquoi l'argument n'est que rarement politique et stratégique. Il ne s'agit pas là de remettre en cause les bonnes pratiques de l'établissement citées dans le rapport, ni d'en douter, mais plutôt de pointer la difficulté à les expliciter au moyen de données quantitatives. L'université en a conscience, et la mise en place de la LOLF ainsi que les nouvelles procédures de contractualisation ont encore renforcé cette prise de conscience.

Dans la même perspective, le rapport ne mentionne que peu les questions restant à résoudre et les manques ou faiblesses de l'UVSQ. Il contient en effet très peu d'éléments critiques. Ceci est d'autant plus dommage que les discussions lors des visites d'expertise ont montré que les problèmes étaient souvent repérés, analysés et parfois en cours de résolution. Le rapport se présente trop comme un plaidoyer *pro domo*, une auto-justification sur la base du *Livre des références*.

L'université a judicieusement utilisé son bilan du contrat quadriennal 2002-2005 pour rédiger le dossier d'évaluation interne et, inversement, l'élaboration des documents contractuels s'est logiquement nourrie du travail d'auto-évaluation. Les deux exercices ne sont pas contradictoires, bien au contraire, mais leur philosophie est différente et c'est peut-être en partie ce qui explique le caractère trop "lisse" du rapport produit pour le CNÉ.

3 - Un rapport qui illustre la difficulté de l'exercice d'auto-évaluation ?

Il est vrai que, dans un souci de transparence, la présidence avait fait le choix d'associer un grand nombre de membres de la communauté universitaire aux contributions de l'auto-évaluation. La synthèse devait donc reprendre les propos des uns et des autres (UFR, services centraux, etc.) sans les trahir. L'équipe de pilotage s'est attelée à cette synthèse, effectivement fidèle aux remontées.

Pourtant il aurait sans doute été possible, tout en faisant largement état des remontées d'informations, de tirer de ce matériau un discours davantage stratégique. Le fait que le document soit largement accessible via l'intranet de l'université a peut-être contribué au caractère relativement consensuel de l'ensemble. L'équipe de direction n'a pas souhaité prendre position globalement, ou même plus ponctuellement, sur les résultats "bruts" issus de la consultation. Les informations livrées par les différents participants à l'auto-évaluation ont donc été assemblées, mises en cohérence, mais jamais réellement commentées ; elles ne font pas vraiment l'objet du regard politique que la position centrale de la présidence aurait dû permettre.

Le rapport d'auto-évaluation illustre la difficulté pour l'UVSQ de mener une véritable politique d'établissement. En effet, certaines des principales composantes, par ailleurs éloignées géographiquement du siège de la présidence, sont de création antérieure à l'université elle-même et ont peut-être des difficultés à prendre la mesure des changements au sein de l'université (intégration de nouvelles composantes, développement d'autres, etc.). Dès lors, le travail d'auto-évaluation tel qu'il a été mené reflète la difficulté du niveau central à produire un discours critique sur l'établissement et au nom de l'établissement dans son ensemble.

III - Des outils et mécanismes de management de la qualité dispersés et encore trop peu développés

Certaines composantes, comme l'UFR médicale PIFO, témoignent, à travers le rapport d'auto-évaluation, d'une activité régulière en matière d'évaluation et/ou de management de la qualité. Ainsi, il est précisé que l'encadrement des stages fait l'objet d'une évaluation périodique par la commission hospitalière de l'UFR, évaluation dont les résultats permettent de faire évoluer l'offre de stages hospitaliers. Dans la même perspective, les résultats aux concours PCEM1 et à l'examen national classant font l'objet d'une analyse diffusée auprès des étudiants et futurs candidats aux concours.

Il existe, à l'échelle de l'établissement, des pratiques d'évaluation et d'assurance de la qualité, mais elles sont ponctuelles. Une enquête sur les besoins en FLE (français langue étrangère), conduite en septembre 2004, a par exemple permis au CEREL et à l'UFR SSH d'organiser une réponse adaptée aux étudiants.

Le rapport d'auto-évaluation fait également état de plusieurs pratiques dans ce domaine et cite notamment l'observatoire de la vie étudiante. L'OVE a pour mission de mener des études sur le suivi des étudiants dans leur cursus universitaire et sur leur insertion professionnelle. Remises chaque année au rectorat, ces études, bien qu'étant exposées devant les conseils centraux et mises en ligne sur le site Web, ne sont pas suffisamment exploitées.

Ces dernières années, l'habitude a été prise de créer des groupes, commissions ou comités pour traiter de questions relatives au suivi d'actions, d'indicateurs ou autres : une commission a ainsi été créée en 2003 pour mettre en place des indicateurs de hiérarchisation des demandes de création d'emplois d'enseignant-chercheur. Un comité des utilisateurs informatiques (CUI), créé début 2003, a eu pour tâche de recenser les besoins en termes d'informatique et de proposer d'y répondre au mieux. Un comité de pilotage informatique a par ailleurs été mis en place pour le suivi de la politique des TIC (et ceci en plus du comité de suivi informatique déjà existant). D'autres commissions de réflexion, par exemple sur la réduction des délais de paiement des vacataires, ou pour la mise en place d'une démarche et d'une tarification cohérente de VAE, viennent ponctuellement compléter les mesures pour répondre, plus ou moins dans l'urgence, à tel ou tel besoin. Au sujet de ces multiples structures, le rapport d'auto-évaluation précise qu'elles se mettent en place "*en fonction des besoins et priorités stratégiques de l'UVSQ, autour de projets précis*". Le travail fourni par ces groupes n'est pas à remettre en cause ; l'objectif est d'éclairer les décisions politiques au niveau des conseils et de la présidence en associant enseignants-chercheurs, personnels administratifs et étudiants, mais il convient tout de même de s'interroger sur le recours systématique à cette "formule".

Ceci peut s'expliquer en partie par le manque de personnels. L'UVSQ n'a en effet, au regard de sa faible dotation en emplois IATOS, pas la possibilité de créer des postes entièrement dédiés au suivi, à l'évaluation de ses actions. Elle doit dès lors s'en remettre aux forces en présence. Elle a pu compter, pour certains projets, sur l'expertise d'organismes externes (elle a ainsi missionné la Caisse des dépôts et consignations pour une étude sur la valorisation afin de choisir l'opérateur le plus adapté). En revanche, la constitution d'une politique consistante en matière de garantie de la qualité (élaboration de bases de données, d'indicateurs, de tableaux de bord, etc.), qui ne peut se faire qu'en interne, demande un investissement important dans lequel l'université n'a pu se lancer que récemment. Elle le concède d'ailleurs elle-même via le rapport d'auto-évaluation lorsqu'elle y évoque son bilan du contrat : "*le bilan (...) s'efforcera de mesurer la réalisation des objectifs, parfois de façon qualitative, faute d'indicateurs quantifiables dans de nombreux cas*". La mise en place de la LOLF devrait accélérer cette prise de conscience et permettre un fort développement de ces activités. C'est à la présidence de favoriser ce mouvement qui rendra le pilotage de l'établissement au niveau central plus cohérent encore.

La procédure d'évaluation par le CNÉ a montré la capacité de l'établissement à faire face à une demande extérieure. L'université sait se mobiliser et mobiliser autour d'elle. Elle est capable de dresser, à un temps T, un panorama complet de ses politiques, de ses activités et de ses projets. Il lui manque encore de réels outils de management de la qualité, des indicateurs précis, des tableaux de bord élaborés qui pourraient alimenter des visions plus réflexives de l'établissement sur lui-même. De réelles options politiques pourraient s'appuyer sur une connaissance précise et objective des forces et des faiblesses de l'établissement. L'université en a pleinement conscience et exprime sa volonté de s'améliorer sur ces points. Déjà, beaucoup de projets dans le domaine du suivi, de l'évaluation ou des mécanismes d'assurance de la qualité sont envisagés (évaluation des actions de formation continue, réflexion sur la gestion des heures complémentaires, etc.). Le diagnostic est partagé et il est temps d'élaborer une stratégie consistante en la matière qui soit reconnue par tous.

Évaluation des choix, de la stratégie et des résultats de l'établissement

Le précédent rapport du CNÉ, datant de 1996, mettait l'accent sur les enjeux et, d'une certaine manière, les risques du changement de statut de l'établissement. Le statut dérogatoire avait vu le développement d'une administration de mission au pouvoir centralisé et fort, conçue pour faire face aux multiples difficultés de la création et au besoin de promotion d'un nouvel établissement dans son environnement. En revanche, cette administration provisoire s'était relativement peu investie dans l'animation des relations entre les composantes ou la conception de stratégies intégratrices tant en recherche que pour le développement de la pluridisciplinarité. Le choix avait été fait, par exemple, de ne pas installer de structure qui aurait pu jouer le rôle d'un conseil scientifique. Ces options ont, parallèlement, renforcé l'autonomie des composantes, notamment celles de l'origine.

Compte tenu des liens forts qui existaient entre ces composantes et les universités dont elles étaient issues, et de la géographie qui ne simplifie pas les relations entre les différents sites, la capacité de l'établissement de développer une culture propre et des ambitions partagées restait une interrogation. L'importance de ce questionnement ancien est aujourd'hui renforcée par les multiples occasions de compétition qui se développent, notamment dans le cadre de l'espace européen de l'enseignement supérieur, mais aussi des transformations en cours du dispositif français d'enseignement supérieur. En effet, tant la compétition que la coopération appellent des images d'établissement cohérentes et fortes. Qu'en est-il aujourd'hui concernant l'UVSQ ? Les questions de cohérence et d'identité universitaire sont encore aujourd'hui centrales et les évolutions (et les difficultés de les faire accepter) qu'a connues l'UVSQ attestent de leur prégnance : création d'un service central de la recherche, d'un service de la communication, fort développement du service des relations internationales, structuration de la politique immobilière, etc.

Depuis l'adoption de statuts conformes à la loi de 1984, à la question cruciale de la culture de l'établissement on cherche des réponses dans le cadre d'un fonctionnement qui associe les structures de gouvernement prévues par la loi et d'autres instances statutaires particulières à l'établissement. Mais, au-delà de l'organisation et de ses modalités pratiques, les questions de fond ont trait aux prérogatives respectives des composantes et de l'échelon central.

Dans le cadre de cette nouvelle évaluation, il était donc normal de s'interroger sur l'état des relations internes à l'établissement et de s'attacher à comprendre la nature des liens, des actions et des politiques

qui tendent à renforcer sa cohérence. C'est pourquoi le CNÉ a demandé à ses experts de porter leurs regards particulièrement sur l'articulation entre composantes et politiques d'établissement, au travers des thèmes suivants :

- l'offre de formation, sous l'angle principal de la mise en œuvre de la réforme LMD ;
- la recherche, dans son organisation, sa gestion et sa dimension structurante pour l'établissement ;
- la vie des étudiants et leur participation à la vie institutionnelle ;
- les relations internationales et les coopérations ;
- les relations avec le territoire ;
- le pilotage et le gouvernement de l'établissement.

I - L'offre de formation

À la rentrée 2005, l'UVSQ accueille un peu plus de 15 800 étudiants : 3/4 en formation générale et 1/4 en formation professionnalisante, soit une augmentation d'environ 8% par rapport à la rentrée 2004. Cette augmentation concerne d'abord le niveau licence, tandis que les effectifs de master 1 diminuent très légèrement. Les variations diffèrent selon les disciplines : +21% en droit et sciences économiques, +12% en médecine, et surtout +39% à Mantes, tandis que l'IUT de Vélizy et les filières en informatique sont globalement en baisse pour la première fois.

Les pôles de Versailles et Saint-Quentin concentrent les formations académiques (24 licences générales et 5 licences professionnelles), Vélizy, Mantes et Rambouillet les formations davantage professionnalisantes (10 DUT, 5 LP et une filière d'ingénieur). Le déploiement des filières sur les sites répond aussi à une logique disciplinaire : sciences à Versailles ; sciences humaines, sociales, juridiques et politiques, et, depuis 2005, première année de médecine à Saint-Quentin-en-Yvelines (tandis que le second cycle se fait sur les sites hospitaliers de l'AP-HP), sciences et techniques du secondaire et du tertiaire dans le Mantois, à Vélizy et à Rambouillet.

1 - Le LMD : conception, pilotage et mise en œuvre

L'UVSQ s'est engagée dès 2002 dans la réforme LMD, ce qui lui a permis de "basculer" la presque totalité de son offre de formation dans le système LMD à la rentrée 2004-2005, en avance sur sa vague contractuelle. Les DUT, les diplômes d'ingénieur et les filières de l'UFR de Médecine, pour des raisons qui dépassent le seul cas de l'UVSQ, n'ont pas encore intégré le nouveau schéma des formations.

Une réforme impliquant l'établissement dans son ensemble

La mise en œuvre de la réforme LMD a été visiblement un chantier important pour l'université. Le processus a été mené sous l'égide d'un comité de pilotage, créé en janvier 2003, dirigé par un chargé de mission LMD, aujourd'hui directeur de cabinet de la présidente. Le comité de pilotage associait les directeurs de composante, les vice-présidents (y compris le vice-président étudiant), des responsables des services

de scolarité, du SCUIO (Service commun universitaire d'information et d'orientation) et de la communication, puis des responsables des différents domaines de licence et master lorsqu'ils avaient été définis. Il a été élargi aux membres du bureau du CEVU (Conseil des études et de la vie universitaire).

La concertation a été importante et le projet a concerné toutes les composantes (y compris celles dont le basculement LMD n'était pas prévu pour la rentrée 2004). Par ailleurs, les acteurs internes (enseignants-chercheurs, chercheurs, IATOS, élus étudiants) et externes (industriels, organismes de recherche, écoles du supérieur) ont pris part aux discussions et aux travaux, même si quelques réticences individuelles se sont manifestées. Des comités ont été mis en place dans les composantes. L'UFR des Sciences a été la première à s'engager dans cette réflexion. Une centaine de réunions préparatoires ont eu lieu dans l'ensemble de l'université. Le CEVU a suivi régulièrement l'évolution des travaux et a notamment, lors d'une séance extraordinaire le 15 septembre 2003, discuté de la stratégie de mise en œuvre.

Les demandes d'habilitation émanant des filières ou départements ont été examinées en conseils de composante, puis lors d'un CEVU spécifique le 12 novembre 2003. Les présentations ont été faites en binôme (enseignant-chercheur et étudiant). Les conseils centraux n'ont pas établi de classement entre les projets. Le dossier a été soumis au ministère fin 2003, discuté, amendé, puis validé en 2004.

Le chantier entrepris dans le cadre de la réforme du LMD illustre la capacité de l'UVSQ à se mobiliser et à mobiliser autour d'un projet global. Là aussi, les travaux se sont déroulés dans la transparence, comme en témoigne la possibilité de consulter tous les procès-verbaux des réunions du comité de pilotage sur l'intranet de l'université. Les choix organisationnels opérés pour la réforme (la participation du plus grand nombre, les allers-retours des maquettes entre le niveau central et les composantes, l'investissement très fort du chargé de mission LMD) ont conduit à une refonte de l'offre et ont permis d'élaborer des réflexions stratégiques.

Une réforme réfléchie et stratégique

L'UVSQ a su saisir l'occasion de la mise en place du LMD pour repenser son offre de formation de façon stratégique. Elle a su mobiliser en interne, mais elle a aussi engagé un dialogue avec des représentants de l'enseignement secondaire ainsi qu'avec ses partenaires. L'ancrage territorial a ainsi été exploité, et a permis une aide des partenaires socio-économiques et des collectivités, même si l'éclatement géographique pose problème en termes logistiques et d'organisation dans la phase concrète de mise en œuvre de la nouvelle offre de formation.

L'université a voulu privilégier un équilibre entre formation académique et professionnelle, répartie sur l'ensemble de son territoire, avec possibilité pour les étudiants de mobilité entre les niveaux. Elle s'est appuyée à la fois sur sa forte pluridisciplinarité, sur ses points forts en recherche, et sur ses liens avec les organismes de recherche et les autres établissements d'enseignement supérieur d'Île-de-France (à l'automne 2003, une réunion des équipes dirigeantes des universités d'Île-de-France a été organisée pour définir un cadre commun).

L'offre de formation est définie en termes de parcours-types regroupés en mentions et domaines :

- en licence, les parcours visent à développer l'interdisciplinarité et à proposer des enseignements d'ouverture, de culture générale et de pré-professionnalisation. Sur les 35 mentions proposées, 11 sont professionnelles et 8 sont ouvertes en apprentissage. Pour que les primo-entrants reçoivent une formation

pluridisciplinaire, la spécialisation est progressive et les six semestres sont organisés en trois étapes : la transition avec l'enseignement secondaire, puis la formation générale fortement pluridisciplinaire, et enfin la spécialisation.

L'organisation détaillée est différente selon les domaines : parcours avec "tronc commun" sur plusieurs semestres en sciences économiques, gestion et droit. En sciences et technologie, le premier semestre, intitulé "semestre de transition lycée-université", est fortement pluridisciplinaire (choix de 5 UE dans au moins 4 disciplines différentes), puis la spécialisation se fait progressivement et se concrétise vraiment au niveau L3. L'UFR SSH propose systématiquement les trois types d'UE possibles : obligatoires, optionnelles et libres, même s'il demeure parfois une ambiguïté entre UE optionnelle et UE libre. De plus, le principe d'attribution de crédits (ECTS) est respecté.

Les contenus des 11 licences professionnelles (dont une créée à la rentrée 2005) ont bénéficié du savoir-faire des IUT en matière d'enseignements professionnalisants ;

- en master, l'offre s'est appuyée sur les 6 pôles de compétences en recherche. Les équipes de recherche ont été associées à la réflexion et des chercheurs participent aux enseignements. La volonté a été de créer des masters inter-UFR, ce qui a été effectivement réalisé, malgré certaines réticences, et de s'appuyer sur les partenariats socio-économiques ainsi que sur la coopération avec d'autres établissements d'enseignement supérieur publics (par exemple, la biologie est organisée conjointement avec l'Université d'Évry et l'architecture avec les écoles nationales d'architecture et du paysage) ou privés (avec HEC par exemple).

23 masters recherche et 38 masters professionnels, dont 7 ouverts en apprentissage, composent le niveau. Seul le master Arts, Sciences, Cultures et Multimédia (à l'IUP) n'est pas adossé à un laboratoire de recherche, mais des enseignants-chercheurs de divers laboratoires participent à cet enseignement très pluridisciplinaire. En SSH demeurent des UE libres (au moins une en premier semestre de M1 et parfois en M2 pour les formations professionnelles) et les stages sont quasi généralisés.

Un schéma en "Y" (possibilité d'un tronc commun en première année par mention) permet à l'étudiant de se déterminer progressivement.

Le LMD s'est, par ailleurs, accompagné d'une ouverture vers les enseignements de langue étrangère, avec mutualisation licence-master, sous forme d'UE obligatoires et de parcours selon le niveau des étudiants évalué en fonction de la grille européenne. L'UVSQ prévoit d'utiliser le CLES comme référence. Le LMD a permis d'assurer des procédures communes entre étudiants en mobilité (entrants ou partants) et ceux demeurant à l'UVSQ.

Un suivi dans le temps de la mise en place du LMD

L'UVSQ a pris très tôt conscience de la nécessité de poursuivre les réflexions après la mise en œuvre effective du LMD. Ainsi, le comité de pilotage s'est transformé en comité de suivi du LMD.

Des prévisions partielles de coût des formations ont été établies, mais l'ensemble des éléments n'ayant pu être collecté, le coût total de la nouvelle offre n'a pas immédiatement été connu. Toutefois, une réflexion a été lancée sur une méthodologie et des outils pour rationaliser les coûts et les moyens,

à la suite d'un travail ayant montré que l'offre proposée était trop coûteuse (maquettes chargées et dispersion des effectifs). L'université a, sur ce point, su anticiper et a judicieusement établi qu'habilitation ne voulait pas systématiquement dire ouverture du diplôme. Des seuils minimaux d'étudiants par UE ont ainsi été fixés par le comité de pilotage.

Par ailleurs, les difficultés (problèmes de salles, de chevauchement d'emplois du temps) rencontrées à la rentrée 2004 en L ont conduit les responsables pédagogiques à proposer à titre indicatif, dans plusieurs licences, des "bouquets d'UE" en L1 et L2. Ils permettent de conserver, le cas échéant, une certaine voie commune en début d'études et visent à offrir aussi des "parcours conseillés" à partir de L3. C'est notamment le cas en histoire et pour la licence SEGES.

Les filières n'ayant pas encore adopté le LMD ont participé aux réflexions sur la réforme, et leur passage au nouveau système est matière à réflexion. Ainsi, les IUT ont anticipé les nouveaux programmes pédagogiques nationaux. Ils prévoient la semestrialisation et des modules de préparation aux parcours licence vont être mis en place en début de 2^e année, ce qui devrait faciliter les réorientations.

Dans la même perspective, l'UFR PIFO a pris part aux discussions sur la transformation de l'offre de formation de l'université. Mais l'adaptation au "processus de Bologne" pose de nombreux problèmes aux UFR de Médecine et, en dépit de multiples discussions et propositions faites à ce sujet, rien n'est encore très clairement mis en place au niveau national. Néanmoins, le dynamisme de la commission pédagogique de l'UFR médicale de l'UVSQ, à laquelle participent activement les membres étudiants, illustre l'impatience des médecins de l'université d'aligner leurs formations sur un schéma identique au reste de l'université. Le document *Projet vers l'Ouest* contient plusieurs pages consacrées à une évolution possible de l'UFR de Médecine avec intégration des études médicales dans le système LMD. Cette démarche dynamique fait en outre la preuve de la volonté d'intégration de cette UFR à son nouvel établissement de rattachement. Il a d'ailleurs été évoqué la possibilité d'appliquer le schéma LMD à la médecine à titre expérimental dès la rentrée 2006.

Un schéma des formations qui peut encore être amélioré

Les premières voies d'amélioration concernent la régulation des formations. L'enrichissement de l'offre s'est fait sans véritable régulation en amont ni de l'UVSQ, ni du ministère, et les charges se sont alourdies (surtout pour les IATOS). Les parcours, parce que davantage individualisés, requièrent une gestion plus lourde et l'absence de certains outils se fait sentir (APOGÉE n'a pas été pas adapté, il manque l'outil d'inscription).

Outre la régulation de l'offre, sur laquelle l'université a donc déjà beaucoup réfléchi et qu'elle poursuit, le schéma LMD à l'UVSQ peut encore gagner en lisibilité et en cohérence. Au sein du domaine SSH notamment, on note pour les licences une certaine hétérogénéité et parfois une faible lisibilité de la configuration et/ou de la présentation des maquettes. La règle "majeure/mineure" n'est que très rarement suivie et seules certaines licences (comme la L1 en anglais) précisent le rôle de "mineures" dévolues aux UE libres, auxquelles est souvent attribué plutôt un contenu de culture générale. Les responsables pédagogiques des filières reconnaissent d'ailleurs que leur système ne rend pas lisibles ces concepts de "majeure/mineure" et le CNÉ leur recommande de clarifier cette distinction auprès des enseignants afin que le message soit mieux perçu par les étudiants.

Certaines composantes ont également mis en avant les difficultés d'organiser la semestrialisation. C'est notamment le cas pour l'UFR des Sciences juridiques et politiques. Ces critiques trouvent un écho au-delà de la seule Université de Versailles - Saint-Quentin.

De plus - et là encore la situation n'est pas propre à l'UVSQ-, l'application du LMD rend souvent inopérant le découpage institutionnel en UFR. À Versailles - Saint-Quentin, c'est d'autant plus le cas, notamment au niveau master, que la pluridisciplinarité est mise en avant. Les axes forts de l'UVSQ peuvent transcender les composantes et rendre caduc le découpage en UFR. Là aussi, une réflexion peut être engagée par le niveau central en collaboration étroite avec les composantes, premières concernées, afin de prévenir les craintes et les réticences.

L'adoption de l'offre de formation au système LMD est une dynamique toujours en cours. Après avoir transformé la presque totalité de son offre, l'université s'attache maintenant à la consolider. Il lui faut également développer sa visibilité internationale. Les actions inscrites dans le contrat quadriennal vont dans ce sens et devraient, notamment, conduire à la mise en place du supplément au diplôme. Ce dernier point est indispensable à la lisibilité des formations et des diplômes de l'UVSQ à l'étranger.

La réflexion sur le suivi du LMD a été engagée relativement tôt. L'UVSQ, sur ce point aussi, a conscience des efforts encore à fournir, mais il lui manque certains outils, notamment au niveau central. Ainsi, la régulation de l'offre est un objectif clair, mais elle ne peut se faire au coup par coup et l'établissement doit se doter d'indicateurs qui lui permettent d'éclairer ses décisions en la matière. La pédagogie est, par essence, dévolue aux composantes, mais le pilotage de l'offre de formation doit être assuré à l'échelle de l'établissement tout entier, sur la base d'indicateurs pertinents, consolidés et analysés. Pour ce faire, il est indispensable que les composantes transmettent à temps les données les concernant au niveau central.

2 - Professionnalisation et insertion professionnelle

La vocation professionnalisante de l'université est, de fait, largement assurée par l'existence des IUT, de l'ISTY ou des filières de médecine. Néanmoins, l'ambition de l'université en la matière va au-delà de la simple existence de ces instituts et composantes : le projet d'établissement 2002-2005 avait pour objectif de "*renforcer le parti pris de la professionnalisation par une meilleure approche des débouchés, davantage de sorties professionnalisantes,...*".

Des composantes à vocation professionnalisante ouvertes vers l'extérieur

L'UVSQ compte deux IUT, l'un implanté à Mantes et l'autre à Vélizy et à Rambouillet. Leurs étudiants représentent à peu près 10% de l'effectif total de l'UVSQ.

De création récente (plein exercice en 2001), et inscrit dans le développement du pôle universitaire du Mantois, l'IUT de Mantes accueillait 550 étudiants à la rentrée 2005 dans 4 départements : Génie industriel et maintenance (GIM) ; Génie mécanique et productique (GMP) ; Gestion des entreprises et administration (GEA), option finance-comptabilité ; Techniques de commercialisation (TC). Les effectifs ont régulièrement augmenté (il y avait 300 étudiants à la rentrée 2001).

Des licences professionnelles y ont été ouvertes : Production industrielle, spécialité Ingénierie intégrée, option Qualité et environnement, en formation initiale et par apprentissage, en partenariat avec la CCIV (Chambre de commerce et d'industrie de Versailles) ; Électricité et électronique, spécialité Développement de produits/équipements mécatroniques, dont la filière apprentissage ouvrira à la rentrée 2006 ; Management des organisations, spécialité Assistant manager PMO, fonctionnant en partenariat avec l'IFA du Mantois et proposé en alternance (2 jours à l'IUT et 3 jours en entreprise chaque semaine) ; Gestion des services à l'environnement, qui s'appuie sur le laboratoire C3ED. La formation est proposée par apprentissage avec Véolia Environnement et repose sur un partenariat entre l'IUT de Mantes et l'UFR SSH.

La collaboration avec les entreprises revêt plusieurs formes : des professionnels participent à la formation et siègent au conseil de l'IUT, dont le président est membre d'une entreprise de niveau international (*Tyco Electronics*) et directeur général du pôle mécatronique du Mantois (P2M) ; les entreprises locales accueillent stagiaires et apprentis ; un service "emploi", en relation avec les entreprises, centralise et diffuse les offres et aide les étudiants dans leur recherche d'emploi. La participation des quatre départements de l'IUT au projet de plate-forme technologique en mécatronique témoigne de l'engagement de l'institut dans le monde socio-économique environnant et assure des débouchés professionnels potentiels à ses étudiants.

L'IUT de Vélizy-Rambouillet accueille environ 1 100 étudiants dans six départements : Génie électrique et informatique industrielle (GEII), Génie des télécommunications et réseaux (GTR), Informatique, service et réseaux de communication (SRC) sur le site de Vélizy ; Gestion administrative et commerciale (GACO) et Techniques de commercialisation (TC) à Rambouillet. Un troisième département à Rambouillet, avec la constitution d'un IUT de plein exercice, est par ailleurs souhaité à moyen terme (la spécialité serait Génie chimique, en relation avec le pôle de compétitivité en cosmétologie). Il est envisagé de monter le projet dans le cadre d'un partenariat associant fonds publics et privés. De même, un partenariat entre l'UFR SSH et la Bergerie nationale, dans le cadre d'un pôle d'excellence sur l'agriculture durable, permettra d'enrichir l'offre de formation à l'IUT de Rambouillet.

Quatre licences professionnelles sont proposées : Activités et techniques de communication, ouverte en apprentissage ; Réseaux et télécommunications, spécialité ISDRN ; Management des organisations, spécialité Management de projet dans le tertiaire ; Gestion de ressources humaines. Ces licences ne sont pas tubulaires puisqu'elles accueillent de nombreux titulaires de BTS, mais très peu de titulaires d'un DEUG, comme beaucoup de LP.

Comme celui de Mantes, cet IUT est pleinement intégré dans son territoire, et l'insertion professionnelle, lorsqu'elle est connue précisément, montre que les débouchés existent. À titre d'exemple, plus de 90% des étudiants issus de la LP GRH ont intégré une entreprise, en CDD ou CDI, 6 mois après la fin de la formation.

Dans les IUT, tous les DUT et LP proposent au moins un module de connaissance de l'entreprise, du droit du travail, du comportement en milieu professionnel, et un module de communication où des heures sont consacrées aux TRE (techniques de recherche d'emploi).

L'ISTY, école d'ingénieurs interne à l'université, est née en 1992 de la volonté du premier administrateur de l'université. L'institut accueillait, en 2005, 175 étudiants répartis entre la filière

Ingénierie informatique, qui forme des ingénieurs spécialisés en réseaux ou bases de données sur le site de Versailles, et la filière Systèmes mécatroniques, beaucoup plus récente (3^e promotion avec 65 apprentis), située à Mantes. Cette dernière est une formation en apprentissage d'ingénieurs spécialisés en intégration des systèmes mécaniques, électroniques et informatiques, qui a été conçue et est suivie par un "comité métier" qui associe aux enseignants des entreprises employeurs potentiels (tels Renault, PSA, Valéo, Motorola, *Schneider Electric*,...) et des représentants des branches professionnelles (Groupement des industries métallurgiques de l'Île-de-France, Fédération des industries des équipements pour véhicules).

L'ISTY dispose d'un important réseau d'entreprises partenaires qui accueillent les stagiaires et participent activement à l'enseignement : par exemple, en informatique avec le Syntec informatique, chambre syndicale des SSII. Elle s'appuie aussi sur le potentiel scientifique des laboratoires de recherche en informatique et en sciences de l'ingénieur de l'UVSQ. Par ailleurs, le président du CA est un cadre d'IBM. Enfin, l'ISTY appartient au réseau des écoles d'ingénieurs des universités d'Île-de-France (avec les écoles d'Orsay, de Villetaneuse et l'EPU de Paris VI). Les revenus de l'école, issus de la taxe d'apprentissage et qui continuent d'augmenter, sont aussi une preuve de l'intégration de l'école dans le monde socio-économique et professionnel qui l'entoure.

L'UFR médicale PIFO propose elle aussi des formations professionnalisantes, comme toutes les autres UFR de Médecine. Les cours sont assurés par des enseignants-chercheurs qui ont une autre activité professionnelle (assistants ou praticiens hospitaliers). Nous ne développerons ici qu'un aspect de l'enseignement de médecine : la médecine générale.

Pendant très longtemps, la formation de la médecine générale a été l'objet de nombreuses critiques, car le corps médical enseignant des facultés comportait des membres de toutes les spécialités, mais aucun généraliste. Depuis les années 1990, les médecins généralistes occupent des fonctions d'attaché et de chargé d'enseignement, de professeur et de maître de conférences de médecine générale. Des stages chez le praticien, encadrés par des généralistes maîtres de stages, ont été introduits dans le cursus, ainsi qu'un enseignement théorique au cours d'un 3^e cycle spécifique de 3 ans d'internat. À l'UFR médicale de l'UVSQ, cette évolution s'est faite dans de très bonnes conditions. Il existe aujourd'hui un département de médecine générale, doté de locaux, mais surtout, les généralistes, en plus de leur rôle classique dans le 3^e cycle de médecine générale, interviennent dès le 1^{er} cycle du cursus initial : ils prennent part, en PCEM2, au certificat d'éthique des pratiques cliniques et biologiques ainsi qu'à celui intitulé "communication", et un stage volontaire de 3 demi-journées y a été mis en place. En 2^e cycle, ils interviennent aussi dans plusieurs modules ainsi que dans un "certificat de médecine générale".

Des composantes à vocation professionnalisante bien intégrées à l'UVSQ

Les composantes évoquées plus haut sont donc largement ouvertes à la professionnalisation, mais elles sont également bien intégrées à l'UVSQ. Si l'on trouve à Versailles - Saint-Quentin (mais moins que dans d'autres universités) quelques frictions inévitables dues au statut des IUT (article 33), la synergie fonctionne à tous les niveaux : les directeurs d'IUT participent au Comité de direction et ont, comme il a été dit précédemment, été associés à la démarche LMD, même s'ils n'étaient pas immédiatement concernés. Les relations avec les services centraux sont bonnes. Les demandes de postes des IUT sont présentées en Conseils scientifique et d'administration, et les profils recherche discutés. À Mantes, certains

des enseignants-chercheurs peuvent effectuer leurs travaux de recherche sur place, ce qui confère au site une image plus "universitaire". De plus, les IUT ont obtenu de la présidence d'être les éléments porteurs des licences professionnelles. La cohérence LMD avec les autres filières est maintenant bonne, et des passerelles entre parcours DUT et L vont être établies avec la mise en application des nouveaux programmes pédagogiques nationaux des IUT (publiés en août 2005).

L'ISTY, quant à lui, était à l'origine un département de l'UFR des Sciences, et le corps enseignant est aujourd'hui essentiellement constitué d'enseignants-chercheurs appartenant aux laboratoires de recherche PRISM et LISV de l'UVSQ. Ils sont donc, pour la plupart, issus des autres composantes, et en particulier de l'UFR des Sciences. Ils interviennent sur heures statutaires, dans le cadre d'une convention. La directrice de l'ISTY est elle-même en poste à l'IUT de Vélizy et rattachée au PRISM. Les locaux de l'institut sont en majorité sur le campus scientifique, dans le même bâtiment que l'UFR des Sciences, ce qui resserre de fait les liens avec l'université. En revanche, les projets de développement de l'école pourraient, à terme, être entravés par le manque de surface disponible au sein des bâtiments de Versailles.

L'UFR PIFO a rejoint plus récemment l'UVSQ. Le processus d'intégration est long et des difficultés existent, mais des dispositions ont été prises pour que l'accueil de la nouvelle composante se déroule au mieux et des signes positifs témoignent déjà de sa réussite. En attendant la construction de locaux à Saint-Quentin, les autres composantes ont prêté des surfaces à la filière médicale. C'est d'autant plus encourageant que l'intégration d'une nouvelle composante, relativement puissante, peut durablement modifier l'équilibre des pouvoirs entre composantes, et entre centre et périphérie.

L'enjeu de la professionnalisation dans les autres composantes

La bonne intégration à l'université des instituts à statut dérogatoire ou de l'UFR médicale facilite les relations entre les composantes et dénote un souci particulier pour la professionnalisation des filières, partagé dans l'établissement. En effet, les composantes proposant des filières plus "académiques" (les UFR SSH, SJP et des Sciences notamment) veillent également au caractère professionnalisant de leurs formations et à la préparation à l'insertion professionnelle.

Cette volonté de prendre en compte les besoins du marché du travail se traduit en particulier par un développement important des licences professionnelles et de l'apprentissage avec la CCIV et d'autres CFA (8 des licences professionnelles sont accessibles à l'apprentissage).

La sensibilité à la professionnalisation des diplômés à l'UVSQ se traduit aussi par l'attention portée au suivi des stages, obligatoires dans de nombreuses formations (dont bien sûr toutes les formations professionnalisantes), facultatifs pour d'autres. Ils font l'objet d'un accompagnement spécifique par un encadrant enseignant co-tuteur avec les responsables au sein de l'entreprise.

L'UVSQ offre des préparations au professorat des écoles et à plusieurs CAPES et agrégations. En SSH notamment, les préparations aux CAPES en histoire-géographie, lettres modernes et anglais et aux agrégations en histoire, sciences économiques et sociales sont assurées. Par ailleurs, une sensibilisation aux métiers de l'enseignement est intégrée à l'offre de formation (en licence Sciences et technologies). De son côté, l'UFR des Sciences juridiques et politiques, avec l'IEJ, prépare à l'examen d'entrée au Centre régional de formation d'avocats et au concours d'entrée à l'ENM.

Les questions d'insertion professionnelle sont traitées au sein même des composantes. L'université dispose donc grâce à ses IUT, à l'ISTY ou à l'UFR médicale, d'une offre de formation directement professionnalisante. Mais une attention est apportée, à l'échelle de l'établissement, notamment via le SCUJO, à la "coloration" professionnelle des diplômes délivrés par l'UVSQ. Il y a donc, à travers ce service commun - qui pourrait être renforcé - une prise en charge, au niveau central, des questions relatives à l'offre de formation, sans que les composantes soient privées de leur part nécessaire d'autonomie. Via ce service et d'autres - le service de la formation continue, l'OVE (cf. *infra*) -, l'université doit pouvoir élaborer une politique cohérente d'établissement, à l'aide d'outils et d'indicateurs issus notamment des remontées des composantes et centralisés par les services de la présidence,.

3 - Pluridisciplinarité et transversalité entre composantes

Un des exemples en matière de coopération entre les composantes est celui de l'IUP Art, sciences, culture et multimédia, ouvert en 2002. Il forme des diplômés à la médiation culturelle et scientifique pour des métiers émergents (musées, organisation d'expositions et d'événements). Y participent principalement l'UFR des Sciences et l'UFR des Sciences sociales et des Humanités. Les nombreux partenariats qu'il a établis lui assurent un ancrage dans le monde professionnel (même si, d'un autre côté, le nombre visiblement très élevé d'intervenants extérieurs engendre des tensions avec l'administration et des difficultés pour les payer). Cette formation illustre parfaitement le potentiel dont peut jouir l'université en matière de diversité disciplinaire et donc de possibilité de projets pluridisciplinaires.

Le projet d'établissement 2002-2005 affirmait, pour l'offre de formation, les volontés de pluridisciplinarité et de partenariat. L'élaboration de la nouvelle offre LMD a été une occasion de développer les coopérations entre composantes et disciplines de l'UVSQ et avec d'autres partenaires, et d'élaborer des parcours associant les points forts de chacun.

L'éloignement géographique des composantes les unes par rapport aux autres ne facilite pas cette transversalité. Néanmoins, les collaborations existent et certaines confirment l'intégration forte des IUT à la politique pédagogique de l'université : l'IUT de Mantes propose une licence professionnelle (Gestion des services à l'environnement) avec l'UFR SSH et cette même UFR est associée à l'IUT de Vélizy pour les licences Management des organisations et Gestion des ressources humaines. Certaines des licences professionnelles du domaine Sciences économiques et de gestion sont proposées en collaboration avec l'UFR SSH, mais aussi avec les IUT. D'autres, du domaine Sciences et technologie, associent IUT et UFR des Sciences.

Si l'on considère les domaines de formation créés à l'issue de la réforme LMD, la pluridisciplinarité apparaît aussi manifeste entre les UFR : chacune des mentions de la licence du domaine Sciences et technologie présente plusieurs parcours, ce qui offre aux étudiants une pluridisciplinarité importante et de la diversité dans leur choix. Mais ces possibilités sont (pour l'instant ?) diversement exploitées. Ainsi, la licence MASS qui comporte 3 UE de l'UFR des Sciences et 2 de l'UFR SSH ne compte que 27 inscrits.

Des masters du domaine Droit, sciences de gestion, science politique associent les UFR SJP et SSH. Le domaine de master Sciences de l'environnement, du territoire et de l'économie (SETE) est sans doute le meilleur exemple de la dimension pluridisciplinaire ; fondé sur une étroite articulation entre théorie

et techniques appliquées, il associe des disciplines des UFR SSH et de l'IPSL : économie, physique, chimie, biologie, géographie et gestion, sur les problématiques du développement durable. Son attractivité est par ailleurs très bonne : 90 étudiants sont inscrits en M1 et plus de 150 en M2.

La réforme LMD a donc visiblement développé les formations pluridisciplinaires. Au sein même des UFR, elle a parfois créé une plus grande interactivité, qui pouvait parfois faire défaut. Ainsi, l'UFR SSH a vu s'instaurer, au cours de la réflexion sur la réforme, puis dans ses modes d'application, une plus grande coopération entre ses départements. Mais surtout, et c'est particulièrement profitable pour l'institution universitaire de Versailles - Saint-Quentin, elle a permis de désenclaver les composantes. L'UFR SSH l'affirme, ainsi que l'UFR des Sciences. L'UFR SJP apparaît plus critique quant à la réalité des projets de coopération pluridisciplinaire inter-composantes. Il est vrai qu'historiquement elle a eu plus de difficulté à trouver sa place au sein de la nouvelle université² et elle estime toujours ne pas être suffisamment reconnue (cf. *infra*).

La transversalité se manifeste aussi par le développement des "enseignements outils" : l'informatique, ce qui a suscité la multiplication des salles équipées et va permettre l'extension progressive du C2I dans l'UFR SSH (une dizaine de formations proposées dans le contrat 2006-2009), ainsi que les langues, ce qui devrait avoir un effet positif sur la mobilité internationale des étudiants.

Le bilan du LMD en termes de pluridisciplinarité est positif : la réforme a été l'occasion de repenser l'offre de formation et de proposer des perspectives de formation davantage pluridisciplinaire. Mais l'université a encore une large marge de manœuvre pour exploiter pleinement l'éventail quasi complet des disciplines qu'elle offre. L'éparpillement des sites n'a pas, loin de là, été un élément facilitateur, mais l'utilisation des TICE, dans laquelle l'université s'investit déjà, peut lui permettre d'augmenter encore l'attractivité de son offre de formation.

4 - Conclusions et recommandations

Le pilotage des formations et l'accompagnement pédagogique des étudiants (cf. *infra* le chapitre sur la vie étudiante) sont, pour l'essentiel, décentralisés. Les instances centrales ont joué un rôle déterminant dans les orientations politiques, notamment au moment de la réforme LMD. La présidence est parvenue à susciter une réflexion globale et à créer les conditions d'un travail important, participatif et fructueux.

Le LMD n'a pas été une simple reconduction des formations existantes. Comparée à celle d'autres universités, la structuration actuelle du LMD se révèle relativement peu inflationniste, assez cohérente et lisible : 4 domaines en L et 35 mentions, prévoyant des UE "outils" (pré-professionnalisation, sensibilisation au monde socio-économique, langues, statistiques notamment) et un recours quasi systématique aux stages ; 4 domaines en M (22 masters recherche, 38 masters professionnels). L'étudiant peut effectivement construire un parcours vraiment pluridisciplinaire. C'est à souligner, d'autant que l'université fait remarquer

² Le précédent rapport du CNÉ (1996) indiquait que "le département juridique est le moins heureux du pôle Saint-Quentin-en-Yvelines."

que la réforme a été menée à moyens constants, avec un déficit d'encadrement (entre 0,50 et 0,80 selon les disciplines) et alors que les effectifs augmentaient. Dans ces conditions, la mise en œuvre des nouvelles méthodes pédagogiques et des outils imaginés pour améliorer la réussite des nouveaux publics (individualisation des parcours en particulier) ne peut se faire que progressivement.

La mise en place de cursus pluridisciplinaires s'est développée, mais n'est peut-être pas encore à la hauteur des ambitions affichées par l'université. L'université dispose pour cela d'une grande variété de disciplines dispensées, même si, dans le même temps, l'éclatement géographique des sites entrave les possibilités de transversalité. Mais, ces dernières années, l'université s'est attelée à contourner (en partie) cet obstacle grâce au développement des TICE. Des outils déjà performants existent : ENT, *e-campus*, ou cours en ligne par exemple.

Sur ce point comme sur le LMD, le niveau central de l'université a su engager un mouvement d'ensemble. L'équilibre n'est pas aisé à trouver entre une autonomie complète des composantes en matière pédagogique et de pilotage de l'offre de formation et une centralisation extrême, de fait non envisageable dans le cas de l'UVSQ. Les composantes attendent, ou disent attendre, du niveau central un rôle de moteur politique et stratégique pour tout l'établissement. Dans le même temps, certaines peuvent redouter un trop grand interventionnisme du centre dans leurs "affaires". Le dynamisme des équipes de l'université, au niveau central comme dans les composantes, ainsi que l'esprit collectif et solidaire de la communauté universitaire dans son ensemble doivent permettre de concilier l'autonomie des composantes garante, entre autres, de l'adaptabilité des formations et du suivi au plus près des étudiants, et un pilotage politique central essentiel pour affronter l'avenir.

Le CNÉ, conscient des efforts fournis ces dernières années par une université encore jeune et qui ne bénéficie pas, dans tous les domaines, d'un soutien financier et/ou d'un personnel optimal, émet néanmoins quelques recommandations :

- les réflexions qui ont conduit à la mise en place du LMD doivent se poursuivre et porter désormais sur la régulation de la nouvelle offre. La dynamique créée doit être valorisée et prolongée. Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs, qui commencent à se mettre en place, doivent permettre d'apprécier les résultats de l'ouverture de diplômes, de réorganiser des filières : nombre d'inscrits, de diplômés, consommation d'heures complémentaires, etc. ;
- le coût prévisionnel des formations doit être précisément évalué pour éviter de multiplier le recours aux heures complémentaires ;
- il est nécessaire d'institutionnaliser un dispositif permanent de l'insertion des diplômés, le suivi actuel du devenir des sortants et son exploitation étant trop ponctuels. Des moyens seront nécessaires, mais l'OVE possède déjà des capacités d'expertise ;
- le renforcement de l'offre professionnalisante est un objectif de l'université. Elle doit veiller à sa cohérence et aux complémentarités avec les offres des autres établissements environnants (universités, mais aussi BTS), ainsi qu'aux viviers potentiels de recrutement qui ne sont pas sans limites. Néanmoins, le CNÉ considère comme réaliste la création d'un IUT de plein exercice à Rambouillet. Par ailleurs, les LP existantes doivent accueillir un public étudiant plus diversifié (notamment des étudiants de L2 à l'UVSQ, ou des publics de formation continue et VAE) ;

- l'ISTY est une "petite école" par ses effectifs, mais il délivre une formation de qualité et s'appuie sur des partenariats en recherche. Il doit être conforté et gagner en visibilité ;
- les coopérations au sein de l'université doivent être développées avec toutes les composantes. L'UFR des Sciences juridiques et politiques présente certainement, en matière de pluridisciplinarité, des potentialités qu'elle doit pouvoir valoriser et que les partenaires en interne et la direction de l'université doivent prendre en compte ;
- l'intégration des TICE dans les pratiques pédagogiques doit être étendue. L'université a perçu l'opportunité de développer de tels outils au vu de ses caractéristiques géographiques, et l'ambition dont elle fait preuve sur le sujet doit continuer à se concrétiser sur le terrain ;
- le manque d'indicateurs d'aide au pilotage politique des formations a déjà été évoqué. Mais le développement des pratiques d'évaluation des enseignements peut constituer un levier déterminant pour la politique de qualité et d'amélioration de l'offre de formation. Le comité de pilotage LMD a bien élaboré des questionnaires pour chaque UE et chaque parcours, mais, jusqu'ici, cette initiative n'a été suivie d'aucune action concrète, par manque de relais notamment. L'évaluation est encore très souvent ponctuelle et les résultats demeurent quasiment confidentiels. Dans ces conditions, le CNÉ ne peut que soutenir la proposition de l'UVSQ figurant dans son projet 2006-2009 d'*"engager un véritable processus d'évaluation de ses enseignements"*. Pour cela, les pratiques observées en la matière au sein de l'UFR médicale pourraient être appliquées à l'établissement dans son ensemble. Le dispositif généralisé, encore à construire, doit avoir un pilotage central identifié (le VP CEVU, par exemple) et mobiliser l'ensemble des responsables des domaines de formation. À ce titre, la création de la "cellule qualité", proposée dans le contrat quadriennal, ne peut qu'être encouragée.

II - La recherche

À sa création, l'UVSQ ne partait pas de rien en matière de recherche. Elle bénéficiait, dès les premières années de son existence, d'une assise et d'un potentiel scientifiques, hérités des universités-mères des deux antennes qui constituaient sa structure originelle. La stratégie avait été, notamment pour les sciences fondamentales à Versailles, de recruter des équipes entières d'enseignants-chercheurs, issues des anciennes universités de rattachement (Paris 6, Paris X, mais aussi Paris 1, entre autres). Dans le même temps, des jeunes professeurs ou maîtres de conférences, attirés par les possibilités d'insertion dans des équipes de bonne réputation scientifique et disposant de locaux et moyens matériels et humains parfois supérieurs à ceux des universités de Paris-centre, ont aussi été accueillis au sein du nouvel établissement. Conséquence de cette caractéristique historique, deux générations bien distinctes de chercheurs se retrouvent aujourd'hui à l'UVSQ, ce qui implique, en matière de recrutement, une vision prévisionnelle et prospective puisque certains des premiers enseignants de l'établissement sont partis ou vont partir en retraite.

La recherche de l'université jouit d'une réputation solide : elle est non seulement déjà bien installée et reconnue, mais, parce qu'encore en phase de structuration, elle apparaît aussi réactive et continue de bénéficier de l'arrivée de laboratoires déjà constitués et de la création de nouveaux. En effet, la structuration, déjà amorcée, doit encore pouvoir s'étendre, à la condition que la légitimité des structures centrales soit reconnue et acceptée et que celles-ci sachent faire partager par tous la dynamique de modernisation.

1- Une recherche de qualité et en mouvement

Des laboratoires reconnus en cours de structuration

L'UVSQ accueille 28 laboratoires labellisés, dont 11 unités UMR associées au CNRS, 1 à l'IRD et 3 à l'INSERM. Le potentiel humain de l'UVSQ est maintenant important : environ 500 enseignants-chercheurs sur les 730 emplois enseignants (chiffres de janvier 2004).

La qualité des laboratoires est donc attestée par leur reconnaissance par les organismes et par le ministère. Leur attractivité apparaît aussi importante, comme en témoigne l'augmentation des inscriptions en thèse. Les effectifs des écoles doctorales montrent que le 3^e cycle, qui partait de chiffres relativement faibles, est en forte progression à l'UVSQ. De plus, la moitié des thésards viennent d'une autre université, ce qui illustre le fait que la reconnaissance de la recherche à Versailles - Saint-Quentin dépasse le territoire d'implantation et ses environs.

Pour structurer l'ensemble de la recherche de l'université, six axes forts ont été définis et validés par le Conseil scientifique dans le cadre de la déclaration de politique scientifique accompagnant le projet de nouveau contrat quadriennal :

- *chimie, physique et matériaux* : ce pôle est fortement mobilisé sur les problèmes de synthèse et de caractérisation de matériaux ;

- *environnement et développement durable* : ce pôle pluridisciplinaire a vocation à exploiter les synergies entre les trois axes qui le composent : l'axe en économie de l'environnement et du développement durable avec le C3ED, auquel se sont par ailleurs intégrés les géographes ; l'axe Épidémiologie-Santé publique qui repose en particulier sur une UMR INSERM ; et l'axe en sciences de l'environnement, avec les laboratoires constitutifs de l'OSU-IPSL. Ces équipes devraient bénéficier d'une localisation commune à Saint-Quentin-en-Yvelines avec la construction de l'UFR de Médecine. La pluridisciplinarité du pôle pourrait encore se développer avec une consolidation des complémentarités entre les composantes y participant ;

- *mathématiques, informatique et sciences pour l'ingénieur* : la fusion des deux laboratoires de mathématiques en une seule UMR et celle des trois laboratoires de mécanique, robotique et instrumentation en une seule équipe d'ingénierie, menées à l'instigation de la présidence, ont considérablement amélioré la lisibilité de ce pôle. Les collaborations peuvent encore se renforcer avec l'informatique, dont le laboratoire PRISM appartient aussi à ce pôle ;

- *biologie et santé* : la réussite de ce pôle dépend en particulier de la réussite de l'insertion de l'UFR de Médecine et de la construction de son nouveau bâtiment à Montigny-le-Bretonneux, à laquelle l'équipe de direction de l'UVSQ doit veiller. Par l'intermédiaire de la biologie, il s'appuie aussi sur les collaborations avec les établissements voisins partenaires (centre INRA de Jouy, Université d'Évry-Val-d'Essonne). La biologie devrait encore se structurer dans les années à venir pour constituer un pôle de recherche en biologie intégrative autour de compétences et de plateaux techniques mutualisés avec les partenaires, notamment en protéomique et génomique.

Les travaux de recherche de l'UFR de Médecine, outre l'axe Épidémiologie-Santé publique environnement précédemment cité, se développent autour d'un axe Handicap. Cet axe principal de recherche sur les "personnes vulnérables" apparaît encore très large, mais il s'affinera certainement

avec le temps, du fait des relations avec les autres partenaires. Par ailleurs, plusieurs équipes existantes ont été intégrées au sein de l'EA Unité de Pathologie cellulaire et génétique (15 permanents) et la création de deux laboratoires a été demandée, s'appuyant sur des compétences existantes : Complications uro-génito-sexuelles et respiratoires du handicap neurologique et moteur, et Psychiatrie-neuropsychologie cognitive ;

- *cultures, humanités et sciences des sociétés* : ce pôle est adossé à la quasi-totalité des laboratoires de SSH, qui compte 3 UMR et 4 EA. Il regroupe en particulier historiens, littéraires, américanistes, anglicistes, hispanistes et sociologues ;

- *institutions et organisations* : ce pôle est piloté par l'UFR SJP et regroupe juristes et politistes. Les gestionnaires l'ont également intégré puisque leur laboratoire (LAREQUOI) relève de la thématique centrale du pôle.

Par ailleurs, il existe, au sein des deux premiers axes, deux fédérations de recherche pour favoriser la pluridisciplinarité, donner plus de visibilité et mutualiser des équipements lourds :

- *l'Institut Lavoisier-Franklin (ILF)*, qui concerne le pôle Chimie, physique et matériaux. Il a développé en particulier un centre commun de spectroscopie, plate-forme d'équipements lourds utilisés par les chimistes et les physiciens. Son développement souffre d'un manque de locaux dans l'attente de la récupération totale du bâtiment actuellement occupé par l'IUFM sur le campus Sciences ;

- *l'Institut Pierre-Simon Laplace (IPSL)*, fédération de recherche pour les sciences de l'environnement, qui a le statut d'observatoire des sciences de l'Univers (OSU) rattaché à l'UVSQ. Cet institut appartient au pôle Environnement et développement durable. Il constitue un élément important au niveau national pour l'observation et la modélisation de l'environnement et l'étude de la variabilité climatique. Il attend des nouveaux locaux prévus fin 2007 à Saint-Quentin-en-Yvelines (dans le cadre du CPER).

La question d'une troisième fédération a été posée pour le pôle Mathématiques, informatique et sciences pour l'ingénieur, mais ne s'est pas encore concrétisée faute de projet d'équipement lourd commun. Les collaborations doivent se développer entre l'axe Mathématiques et informatique, auquel participent les laboratoires PRISM (Parallélisme, réseaux, systèmes, modélisation, UMR CNRS de 49 permanents) et le LMV, et l'axe Conception, modélisation et instrumentation des systèmes, qui concerne à nouveau le PRISM, mais également le LISV (Laboratoire d'ingénierie des systèmes de Versailles), issu de la fusion du LIRIS, du LRV et du LEMA.

Une politique doctorale prometteuse

Quantitativement, l'activité en 3^e cycle augmente ; les inscriptions en thèse augmentent : 543 en 2003-2004 et 616 en 2004-2005, avec l'accueil de 40 à 50% d'étudiants venant de l'extérieur. Par ailleurs, 52 thèses ont été soutenues en 2003-2004 et 69 en 2004-2005. On constate une augmentation des thèses en cotutelle : 12 en 2003-2004 et 35 en 2004-2005. Enfin, 27 HDR ont été soutenues en 2003-2004 et 22 en 2004-2005.

Le lien entre formation et recherche fait l'objet de réflexions au sein de l'établissement, au-delà de la simple politique doctorale, comme en témoigne la participation soutenue des acteurs de la recherche (notamment via le Conseil scientifique) aux réflexions sur la mise en place de la réforme LMD.

Cette contribution de la communauté scientifique de l'UVSQ a aidé à la cohérence de l'adossement des masters aux pôles d'excellence définis. Le découpage des écoles doctorales (ED) n'est pas exactement calqué sur les domaines de master puisque deux ED sont proposées en co-accréditation. Dans le contrat quadriennal en cours, l'UVSQ a cinq écoles doctorales, dont trois pluridisciplinaires dites "de site", et deux en coaccréditation associant d'autres établissements :

- Société du futur (SOFT) ;
- Matière, milieux réactifs et méthodes de la modélisation (M2RM2) ;
- Cultures, organisations, législations (COL) ;
- Des génomes aux organismes (avec l'Université Évry-Val-d'Essonne) ;
- Sciences de l'environnement d'Île-de-France (avec l'Université Pierre et Marie Curie).

Dans le prochain contrat quadriennal, il est prévu la même configuration avec quelques ajustements des ED pour une meilleure cohérence avec les masters.

Les ED appliquent la même charte des thèses et mutualisent le suivi des étudiants, assuré par le SDRV pendant la thèse puis en collaboration avec l'OVE après la thèse. La mutualisation des moyens et des actions entre les écoles doctorales doit encore être encouragée afin d'accueillir, de suivre les doctorants et de préparer leur insertion dans les meilleures conditions possibles, comme proposé dans le contrat quadriennal. C'est aussi l'une des conditions pour avoir une vision d'ensemble du 3^e cycle dans l'établissement et pour proposer des améliorations à l'échelle de toute l'université.

Des dispositifs ont été élaborés et sont progressivement mis en place pour l'intégration des doctorants (réunion d'intégration, guide du nouvel arrivant, journée des doctorants, séminaires, représentation dans les conseils de laboratoire) et leur insertion professionnelle ("Doctoriales", stages d'anglais,...). Soucieuse de contribuer à la préparation de leur insertion, l'UVSQ organise depuis 1997 et en partenariat avec d'autres institutions des séminaires doctoraux ouverts à tous ses doctorants. Là encore, ces pratiques doivent pouvoir être formalisées dans le cadre du cahier des charges du SDRV, et mises en œuvre au sein de toutes les ED de l'établissement.

L'organisation du parcours des doctorants dépend aussi directement des ED : en physique-chimie, les étudiants bénéficient d'une formation scientifique complémentaire et d'une formation professionnalisante avec validation et crédits (2 fois 60 heures). Pour le nouveau contrat quadriennal, des propositions ont été faites pour mettre en place des modules transversaux scientifiques, d'outils de recherche, d'outils de professionnalisation, en relation avec l'association Bernard Grégory³. Ces propositions doivent être défendues pour toutes les écoles doctorales. Une mutualisation est envisagée dans la perspective du PRES.

D'autres différences demeurent dans les modes d'organisation du 3^e cycle : financement différent des doctorants selon les filières, en fonction notamment de la durée des thèses ; possibilités plus ou moins nombreuses pour les doctorants d'être salariés enseignants (c'est fréquent dans certaines

³ Cette association a pour mission de promouvoir la formation par la recherche dans le monde socio-économique et d'aider à l'insertion professionnelle en entreprise des jeunes docteurs de toutes disciplines.

disciplines de SSH) ; conditions d'attribution des mentions, etc. Ces spécificités sont souvent nécessaires, d'autant que certains sont peu partisans d'une homogénéisation forte des modalités (l'UFR SJP revendique souvent la spécificité des enseignements, à tous niveaux, des disciplines juridiques).

Les comparaisons en matière de devenir des doctorants sont plus difficiles à effectuer puisque le suivi de l'insertion n'est pas encore systématiquement effectué (le SDRV et le CRI préparent une application, "Doctobase", pour la rentrée 2006) et pas selon les mêmes modalités. En informatique (ED SOFT), où l'insertion fait l'objet d'une attention particulière, une enquête sur 80 docteurs montre un très bon taux d'insertion : 27 recrutés dans l'enseignement supérieur, 17 dans l'industrie, 25 post-doc ou ATER, alors qu'en biologie ou chimie, 40 à 45% sont ATER ou post-doc.

Les formations de 3^e cycle de l'UVSQ sont de qualité autant dans leurs aspects organisationnels que scientifiques. Un problème se pose néanmoins : celui de l'articulation entre les UFR et les ED, en particulier au regard des M2. Ce problème n'est pas particulier à l'UVSQ, mais peut être partiellement résolu en formalisant encore davantage le fonctionnement des écoles doctorales, afin de les homogénéiser et ainsi de susciter une totale collaboration entre elles.

La situation de la recherche à l'UVSQ est encourageante. Les restructurations opérées lui ont donné davantage de visibilité et certainement d'efficacité. Pourtant, on peut noter quelques faiblesses : les pôles définis ne sont apparemment pas homogènes en termes de qualité et de potentialités. Les pôles Chimie, physique et matériaux et Environnement et développement durable sont régulièrement mis en avant, mais qu'en est-il des autres ? La difficulté, pour une université aussi diverse du point de vue des disciplines que l'UVSQ, est de structurer par pôles sans isoler les recherches peut-être plus fragiles. La transversalité est, à ce titre, l'un des moyens que se donne l'UVSQ pour susciter des synergies entre les disciplines et faire bénéficier certains domaines, en apparence plus faibles, de la qualité scientifique d'autres. À l'UVSQ, la transversalité en recherche doit pouvoir être développée, par exemple avec la recherche en sciences juridiques et politiques, dont l'intégration n'est apparemment pas optimale. À ce titre, le droit de l'environnement peut constituer un levier pour encourager les synergies avec ces disciplines. Un resserrement des liens entre écoles doctorales plus étroit encore est également envisageable. Pourquoi ne pas aller, comme d'autres universités, vers la création d'un collège des écoles doctorales ?

Il existe donc, là aussi, une marge de manœuvre pour rendre la recherche de l'université plus performante. L'UVSQ doit pouvoir mieux exploiter les nombreuses potentialités existantes au sein des laboratoires et des écoles doctorales et les intégrer à une réelle politique scientifique de l'établissement dans son ensemble. Cela passe principalement par une réflexion autour du pilotage global et de la gestion de la politique scientifique de l'UVSQ, qui doivent être acceptés par l'établissement tout entier.

2 - Pilotage et gestion de la recherche

L'université dans son ensemble est mobilisée autour des questions touchant à la recherche. Des réunions des directeurs de laboratoire et/ou d'école doctorale sont organisées, environ tous les six mois, sur des thèmes d'actualité et les comités de direction, qui ont lieu deux fois par mois avec les directeurs de composante, abordent aussi les questions scientifiques. Conseils (CS bien sûr, mais aussi CA), réunions (du bureau, des directeurs de laboratoire et d'ED) attestent de l'importance que revêt la recherche dans une université pourtant encore jeune.

Cependant, du fait de l'histoire, de l'éclatement des sites et de l'isolement géographique des services centraux, la recherche au sein des composantes de l'UVSQ laisse l'impression d'une certaine dispersion et la politique scientifique de l'Université de Versailles - Saint-Quentin peine à se révéler.

Un Conseil scientifique plus animateur que pilote

La structuration de l'université a été marquée à ses débuts par un respect très strict du décret d'application : deux conseils seulement ont été mis en place, le conseil d'orientation et le conseil d'université. Alors que les autres universités nouvelles d'Île-de-France avaient fait le choix de créer chacune une instance politique de pilotage de la recherche (conseil scientifique pour Évry, commission scientifique pour Marne-la-Vallée ou comité scientifique à Cergy), l'UVSQ n'en avait pas éprouvé le besoin.

À la fin du statut dérogatoire, l'université a mis en place un Conseil scientifique qui compte aujourd'hui 40 membres (dont 4 étudiants de 3^e cycle et 4 personnalités extérieures) et tient 5 ou 6 séances par an, en présence de la présidente. Il est doté d'un bureau, composé du VP CS et de 7 élus, qui se réunit une semaine environ avant les sessions et qui prépare les ordres du jour. Au cours des dernières années, une part majoritaire des ordres du jour a été consacrée à la construction du LMD, à l'examen de son premier bilan et à l'élaboration du volet recherche du contrat quadriennal. Outre ces thématiques, les discussions portent sur le BQR : 80% du BQR sont affectés aux actions nouvelles, ce qui est assez original, l'idée étant de faciliter leur démarrage dans l'attente de financements du ministère ou des organismes de recherche. Le reste du BQR est affecté à l'aide à la communication : colloques et publications d'ouvrages collectifs, notamment pour le secteur SSH et SJP.

Les autres discussions du CS concernent le fléchage des postes d'enseignant-chercheur. Ces derniers temps, le Conseil a activement participé aux réflexions sur les pôles de compétitivité.

Le Conseil scientifique joue donc un rôle d'animation des discussions sur la recherche. Par ailleurs, pour assurer une meilleure coordination, son vice-président est invité au Conseil d'administration et, réciproquement, le vice-président du CA est invité aux séances du CS. Depuis la dernière mandature, le CS est doté de statuts précisant en particulier les règles de fonctionnement du bureau, de convocation aux réunions, de comptabilisation des voix lors des votes, etc.

Pour que le CS puisse jouer pleinement un rôle d'animateur et d'arbitre et que soit confortée une politique scientifique reconnue par tous, ce conseil doit veiller à ce que chaque secteur disciplinaire puisse développer ses propres stratégies. D'une manière complémentaire, il est nécessaire que chaque composante soutienne la politique de l'établissement.

Le rôle des composantes dans les enjeux de la recherche

Chaque UFR (Sciences, SSH, SJP, PIFO), ainsi que l'OSU-IPSL, a un comité scientifique élu qui débat en amont du CS. Le comité scientifique de l'UFR SSH, composé de 10 élus et du doyen, est présidé par un élu maître de conférences (actuellement la VP RI de l'UVSQ). L'examen des PV du Conseil de 2003 à 2005 révèle des débats ouverts et constructifs.

Le comité de l'UFR des Sciences apparaît très dynamique. Cette UFR est celle dont l'héritage historique (issu de Paris 6) est le plus riche, scientifiquement parlant notamment. Elle comporte un des deux IFR de l'université, la fédération Lavoisier Franklin, regroupant chimistes et physiciens, et le projet de 3^e IFR concernait aussi ses centres de recherche. Les effectifs globaux de l'UFR (y compris ceux du 3^e cycle) continuent d'augmenter, ce qui est aujourd'hui exceptionnel pour les filières de sciences dures.

Par ailleurs, tous les laboratoires de l'UFR, sauf un, sont associés au CNRS, ce qui peut rendre plus difficiles les arbitrages dans le pilotage de la recherche, notamment en sciences fondamentales. Elle est de fait très active dans les discussions au Conseil scientifique (au sein duquel elle est majoritaire). Toutes les conditions sont réunies pour faire de l'UFR la "locomotive" de l'université en matière de recherche. Dans le même temps, elle constitue parfois un frein à la mise en place de structures centralisées œuvrant pour la recherche, certains des membres de l'UFR étant, par exemple, très critiques vis-à-vis du SDRV. Dès lors, le service est considéré comme un concurrent, et ceci alors même que ce sont les laboratoires en sciences dures qui font le plus appel à lui.

La recherche à l'UFR des Sciences juridiques et politiques apparaît, au contraire, sous-dotée. L'UFR ne bénéficie que de 4,2% de la somme totale issue des prélèvements effectués dans le cadre du BQR (voté à l'unanimité par le Conseil scientifique), alors que sa production scientifique en publication d'ouvrages collectifs et en colloques est importante. Il est vrai que la dotation ministérielle allouée aux laboratoires de l'UFR ne représente que 2,6% de la somme totale provenant de la tutelle ; ainsi la proportion de BQR obtenue par les laboratoires de l'UFR SJP est-elle près de deux fois plus importante que leur contribution. Par ailleurs, le régime de primes et de décharges lui est défavorable. En doctorat, l'UFR se trouve associée à l'UFR SSH dans une même école doctorale, ce qui limite les possibilités de financement. Le sentiment d'isolement des juristes et des politistes peut également s'expliquer par le fait qu'ils sont, statutairement, peu représentés dans le CS (deux élus). Malgré ces difficultés, l'organisation de la composante repose sur une équipe de direction très mobilisée, compte tenu notamment des rapprochements évoqués plus haut avec des partenaires extérieurs.

Avant le rattachement à l'UVSQ, la recherche à l'UFR PIFO se présentait comme un assemblage de recherches morcelées et un travail de mise en cohérence a été mené et se poursuit (cf. *supra*). Les activités de recherche s'étaient développées dans le cadre de l'ancienne UFR de Paris-Ouest de l'Université René Descartes, qui comprenait deux autres UFR plus importantes. L'UFR PIFO évoluait sans lien particulier avec ses deux "consœurs" et, dans le même temps, le contexte ne favorisait pas la mise en place d'une politique scientifique propre à l'UFR. La donne a changé avec le transfert de décembre 2001, et la volonté de développer la recherche de l'UFR de Médecine a été l'une des raisons importantes de son rattachement, comme l'affirme le texte du contrat quadriennal 2002-2005. Mais la définition d'une véritable politique scientifique a, en réalité, mis un certain temps à s'imposer, d'autant que le transfert ne s'est pas accompagné d'une mise à disposition de moyens importants et n'a pas non plus encore donné lieu à la construction de locaux de recherche.

L'UFR médicale est satisfaite de son nouvel environnement, mais elle doit veiller à l'intégration de sa recherche dans la politique scientifique de l'université. Son transfert à Saint-Quentin, et donc la séparation d'avec Paris 5, ne doit pas la conduire à développer ses recherches en totale indépendance de son nouvel établissement de rattachement. Les autres composantes, et surtout le niveau central de l'université, doivent créer les conditions d'une intégration intelligente des recherches médicales. Cette intégration est déjà bien engagée. Cependant, les activités et les travaux des équipes, dont beaucoup sont de niveau international, ont continué à être largement répertoriés et portés au crédit des hôpitaux universitaires ou de structures autres que celles de l'UVSQ. Là encore, le niveau central doit être attentif et revendiquer la part à laquelle l'université a droit dans le succès des recherches de l'UFR PIFO et des autres composantes.

Les enjeux internes et externes du pilotage de la recherche

Le pilotage de la recherche à l'UVSQ associe niveau central de l'université et composantes. Ces dernières, notamment grâce à leur comité scientifique, exercent un pouvoir certain sur la politique scientifique de l'établissement. Ce pouvoir ne se manifeste pas nécessairement au détriment d'une stratégie globale d'établissement si l'on considère que centralisation et déconcentration de la recherche ne sont pas contradictoires, ni opposées. Ce message est parfois difficile à faire passer dans les composantes : certains des interlocuteurs insistent sur les travaux des comités scientifiques des UFR, en opposant ces derniers au récent service central de la recherche, du développement et de la valorisation. Les comités scientifiques des UFR, davantage au contact des laboratoires, pourraient, selon eux, mieux agir sur les profils de poste, les fléchages auraient une "mémoire" dont le niveau central ne bénéficierait pas. Il est d'autant plus difficile pour la présidence d'influer sur la recherche du fait du nombre relativement élevé d'UMR, ce qui laisse supposer que certaines questions se jouent au sein des grands organismes ou, tout au moins, qu'elles échappent partiellement à la direction de l'établissement. Mais l'expérience montre aussi que les projets structurants de la recherche sont fortement contingentés par les questions de locaux et d'infrastructures, pour lesquelles l'université joue souvent un rôle déterminant.

L'université connaît de vraies réussites en recherche, mais ce sont souvent des réussites sectorielles. Or, les défis à venir lui imposent de repenser son pilotage. Par ailleurs, elle rencontre des problèmes récurrents, comme la pénurie ou le déséquilibre en personnel IATOS dans sa répartition entre composantes. Ces difficultés doivent être surmontées grâce à des négociations qui ne peuvent, de fait, être entreprises que par le niveau central de l'université. Plus généralement, pour que le CS puisse effectivement élaborer une stratégie de politique scientifique, il faudrait que des indicateurs de suivi des données alimentent les discussions, ce qui n'est pour l'instant pas toujours le cas. Mais la création récente d'un service central de la recherche doit pouvoir faciliter de telles pratiques et permettre la mise en place d'un système d'assurance de la qualité, ce qui rendra possible un pilotage efficace de la recherche. C'est le chantier auquel l'université a déjà commencé à travailler, non sans affronter quelques difficultés.

Vers une gestion et un pilotage plus centralisés de la recherche ?

Le CS travaille en étroite collaboration avec le SDRV chargé de l'administration et de la gestion de la recherche. Créé en 2002, en partie financé sur fonds propres jusqu'en 2004, le service bénéficie d'un personnel qualifié (3 catégories A et 3 B) et joue le rôle très utile de gestionnaire centralisé de la recherche. Pour disposer d'outils de pilotage, la nouvelle présidente a renforcé en 2003 les missions du SDRV, en lui confiant, pour une approche globale, l'administration de la recherche et de sa valorisation, avec un renforcement en moyens humains. Le SDRV est aujourd'hui organisé en trois pôles :

- administration de la recherche et recherche internationale ;
- formations et écoles doctorales ;
- valorisation et contrats.

Cette centralisation était indispensable, mais elle est diversement appréciée. Elle a, en effet, induit des changements dans les modes de fonctionnement jusqu'alors en vigueur et certains membres de la communauté universitaire reprochent au SDRV de ne pas avoir de mission précise et d'agir sans véritable cahier des charges. Ils opposent le travail au plus près du terrain, effectué par les comités scientifiques d'UFR,

au regard lointain, d'en haut, que poserait le service, considéré comme une structure centralisatrice et concurrentielle, sur les recherches. Ainsi, ils lui attribuent des compétences qui relèvent en réalité de la vice-présidence du Conseil scientifique, confortée désormais par une structure administrative en plein développement. L'opinion est nuancée par d'autres, directeurs de laboratoire notamment, qui mettent l'accent sur le besoin de données centralisées et la nécessité de les regrouper, ne serait-ce que pour mieux dialoguer avec le ministère.

Le SDRV a apparemment trouvé sa place à côté des écoles doctorales : leurs directeurs apprécient unanimement le travail du service, certains allant même jusqu'à dire que "son existence a changé la vie, surtout pour les doctorants". Il joue effectivement dans ce domaine un véritable rôle de liaison, de facilitateur.

Le rôle du SDRV apparaît, en tout état de cause, essentiel pour fournir les éléments d'un pilotage efficace. Le pôle valorisation du SDRV, en particulier, est face à des enjeux importants, compte tenu de la richesse des partenariats publics et privés de l'UVSQ dont il faut tirer le meilleur parti. Il devra pour ce faire se doter des outils et des compétences adéquats.

Le service doit pouvoir trouver sa complémentarité avec les UFR, si chacun joue son rôle et respecte les prérogatives des autres. La marge de manœuvre est importante mais délicate à utiliser. Le service n'en est encore qu'au début de son développement et les attentes des UFR et des laboratoires pour que ses missions soient mieux définies sont fortes. Ces attentes sont révélatrices de la méfiance de certaines UFR vis-à-vis d'un appareil administratif qui interviendrait sur des questions de recherche, de discipline et d'emploi sans suffisamment de concertation avec les composantes. L'UFR des Sciences fait, par exemple, remarquer que son comité scientifique interne fonctionne bien et elle vit le développement du service central comme une "concurrence", considérant que son poids important (70% du potentiel) est insuffisamment pris en compte.

Réformer les modes de pilotage et de gestion de la recherche n'est pas chose aisée, notamment à l'UVSQ. Si certaines critiques sur le SDRV sont justifiées (il est par exemple urgent de développer les liens entre le SDRV et le SRIE qui, bien qu'ils soient prévus, sont pour l'instant très faibles), son rôle devra être déterminant pour les années à venir. La direction de l'établissement doit nécessairement conforter les missions du SDRV, les définir encore plus précisément, et ceci auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. C'est une condition indispensable pour le développement scientifique de l'université dans son ensemble pour ces prochaines années.

3 - Les perspectives de la recherche à l'UVSQ

Les laboratoires sont de tailles diverses et l'UVSQ, en accord avec les tutelles, encourage le regroupement pour en accroître la visibilité et les synergies. Ainsi l'université, poursuivant ses réflexions sur la structuration de ses équipes de recherche, propose pour le projet de contrat quadriennal 2006-2009 :

- la fusion des deux laboratoires de mathématiques (le LAMA et le CMAP) en Laboratoire de mathématiques de Versailles (LMV), équipe de 34 permanents ;
- la fusion des deux laboratoires de chimie (l'IREM et le SIRCOB) en Institut Lavoisier de Versailles, équipe de 61 permanents ;
- la fusion des deux laboratoires de physique (le LMOV et le LPSC) en Groupe d'études de la matière condensée, équipe de 45 permanents.

Chacune de ces fusions doit donner naissance à une UMR unique UVSQ/CNRS. Par ailleurs, l'UVSQ œuvre pour la fusion des deux laboratoires de sciences de l'ingénieur : le Laboratoire d'instrumentation et de relations individus systèmes (LIRIS, 12 permanents) et le Laboratoire de mécatronique et robotique de Versailles (LMRV, 14 permanents) pour former un laboratoire unique.

Au-delà des questions de structuration interne, pour lesquelles un gros travail a déjà été fait dans le précédent contrat et doit se poursuivre pour les quatre années suivantes, l'université doit s'atteler à relever d'autres défis en matière de recherche. Ces défis consistent d'abord à régler rapidement la pénurie de surfaces de recherche disponibles et à prendre activement part aux différents projets de mutualisation des forces de l'enseignement supérieur, notamment à l'échelle régionale.

Une priorité : résoudre le problème du manque de locaux (notamment en médecine)

Le problème des surfaces de recherche est pointé par la plupart des composantes (UFR SSH, Sciences, PIFO, IUT de Mantes, ISTY) et relayé par la présidence. Le CNÉ comprend l'impatience de l'UVSQ concernant les locaux de l'IUFM de Versailles, qui doivent être depuis (trop ?) longtemps mis à disposition de l'UFR des Sciences.

Il est surtout essentiel que les projets prévus au CPER soient réalisés. La situation de l'UFR PIFO est peut-être la plus alarmante. L'UFR a actuellement, comme locaux propres, deux bâtiments dans l'enceinte de l'hôpital Raymond Poincaré à Garches :

- un bâtiment préfabriqué datant de 1969, qui est utilisé pour les bureaux du doyen et de l'administration (178 m²), la bibliothèque (103 m²) et des locaux d'enseignement (94 m²) ; le service informatique de l'hôpital, qui y est hébergé, occupe le reste du bâtiment ;
- un bâtiment "en dur" datant du début des années 1970, dont une partie est consacrée à l'enseignement (432 m² correspondant à 1 amphithéâtre et 2 salles), une autre à la recherche (134 m²) et à des locaux administratifs (59 m²) et techniques (57 m²), la surface restante (69 m²) étant attribuée aux associations d'étudiants et à une réserve pour la bibliothèque.

L'UFR dispose également de 724 m² dans l'enceinte de l'hôpital Ambroise Paré à Boulogne, dont 550 sont consacrés à l'enseignement, 47 à la recherche et 127 à la documentation. Cette insuffisance a considérablement retardé l'accueil à l'UVSQ de la 1^{ère} année d'études (PCEM1), qui n'a pu se faire qu'à la rentrée 2005. En réalité, elle entrave tout développement sérieux de cette UFR de Médecine.

En ce qui concerne le bâtiment préfabriqué, le "diagnostic amiante" de juin 2002 a conclu que la plupart des parties construites sont constituées de matériaux amiantés et la commission communale de sécurité a donné, en décembre 2001, un avis défavorable à la poursuite de son exploitation pour d'autres raisons de sécurité. La même commission a émis un avis défavorable concernant le bâtiment universitaire construit "en dur". En conclusion, 60% des locaux actuels ne répondent pas aux normes de sécurité et 40% doivent impérativement être détruits.

La construction d'un bâtiment pour l'UFR médicale, prévue, n'a pas encore été réalisée, mais devrait aboutir dans le cadre du nouveau projet sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines. Ce projet prévoit la construction d'un bâtiment d'une surface de 14 000 m², dont 80% seront dévolus à la recherche. Il comporte la création d'un pôle recherche Épidémiologie et d'un pôle de recherche Biologie, qui participeront à la constitution d'un institut fédératif autour de la thématique Environnement et santé, populations vulnérables.

La communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines et la commune de Montigny-le-Bretonneux ont mis à disposition un terrain de 6 500 m² environ, qui convient parfaitement. Sa situation à proximité de la gare mixte SNCF-RER est judicieuse, compte tenu des lignes qui la desservent. D'une façon générale, les représentants de toutes les instances locales, départementales et régionales sont favorables à cette construction, comme ils l'ont confirmé lors d'une réunion avec les experts du CNÉ.

Le CNÉ recommande que ce projet se concrétise puisque le besoin de nouveaux locaux est avéré et que l'appui des collectivités territoriales est acquis et permet d'envisager une faisabilité raisonnable. Il est par ailleurs justifié par la sociologie étudiante : une nette majorité des nouveaux étudiants de 1^{ère} année est originaire des Yvelines, ce qui va se répercuter sur les années suivantes. De plus, le projet de recherche de l'UFR est lui aussi compatible avec cette construction. L'intégration de l'UFR sera favorisée à la fois en ce qui concerne la formation et la recherche par la proximité des composantes SSH et SJP de l'UVSQ et du centre régional de l'INSEE (situé à Saint-Quentin), qui traite les "enquêtes santé" de la population de la région parisienne. Enfin, un certain nombre d'entreprises de l'Ouest parisien ont manifesté un intérêt pour ce projet, ce qui est en parfait accord avec les perspectives "entreprises innovantes" de l'UFR et de l'université.

La recherche à l'UVSQ face aux enjeux scientifiques régionaux, nationaux et internationaux

Outre le nécessaire pilotage et la structuration en interne de sa recherche, l'UVSQ s'investit dans les projets d'intégration et de mutualisation qui se développent depuis quelques années. Elle doit se rendre visible aux niveaux régional et national, voire au-delà, pour peser dans les négociations qui entourent la constitution de ces entités supra-universitaires en gestation.

L'UVSQ a ainsi apporté un soin particulier à la forte insertion des spécialités de l'établissement dans les 5 pôles de compétitivité d'Île-de-France :

- 3 pôles mondiaux :

- . Systém@tic Paris-Région, centré sur les logiciels et systèmes complexes ;
- . Méditech Santé ;
- . Mov'eo (issu de la fusion de Vestapolis sécurité routière et environnement et *Normandy Motor Valley*) ;

- 2 pôles de compétitivité régionaux et nationaux :

- . Ville et mobilité durables ;
- . *Cosmetic Valley* - Science de la beauté et du bien-être.

Pour chacun de ces pôles de compétitivité, la présidente a nommé un chargé de mission dont le rôle est, en interne, d'assurer l'interface avec les laboratoires et, au sein du pôle, de promouvoir l'UVSQ et ses laboratoires.

La recherche à l'UVSQ s'appuie aussi fortement sur l'ancrage territorial et sur les partenariats industriels. Le pôle mécatronique du Mantois, la Fondation Garches sur le handicap et la Fondation européenne pour des territoires durables ont déjà été cités. Ils sont de ces partenaires avec lesquels l'université doit continuer sa coopération. Les laboratoires de l'UVSQ sont engagés dans de nombreuses

collaborations avec leurs homologues franciliens et de nombreuses conventions-cadres sont signées (avec le CEA, SOLEIL, l'INRA,...) : l'université doit s'attacher au suivi scrupuleux de ces accords pour faire entendre sa voix, d'autant plus que, dans les années à venir, des actualisations seront nécessaires, certaines étant en cours (avec le CEA par exemple).

L'université a renoncé à se doter d'une structure de publications, faute de taille critique. Elle a choisi de se rapprocher du projet SAIC Édition de Paris VIII qui vise à transformer les Presses universitaires de Vincennes en structure interuniversitaire. Ce choix est intéressant, et il est d'ailleurs évoqué par de nombreuses autres universités. Le projet est encore en cours, mais l'UVSQ doit suivre le dossier de près pour y figurer, à côté d'autres partenaires dont l'influence est grande.

L'université s'est récemment engagée avec d'autres établissements d'enseignement supérieur d'Île-de-France dans un projet ambitieux de pôle de recherche et d'enseignement supérieur. Le PRES UniverSud Paris regrouperait, outre l'UVSQ, les universités de Paris XII Val-de-Marne, Évry - Val d'Essonne, Paris-Sud 11 et l'École normale supérieure de Cachan. L'implication de l'UVSQ dans cette structure est forte et elle est présente dans la plupart des pôles thématiques de recherche définis par le PRES. L'objectif premier est la mutualisation dans différents domaines des établissements d'enseignement supérieur. Pour les aspects liés à la recherche, les mutualisations porteraient notamment sur les formations doctorales ou la valorisation. Un groupe de travail a déjà défini comme prioritaire la mutualisation des compétences et des moyens afin de répondre aux appels d'offre européens. Ces travaux pourraient déboucher, à terme, sur la mise en place d'une cellule Europe au sein du PRES, donc commune aux cinq établissements. Le CNÉ recommande à l'UVSQ de poursuivre ses efforts avec ses partenaires pour la constitution de ce PRES. Cela passe par une bonne communication interne et externe, pour éviter la perte de lisibilité des activités de chacun.

La recherche n'est pas le seul domaine dont certaines activités sont ou seront mutualisées. Sont également évoqués l'OVE, la gestion de la formation continue, etc. Le projet est ambitieux et l'UVSQ y fait souvent référence. Le rapprochement avec ses partenaires voisins est vital pour faire face aux enjeux futurs, mais le PRES ne réglera pas toutes les difficultés. Par ailleurs, certains des partenaires au sein du PRES (Paris-Sud 11 ou, dans une moindre mesure, l'ENS Cachan) ont un potentiel, notamment en recherche, qui les place aux premiers rangs des établissements français d'enseignement supérieur en termes de réputation internationale. Cela constitue un apport indéniable au PRES, mais peut également induire des relations et des jeux de pouvoir néfastes au sein même de la structure interuniversitaire.

La valorisation : ancrage territorial et économique de la recherche

Un pôle valorisation et gestion des contrats a été créé en 2003 au sein du service de développement de la recherche et de la valorisation pour suivre les activités de valorisation. Une juriste, une fiscaliste et un agent ont été recrutés sur fonds propres pour le suivi des contrats. Le SDRV vise tous les contrats et étudie les clauses de propriété intellectuelle, même lorsque la gestion est confiée à une autre tutelle du laboratoire (CNRS, IRD, INSERM,...). Un fonds d'investissement pour la propriété intellectuelle a été créé en 2004 pour permettre une rapidité de réaction en cas de possibilité de dépôt de brevet.

La mise en réseau des compétences et des moyens favorise l'émergence et la conduite de programmes de recherche, en particulier transdisciplinaires : 47 contrats ont été signés en 2003-2004, dont 10 européens. Pour sensibiliser les chercheurs, une plaquette *Recherche et innovation* a été réalisée en mars 2004 et une journée sur l'innovation organisée.

Bien qu'étant une structure jeune, le SDRV s'est vu confier par l'ANR, depuis 2005, le pilotage administratif et la gestion financière du programme "Chaires d'excellence".

La valorisation comme vecteur d'ouverture de l'université sur le monde économique sera examinée dans la suite du rapport.

4 - Conclusions et recommandations

L'université a su tirer profit des potentialités qui se sont offertes à elle dès sa création. Dans le même temps, l'histoire de l'université a freiné la centralisation du pilotage politique de la recherche, et les UFR, organisées depuis la période de dérogation statutaire pour piloter scientifiquement, stratégiquement et politiquement leur recherche, voient parfois avec méfiance la montée en puissance d'une instance ou d'un service central oeuvrant dans le domaine de la recherche.

La bonne santé de la recherche à l'UVSQ et la renommée de certains laboratoires ne masquent pas totalement les difficultés rencontrées par certains acteurs et n'assurent pas pour autant une pérennité. Le niveau central de l'université a donc un vrai rôle à jouer, non seulement pour arbitrer (postes, fusions, allocations, etc.) et régler certains problèmes plus ponctuels (l'isolement de l'UFR SJP entre autres), mais aussi pour porter une politique scientifique à l'échelle de l'établissement.

Le CNÉ attire donc l'attention de la communauté universitaire de Versailles - Saint-Quentin sur plusieurs points :

- veiller, dans le cadre du schéma de développement de l'université, et comme cela a déjà été fait pour de nombreux secteurs, au regroupement optimal des centres de recherche de même spécialité ou de compétences complémentaires pour renforcer l'identité des pôles scientifiques et leurs synergies ;
- intégrer toutes les composantes aux réflexions sur la politique scientifique ;
- développer l'homogénéisation des écoles doctorales en resserrant leurs liens scientifiques et en faisant converger leur fonctionnement et modes de gestion ;
- accroître le nombre de thèses en cotutelle (une quarantaine en 2004-2005), de soutenances de doctorat (moins d'une centaine par an actuellement) et veiller à ce que la totalité des sujets soient inscrits dans le fichier central des thèses, une démarche jusqu'ici très imparfaite ;
- donner une meilleure lisibilité aux actions internationales des laboratoires, notamment par des collaborations suivies entre le SDRV et le SRIE ;
- assurer le SDRV, dont les moyens en personnel sont insuffisants, des soutiens logistiques nécessaires pour remplir toutes ses missions : information, conseil, aide aux laboratoires (notamment pour le montage de projets répondant à des appels d'offre internationaux) ; appui aux ED par la mise à disposition d'outils mutualisés facilitant l'insertion des doctorants ; valorisation des résultats de la recherche (jusqu'ici peu développée) en s'appuyant, le cas échéant, sur les partenariats de l'établissement au sein du tissu industriel (par exemple, dans le cadre de Fondaterra⁴ ou des pôles de compétitivité). La restructuration du service amorcée à la rentrée 2005, avec des pôles d'objectifs bien identifiés, doit à ce titre être poursuivie ;

⁴ Fondation européenne pour des territoires durables. Créée en septembre 2004, cette fondation est un réseau d'institutions publiques et privées fédérant des compétences de recherche, de formation, de médiation des connaissances et d'expertise autour de la thématique du développement durable des territoires.

- veiller à ce que les projets prévus en termes de nouveaux locaux se concrétisent rapidement. Il manque entre 15 000 et 20 000 m² à l'UVSQ pour être dans la moyenne des universités du même type. Le CNÉ recommande également aux partenaires de l'établissement et à la tutelle de permettre à la recherche de l'UVSQ de poursuivre son développement en lui offrant des surfaces adaptées. Parallèlement, l'université doit poursuivre ses efforts pour mieux répartir les surfaces de recherche entre les composantes (actuellement 12 m² par chercheur en sciences et seulement 2 m² en SSH), sachant que les besoins ne sont toutefois pas les mêmes selon les disciplines ;

- poursuivre l'implication de l'UVSQ - importante pour son image et ses partenariats - dans le futur PRES UniverSud Paris et dans les pôles de compétitivité. Elle nécessite cependant une bonne communication interne et externe, car le risque de perte de lisibilité de l'ensemble de l'établissement au profit certes de ses parties et composantes, mais au détriment de l'image de l'ensemble, est d'autant plus à craindre que certains partenaires de l'établissement, géographiquement proches, ont un pouvoir d'attraction très fort.

III - Vie étudiante

Les étudiants de l'UVSQ, dont les effectifs sont en constante augmentation, viennent principalement des Yvelines. Comme le souligne une enquête récente publiée par l'OVE de l'établissement⁵, l'UVSQ recrute localement ses étudiants : 4 inscrits sur 5 résident dans les Yvelines et plus de la moitié dans la ville nouvelle de Saint-Quentin ou à Versailles. Seul l'IUT de Vélizy et, dans une moindre mesure, celui de Mantes ont un recrutement géographique plus large. On note toutefois, au fil des années récentes, un petit tassement du recrutement local, lié sans doute en partie à l'intégration de la filière Santé et peut-être aussi à la mise en place du LMD.

Compte tenu de la composition sociologique de la zone de recrutement des étudiants, plus de la moitié des inscrits ont des parents cadres supérieurs, de professions libérales ou dirigeants d'entreprise, taux que l'on trouve habituellement dans les filières les plus sélectives de l'enseignement supérieur. Et avec les 20% issus des professions intermédiaires, ce sont finalement près de 2/3 des étudiants qui sont originaires des couches de population les plus favorisées. Rien d'étonnant si le taux d'étudiants boursiers (13%) est inférieur à celui de la moyenne des universités françaises (24,5%). Il faut cependant nuancer cette appréciation car, comme pour le reste de l'académie, 12% des étudiants inscrits sont étrangers et ne sont pas éligibles aux bourses françaises sur critères sociaux. De plus, les proportions de boursiers diffèrent fortement en fonction des filières.

Des quatre universités nouvelles créées en Île-de-France, l'UVSQ est celle qui a accueilli dès sa création les effectifs étudiants les plus nombreux. Aujourd'hui, ces effectifs augmentent toujours, mais différemment selon les disciplines et les cycles. D'ailleurs, les caractéristiques de l'université dans ses premières années, la jeunesse et l'ancrage territorial de l'établissement, tendent à s'estomper. Les effectifs de 1^{er} cycle sont moins majoritaires qu'au début, tandis que le 3^e cycle gagne proportionnellement plus d'étudiants, qui viennent notamment d'autres universités. Cependant, les caractéristiques géographiques de l'établissement influent toujours sur le pilotage de la politique de la vie étudiante.

⁵ Les étudiants de l'UVSQ au scanner, 2004-2005.

1- Accueil et suivi des étudiants

Information, intégration et accueil des nouveaux étudiants

En ce qui concerne l'information et l'accueil des nouveaux bacheliers, les actions sont nombreuses et propres à chaque composante : en particulier, des amphis d'information sont organisés par les directeurs des UFR SJP et Sciences, en collaboration avec le SCUIO, pour expliciter les parcours et améliorer l'accès des étudiants aux services de l'université. Au mois de septembre suivent les amphis de pré-rentrée des composantes. Ainsi, à l'UFR des Sciences, une première réunion des bacheliers est organisée en juillet, en amphithéâtre, présidée par le directeur de l'UFR, avec les responsables de département et de mention. Puis, en septembre, suivent deux amphis de pré-rentrée avec tous les services de l'UFR, de l'université et les associations étudiantes. Une visite du campus y est même proposée.

Ces dispositifs d'amphis de rentrée viennent compléter les actions entreprises plus globalement par l'université pour sensibiliser les futurs étudiants potentiels, comme le fort développement des relations avec les lycées (cf. *infra*).

Par ailleurs, des supports ont été élaborés, souvent à l'échelle de l'université, ce qui a l'avantage de développer le sentiment d'appartenance à l'UVSQ, et non pas seulement à telle ou telle UFR. Un guide du nouvel étudiant a par exemple été édité. Lors de la mise en place du LMD, l'université a rédigé une plaquette intitulée *L'offre de formation*, présentant de façon particulièrement pédagogique le schéma de la nouvelle offre. Ces documents sont informatifs et de qualité. À l'UFR des Sciences, un livret de l'étudiant remis aux nouveaux entrants complète leur accompagnement.

La lutte contre l'échec universitaire

L'UVSQ affichait, dans son précédent contrat quadriennal, une volonté de lutte contre l'échec en première année. Elle a proposé toute une série de dispositifs concourant à réaliser cet objectif :

- des équipes pédagogiques, appuyées par le SCUIO, ont été mises en place en SJP, SSH et Sciences pour assurer l'accompagnement des étudiants. Elles assurent le suivi et le conseil dans la construction progressive du projet personnel ou du projet d'insertion professionnelle, avec différentes modalités selon les filières : désignation de référents, plages horaires d'accueil, diffusion des adresses *e-mail* des enseignants, réunions d'échanges. L'enjeu est, en particulier, de repérer ceux qui sont en difficulté pour leur proposer un suivi individualisé. Un budget - modeste - d'heures a été alloué en Conseil d'administration à cet encadrement, illustrant la volonté politique de la présidence ;
- le tutorat, pour tous les étudiants de 1^{ère} année, par des étudiants plus avancés (tuteurs de M1 ou M2 encadrés par un enseignant référent) a été mis en place. Comme dans de nombreuses universités, il faut veiller à ce qu'il ne bénéficie pas uniquement aux bons étudiants et inciter ceux qui en ont le plus besoin à s'y inscrire ;
- l'UVSQ a développé le recours à plus de TD, pour faciliter la transition avec le lycée, mais sa mise en place se heurte au problème des moyens ;
- à l'UFR des Sciences, l'année d'initiation et d'orientation (AIO) permet d'acquérir une méthode de travail et des bases scientifiques, avec de bons résultats, même si elle n'a, pour l'instant, séduit qu'un petit nombre d'étudiants (une quarantaine) ;

- l'université affirme sa volonté que les enseignements de licence soient assurés par des EC. C'est le cas pour 80% des enseignants dans les disciplines scientifiques. Dans les disciplines de sciences humaines et sociales, l'objectif est plus difficile à atteindre, car le taux d'encadrement est bas et le recours aux vacataires plus important ;

- à l'initiative de la présidence, la mise en ligne de ressources pédagogiques se développe (e-campus). Les compléments de cours, par exemple, sont de plus en plus accessibles par voie informatique.

Les dispositifs et les initiatives sont nombreux en matière de lutte contre l'échec à l'université, et ce même si les moyens financiers et humains manquent parfois cruellement. Or, l'individualisation des parcours est très consommatrice de moyens et la marge de manœuvre est étroite. Le CNÉ recommande à l'université de faire un bilan de ces dispositifs et de diffuser et généraliser les bonnes pratiques, en particulier les moins coûteuses, à toutes ses composantes.

Le suivi des étudiants pendant et après leur parcours universitaire

Le suivi des étudiants dans leur parcours ou plus tard dans leur insertion professionnelle est majoritairement effectué au sein des composantes. À l'UFR des Sciences, par exemple, des réunions sont organisées par les enseignants en novembre et avril avec les étudiants de L1 pour les informer et les aider à choisir les UE du semestre suivant et discuter leur projet scientifique et personnel. Mais le niveau central souhaite légitimement s'informer et informer sur le parcours de ses étudiants. Dans ce but, et du fait de la dispersion de ses sites, il a choisi de "déconcentrer" ses actions en la matière.

Le SCUIO dispose en effet d'une antenne sur chaque site principal. Il compte ainsi 3 permanents à Versailles et 5,5 à Saint-Quentin, avec une amplitude d'ouverture de 9 heures à 17 heures. Il organise les journées liaison universités-lycées avec le rectorat, des journées portes ouvertes à l'intention des lycéens, participe aux journées d'accueil gérées par les UFR (évoquées plus haut). Il a un soin tout particulier à la réalisation d'un guide agenda pour les nouveaux étudiants. Le soutien de conseillers d'orientation (2 personnes, une demi-journée par semaine) est faible quand on connaît le pourcentage d'échecs (40% d'abandons en première année de droit, par exemple).

Le SCUIO a, par ailleurs, la mission de favoriser l'insertion professionnelle. Ses personnels sont formés sur les questions de l'insertion par des stages APEC. En collaboration avec les enseignants, ils interviennent en master pour faire connaître les services proposés par le SCUIO (offres d'emplois et de stages, rédaction de CV et de lettres de motivation,...). Le SCUIO centralise la gestion des stages (plus de 2 000) hors IUT et écoles d'ingénieurs, y compris les stages à l'étranger en relation avec le service des relations internationales, et les offres d'emploi, ce qui lui permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'emploi. Il développe des bases de données "entreprises" et "stages". Leur mise en ligne est prévue via le Web.

Le service médical universitaire

Le SMU fonctionne très bien. Il regroupe le service médical du personnel et celui de la médecine préventive des étudiants. Il comporte, en plus du médecin directeur, trois médecins à temps partiel. Un cabinet médical a été implanté sur chacun des principaux sites de l'université, à l'exception de l'IUT de Mantes-la-Jolie.

L'idée du regroupement du service médical des personnels et du service de médecine préventive des étudiants est bénéfique aux deux catégories de patients. Cette fusion doit demeurer, même si le développement de l'UVSQ peut conduire à vouloir séparer les deux services pour des raisons administratives.

Par ailleurs, les consultations en psychologie se font au sein du Service de la vie étudiante, ce qui peut poser des problèmes en termes de confidentialité et devrait donc être corrigé. Il convient de mentionner également que le SCVE prend en charge, pour la deuxième année, la rémunération des psychologues, alors que ce devrait être le fait du SMU.

Un effort particulier est fait en direction des étudiants handicapés (au nombre de 80 actuellement) : une structure relais/handicap/santé existe, un emploi de chargé de mission sur cette thématique a été créé et, depuis peu, une réflexion commune a été engagée avec le service de scolarité et la DIM.

Enfin, le service organise des campagnes particulières sur la sécurité routière, la nutrition, l'alcoolisme et l'association alcool-cannabis. Le service s'est engagé, avec succès, pour des "bâtiments sans tabac". L'attention du service est requise aussi pour lutter contre le stress, la dépression et le suicide.

Les travaux de l'OVE : un moyen d'améliorer encore le suivi des étudiants

L'OVE, dont les actions sont soutenues dans le cadre des contrats quadriennaux, a été créé en 1992. Il réalise des enquêtes par questionnaires sur les parcours d'orientation et les devenir professionnels des étudiants, mais aussi sur leur mode de vie (ce qui n'est pas le cas pour tous les observatoires). Au niveau master, les enquêtes portent sur la durée de recherche d'emploi, la profession exercée, le type d'entreprise, sa localisation géographique, le statut de l'emploi et le salaire. Ces données permettront de constituer un annuaire de l'insertion professionnelle des sortants. Il mène également des enquêtes communes avec d'autres OVE (sur les sortants de DEA 2000-2001 de sept universités de la région parisienne, par exemple). Ses études sont disponibles sur le site Web de l'université. Le service a, par ailleurs, été sollicité pour le suivi de la mise en oeuvre du LMD dans le cadre du programme PRé (projet égalité des chances pour l'accès aux formations d'excellence).

Malgré l'intérêt de ses travaux, l'OVE paraît sous-utilisé. Ses études, souvent d'une qualité remarquable, ne sont pas encore assez diffusées ni surtout exploitées, et il n'est que très rarement mobilisé sur des questions précises, que ce soit par les UFR ou par la présidence. Ce constat est d'autant plus regrettable que les résultats de ses travaux pourraient orienter les politiques mises en oeuvre dans le domaine du suivi des étudiants. S'il convient de généraliser les pratiques en la matière au sein des composantes, rien n'empêche, sur la base d'études précises qui pourraient être commandées par l'université, de les cibler en fonction des difficultés mises à jour et analysées par l'observatoire.

Aujourd'hui, l'OVE ne dispose pas des moyens humains suffisants pour mettre en place un dispositif permanent de suivi d'insertion : animé par deux maîtres de conférences en socio-démographie, il ne dispose d'un emploi d'ingénieur que depuis 2005. Pourtant l'investissement qui pourrait être fait pour renforcer ce service ne serait pas perdu : en fonctionnant plus efficacement, il permettrait de déterminer avec plus de pertinence les objectifs prioritaires à poursuivre en matière de vie étudiante et ainsi d'améliorer l'adéquation des actions engagées à ce titre.

2 - La volonté d'intégrer les étudiants à la vie institutionnelle

Un engagement étudiant dont l'encadrement peut être amélioré

La participation des étudiants à la vie institutionnelle est inscrite dans les textes statutaires des diverses instances, comme le mentionne précisément le rapport d'auto-évaluation. Mais elle n'est pas toujours effective, par impossibilité technique, par manque de compréhension des responsables pédagogiques, ou du fait de l'attitude de certains enseignants.

Pour améliorer la participation étudiante à la vie de l'institution universitaire, il est nécessaire d'organiser une formation, même minimale, qui responsabilise les élus ou, plus globalement, les étudiants engagés à tel ou tel niveau. Cette formation est essentielle pour le directeur - étudiant - du SCVE (Service commun de la vie étudiante) et le vice-président étudiant, tout comme il est essentiel de donner à ces deux responsables et aux autres élus des directives clairement définies. Le CNÉ recommande donc à l'université de combler ces manques afin de mettre pleinement à profit les dispositions statutaires judicieusement mises en place pour développer cet aspect de la vie de l'établissement.

À la demande des élus étudiants du CEVU qui souhaitent être formés sur la responsabilité et la gestion d'associations et valoriser leur engagement, l'UVSQ développe un projet d'unité d'enseignement (UE) de formation à la vie associative. Cette UE permettra à un étudiant de valider son engagement citoyen et/ou associatif dans son parcours d'études. Le responsable doit être un enseignant-chercheur, mais le contenu peut être discuté avec le SCVE : droit (responsabilité civile par exemple), comptabilité, communication, marketing, etc.

L'étudiant aura deux possibilités :

- suivre une formation théorique assurée par l'université (2 UE à choisir sur une liste proposée) qui compte pour 6 ECTS, puis demander la validation de son action citoyenne et associative (sur la base d'un dossier) qui donne lieu à l'obtention de 3 ECTS ;
- valider uniquement son action citoyenne et associative et obtenir 3 ECTS.

La formation théorique abordera des aspects institutionnels, juridiques, économiques et de management des personnes et des entreprises. La formation par l'expérience valide des compétences acquises au travers d'une ou plusieurs expériences associatives, d'un engagement personnel dans une action d'intérêt général. Des critères d'évaluation seront prédéfinis. Une fois mise en place, cette démarche très innovante méritera d'être évaluée avec soin.

Par ailleurs, pour créer une dynamique davantage productive et progressiste que corporatiste de la participation étudiante, l'université pourrait imaginer un espace de débat, destiné aux seuls étudiants, qui favoriserait les discussions et la constitution de projets partagés. De tels forums existent ailleurs, notamment à l'étranger, et ont fait leurs preuves. L'UVSQ peut encore développer la participation aux élections, dont on peut regretter que, comme ailleurs, elle soit encore trop faible.

Les représentants étudiants sont très assidus au CA. Ils ont le sentiment de pouvoir s'y exprimer et d'y être entendus. En revanche, ils participent étonnamment peu au CEVU (pourtant on les recontacte

systématiquement avant le conseil afin de les motiver et d'avoir les informations sur les procurations). D'une manière générale, les représentants étudiants ne s'impliquent que lorsque l'ordre du jour porte sur des questions tenant au contrôle des connaissances, à la compensation des notes et à l'utilisation des locaux par les associations étudiantes. C'est une difficulté à laquelle sont confrontées les universités en général.

Les étudiants connaissent les mêmes problèmes partout : des mandats courts par rapport à ceux des représentants des enseignants et de la direction, et la frustration de ne voir qu'une partie du déroulement des processus de longue durée ; le temps nécessaire pour se familiariser avec les structures et modes de fonctionnement institutionnels avant de pouvoir agir est long ; un fort engagement dans la vie institutionnelle de l'établissement se fait souvent au détriment des travaux universitaires. Tout cela n'est pas propre à l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines qui a engagé des actions pour favoriser l'implication des étudiants, lesquels, une fois élus, se posent souvent la question des moyens et des effets de leur participation.

Une responsabilisation des étudiants dans la gestion des questions relatives à la vie étudiante

Une des particularités de l'université est d'avoir créé un service commun de la vie étudiante placé sous la responsabilité d'un élu étudiant et disposant de son propre budget. La vie étudiante s'en trouve enrichie par l'accueil réalisé (120 étudiants par jour à Saint-Quentin), par le soutien apporté aux étudiants (organisation de consultations d'assistance juridique, par exemple) et à leurs associations, ainsi que par le développement d'actions culturelles. Le service porte un effort particulier sur le développement d'une information sur le logement étudiant, avec le CROUS et les communautés de communes. Son rôle est prédominant, la vie étudiante étant fragilisée par les conditions de logement et l'obligation, pour un nombre important d'étudiants, de travailler pendant leurs études.

Par ailleurs, l'université a fait le choix de créer un poste de vice-président étudiant. Cette création suppose un double engagement de la personne occupant le siège et de l'établissement : le mandat doit avoir un sens et la fonction être reconnue par l'ensemble des acteurs de l'institution ; de son côté, le vice-président doit être le représentant des étudiants de l'université et collaborer avec les instances dirigeantes de l'université.

Cet objectif n'est encore que partiellement atteint à l'UVSQ : la fonction de vice-président reste peu considérée, même si le vice-président semble être entendu sur des sujets de plus en plus nombreux, notamment au niveau de la présidence.

Les dernières élections (décembre 2004) ont vu la liste présentée par les associations non syndicales recueillir un pourcentage de votes équivalent à ceux recueillis par la liste UNEF. La présidence a alors laissé les élus étudiants s'organiser pour répartir les deux postes réservés aux étudiants, la seule règle étant que l'équilibre soit respecté : la direction du SCVE a été pourvue par la liste associative et le poste de vice-président par la liste syndicale.

Cette stratégie de la présidence a eu le mérite de responsabiliser les élus étudiants. Mais, dans la pratique, les relations entre le service et la vice-présidence sont tendues et freinent les travaux sur l'amélioration de la vie étudiante. Les difficultés sont vraisemblablement dues à un problème de personne,

mais la direction de l'université ne peut ignorer les faits. La situation mériterait d'être examinée, en précisant davantage ce qui est attendu de la participation des étudiants à la vie institutionnelle. Le directeur du SCVE a visiblement compris sa mission, peut-être plus concrète et opérationnelle, et prend des initiatives. C'est d'ailleurs le service qui est porteur du projet de la Maison de l'étudiant à Saint-Quentin-en-Yvelines, et non le vice-président étudiant.

3 - Vie associative, culturelle et sportive, vie sur les campus

La vie associative est animée par une quarantaine d'associations et les modalités d'investissement associatif ou citoyen sont intéressantes. Certaines associations sont très présentes et ont une activité soutenue, notamment dans la santé et l'humanitaire. Elles sont le reflet de la vie étudiante sur les sites et oeuvrent beaucoup avec le SCVE.

La géographie multisite de l'UVSQ ne facilite pas les contacts entre les différents groupes d'étudiants, associations, syndicats, étudiants élus des UFR et du niveau central, etc.

Le projet de la Maison de l'étudiant est une réponse partielle, parce qu'unique et localisée, mais intéressante et porteuse d'amélioration pour le développement de l'appropriation de la vie institutionnelle par les étudiants. Il s'agit de créer à Saint-Quentin un espace pour les étudiants, où se trouveraient le SCVE et des locaux pour les diverses initiatives des étudiants (associations et organisations). L'aménagement du futur bâtiment prévoit une grande salle polyvalente, une salle plus petite pouvant accueillir des répétitions, des ateliers, une série de bureaux destinés aux associations et aux élus, des salles de réunion, un espace de restauration, un espace d'expositions, une agora associative et un gymnase. La maison des étudiants est inscrite au projet d'établissement 2006-2009. Une partie du financement serait assurée par la Région Île de France, dont on attend la décision.

Le développement de la vie culturelle est partagé entre les deux services communs d'action socio-culturelle (SCASC) et de la vie étudiante (SCVE). Le secrétariat des deux services est assuré par la même personne à raison de 20% pour le SCASC et de 80% pour le SCVE. Faut-il voir le rôle du SCASC dans la vie culturelle des étudiants comme une extension naturelle de son objet vis-à-vis des personnels ? Si oui, pourquoi maintenir entre les deux services une dualité qui ne peut que gêner les étudiants, plus particulièrement les nouveaux ? Cette situation est contraire à la politique d'accueil. On doit cependant constater que de réels efforts sont faits pour développer l'activité culturelle, soit directement, soit en facilitant l'accès aux manifestations extérieures : Orchestre national de France, Théâtre Montansier, Opéra Bastille, ateliers au Salon des arts créatifs et du savoir faire,...

Deux structures concourent à l'organisation de la pratique sportive : le service commun SUAPS et l'association sportive (AS). Pour remplir sa mission d'organisation et d'enseignement des APS, le service commun dispose de 3 enseignants titulaires et de 8 intervenants spécialisés. En outre, il offre une UE APS dans le bloc libre des différentes filières, chaque niveau étant validé par l'obtention de crédits ECTS. L'association sportive, affiliée à la Fédération française du sport universitaire, comprend 1 300 inscrits en 2004-2005, soit presque 10% des étudiants (20% en moyenne nationale). 250 sont engagés dans des compétitions. La pratique sportive est freinée par le nombre limité d'installations propres et l'université n'a pas priorité pour l'utilisation des équipements des collectivités locales. Il faut remarquer que la pratique des activités sportives par les personnels est de la responsabilité du SCASC et non du SUAPS, ce qui surprend, et que la situation des rares sportifs de haut niveau est traitée au cas par cas.

Il existe un conflit latent entre le département STAPS et le SUAPS. Le service commun propose une UE avec crédits sans collaboration avec le département APS, ainsi que des UE optionnelles ou libres. Ce même service fait appel à des vacataires, alors que la filière STAPS recherche des lieux de stage pour les étudiants en cours de qualification. La mixité étudiants STAPS/autres étudiants n'est guère réalisée au sein de l'AS. Pareille situation ne donne guère l'image d'un bon fonctionnement et prive les étudiants de STAPS de la possibilité d'organiser les activités sportives pour toute l'université. On ne saurait trop recommander à l'UVSQ de modifier cette organisation préjudiciable aussi bien à la formation des étudiants en APS qu'au bon emploi des moyens financiers.

4 - Le problème très préoccupant du logement étudiant

Le logement étudiant est le problème majeur pour ce qui concerne les conditions de vie de nombreux étudiants de l'UVSQ. Son exposé est court et se résume brutalement en quelques chiffres. Les capacités des deux résidences universitaires du secteur Versailles - Saint-Quentin sont, au total, de 149 lits (17 à Chaville et 132 à Saint-Quentin). Il s'agit du secteur le plus déficitaire de l'Académie de Versailles. La présidente alerte d'ailleurs régulièrement les collectivités et les services de l'État sur cette question et un comité de suivi a été mis en place par le préfet du département des Yvelines, qui se réunit tous les 6 mois et auquel participe la vice-présidente du CEVU. L'UVSQ donne une information sur les terrains ou les logements pouvant être mis à disposition du CROUS par les collectivités territoriales.

À ce problème est lié celui des moyens de transport entre les communes accueillant les sites de cette université. La situation à l'IUT de Mantes est, à ce titre, particulièrement préoccupante : les étudiants venant de Paris peuvent mettre plus de 2 heures pour rejoindre le site mantois. Les responsables de l'IUT ont adapté les horaires de cours à ceux des trains, mais l'université et, avec elle, ses partenaires ne peuvent se satisfaire d'une telle situation.

Sur ces questions, l'université mobilise les collectivités territoriales dans lesquelles elle est implantée et tente de les sensibiliser à ce problème préoccupant. La prise de conscience de l'urgence de remédier à ces manques est partagée par tous les partenaires et il est maintenant temps de trouver des solutions concrètes. Pour cela, l'université attend, à juste titre, une mobilisation active du CROUS et des stratégies plus offensives.

5 - Conclusion et recommandations

La nécessité d'évaluer les réalisations pour en tirer un plein bénéfice

La volonté d'améliorer la réussite en première année est à souligner et à encourager. L'UFR des Sciences, entre autres, est dynamique sur cet objectif. Un bilan des actions menées serait utile dans la perspective d'une mutualisation possible des expériences.

Le système du tutorat étudiant encadré par un enseignant volontaire est à peu près généralisé dans les composantes. Il a beaucoup mobilisé les enseignants-chercheurs et il est important, compte tenu de la charge de travail que cela représente, qu'il y ait un suivi des résultats.

Le suivi actuel du devenir des sortants et son exploitation restent insuffisants. Des moyens complémentaires seront nécessaires pour que l'OVE, qui possède les capacités d'expertise, mette en place un dispositif permanent d'insertion des diplômés.

Repenser l'action en faveur des étudiants de façon plus structurée

Les bases statutaires concernant la vie étudiante sont bonnes, voire excellentes, mais la réalité des expériences vécues par les étudiants n'est pas à la hauteur des possibilités.

À côté du projet de valorisation de l'engagement associatif et institutionnel conduit par le CEVU, une réflexion pourrait être entreprise pour accorder une plus grande souplesse dans le suivi des cursus et des contrôles des connaissances, ou pour accorder aux étudiants engagés dans la vie institutionnelle de l'établissement un statut équivalent à celui dont bénéficient les étudiants qui ont un emploi.

Il est nécessaire de clarifier les responsabilités du vice-président étudiant et du directeur étudiant du SCVE. Les difficultés rencontrées sont, avant tout, liées à des questions de personne, ce qui ne veut pas dire que l'université doit se dessaisir de cette question. Elle doit poursuivre ses efforts pour trouver une solution positive. Quoiqu'il en soit aujourd'hui, il est important pour l'avenir que ces opportunités servent au développement de l'établissement et ne fragilisent pas l'engagement étudiant. Il est indispensable en outre que le CEVU devienne encore davantage un lieu privilégié de la représentation et de la responsabilité étudiantes.

Une coordination des activités culturelles et sportives des étudiants est à réaliser. Pour ce qui concerne plus particulièrement le sport, l'université doit avoir une approche novatrice qui réponde aux besoins identifiés de l'ensemble des acteurs : formation et recherche universitaire, pratique de compétition, pratique d'entretien et de loisir des étudiants et des personnels, avec prise en compte des orientations des nouvelles formations en sport et de l'ensemble des ressources disponibles. Il est nécessaire que composantes et services définissent leur action en fonction de cette orientation.

Cela suppose une identification des besoins, une définition claire des missions du SUAPS et du département STAPS, la formalisation par les enseignants-chercheurs de la spécialité (74^e section du CNU) du contenu théorique des UE, la réalisation d'animations sportives en collaboration avec le département STAPS. Une telle orientation nécessite de la part des différents acteurs une forte volonté de changement dans la recherche d'une meilleure adéquation des actions pour atteindre les objectifs fixés. Une meilleure utilisation du potentiel existant se traduira, en outre, par de substantielles économies de moyens financiers.

IV - Relations internationales et coopération

1 - Des ambitions fortes

La lecture des nombreux documents fournis, notamment le projet d'établissement 2002-2005, le bilan du contrat quadriennal correspondant et le rapport d'auto-évaluation, montre que l'UVSQ accorde une large place aux relations internationales et manifeste une volonté forte de les développer. Cela est vrai pour la mobilité étudiante et des personnels comme pour les échanges et la coopération en recherche.

L'un des objectifs de l'entrée anticipée (en 2004) de l'université dans le système LMD était d'accroître la mobilité. Dans cette perspective, des cours de français langue étrangère (FLE) sont proposés aux étudiants venus d'autres pays et sont obligatoires pour les étudiants ERASMUS. De très nombreux accords internationaux ont été conclus (74 accords ERASMUS passés avec 14 pays de l'Union européenne et 47 accords passés avec 28 autres pays).

S'agissant de la recherche, le regroupement des équipes en ensembles suffisamment importants pour avoir une visibilité européenne et internationale a été entrepris avec un certain succès. L'incitation à entrer dans des réseaux et la volonté de s'impliquer dans les programmes-cadres de recherche et de développement technologique (PCRD) sont affichées.

2 - Des résultats encore modestes

On est frappé par la distorsion entre les intentions et le bilan réel des actions réalisées, notamment en matière de mobilité étudiante et enseignante, mais aussi pour la recherche.

À ce titre, quelques chiffres sont éloquentes. Dans le cadre des programmes d'échange, l'UVSQ n'a, en 2004-2005, accueilli que 56 étudiants en "mobilité entrante" et seulement 77 inscrits sont partis étudier à l'étranger ; les flux ne devraient augmenter que de quelque 5% pour 2005-2006. Ajoutons que hormis les langues, les mathématiques et l'histoire, la plupart des disciplines ne paraissent pas vraiment impliquées dans ces échanges, même si le SRIE encourage l'ensemble des composantes à inciter leurs étudiants à effectuer un semestre, voire une année, à l'étranger. Dans le même temps, les missions d'enseignants à l'étranger dans le cadre d'échanges statutaires sont peu nombreuses : un peu plus d'une dizaine de missions TS (période d'une semaine en moyenne) en 2004-2005 et leur évolution pour 2005-2006 ne montre qu'une très légère progression. Il n'y a pas de statistiques sur les échanges hors programme.

On doit s'interroger sur les causes de ces résultats insuffisants, sachant par ailleurs :

- que le nombre d'inscrits à l'UVSQ n'a pas cessé de croître au fil des années récentes et que, parmi eux, on compte environ 1 800 étrangers chaque année (issus d'une centaine de pays) ;
- que l'adoption du LMD et des *ECTS* depuis la rentrée 2004 avait notamment pour objectif de favoriser l'internationalisation des diplômes et de stimuler la mobilité étudiante, par ailleurs soutenue par la mise en place, en 2002, du service commun CEREL pour la formation des étudiants en langues étrangères et en FLE ;
- que la proportion d'étudiants issus de milieux favorisés est plus importante que dans d'autres universités.

L'UVSQ et ses laboratoires sont membres de nombreux réseaux : CLORA, AUF, EUA, CORDIS. Mais seuls quelques laboratoires sont impliqués dans les programmes-cadres de recherche et développement européens. 13 réponses aux appels d'offres et contrats européens ont été faites en 2003 et 2004.

L'UVSQ a renoncé au pilotage du consortium du 6^e PCRD faute d'infrastructure et de moyens adaptés, alors que le Centre d'économie et d'éthique pour l'environnement et le développement (C3ED) avait conduit 15 projets européens et coordonné 4 d'entre eux dans les 3^e et 5^e PCRD (il n'a pu prendre que la responsabilité de sous-programmes dans des projets pilotés ailleurs pour le 6^e PCRD). Cependant, l'université est partenaire de 8 projets de réseau d'excellence (REX) et d'un projet intégré (PI).

3 - Une structuration des relations internationales insuffisante

L'écart entre les résultats constatés et les objectifs affichés de l'université en matière de politique internationale est notamment lié à l'insuffisante coordination des différents niveaux et structures impliqués dans ce secteur.

Le pilotage de l'action internationale

Deux services s'occupent de la mise en oeuvre et de la coordination de l'action internationale de l'établissement : le SRIE et le SDVR.

Le SRIE, installé à Saint-Quentin, est une très petite structure : outre la vice-présidente, qui occupe sa fonction depuis avril 2005, le service ne compte que 4 personnes, dont une responsable administrative et une contractuelle, et il ne dispose que d'un budget modeste : hors dotation SOCRATES et crédits contractuels ciblés, il reçoit 25 000 € par an pour assurer ses missions. Malgré ces faibles moyens, la compétence et le dynamisme du personnel du SRIE ont permis d'améliorer sensiblement l'information, l'accueil et l'accompagnement pédagogique des étudiants en mobilité : le SRIE a élaboré un site Web ; il reçoit et renseigne les étudiants, leur apportant notamment une aide pour la recherche d'un logement. De plus, grâce à l'adhésion du SDRV à "Science Accueil", l'UVSQ est en mesure de répondre aux besoins en logement des enseignants-chercheurs et des doctorants. Avec l'appui de correspondants RI dans certaines composantes, il gère toutes les conventions, en constante augmentation, de même que la sélection, les déplacements et le parcours pédagogique des étudiants en mobilité ; avec le SDVE et le service culturel, il participe aux manifestations, notamment festives, organisées pour une meilleure intégration des étudiants étrangers.

Le SRIE est censé "assurer la coordination générale du pilotage du développement international, en coordination avec le SDVR", selon le bilan du contrat quadriennal 2002-2005.

Il faut souligner les dysfonctionnements suivants :

- le réseau des correspondants RI ne couvre pas l'ensemble des composantes qui, dans certains cas, conduisent leurs affaires de façon autonome. L'ISTY, par exemple, n'envoie pas (encore ?) d'information au SRIE sur ses actions internationales et les IUT n'assurent cette transmission que depuis peu. Alors que l'UFR PIFO est officiellement entrée dans l'UVSQ depuis décembre 2001, elle n'est pas toujours prise en compte dans les documents de l'université sur les relations internationales, par exemple pour la mobilité étudiante ou certains échanges avec la Chine, dans lesquels sont impliqués des enseignants-chercheurs de l'UVSQ. Depuis 2005, le SRIE réunit deux fois par an son conseil, ce qui devrait permettre d'améliorer l'intégration des activités internationales des composantes dans une politique d'établissement globale ;
- certains domaines, comme celui couvrant la francophonie, sont gérés par un chargé de mission sans véritable lien institutionnel avec le SRIE ;
- le SRIE connaît de façon encore trop imparfaite la réalité des échanges d'enseignants effectués hors conventions homologuées, en particulier ceux qui sont liés à la recherche ;

- le SRIE n'a, jusqu'à présent, aucune connaissance des flux d'étudiants étrangers inscrits à titre individuel (l'inscription étant décentralisée dans les composantes), alors même que certains d'entre eux, notamment ceux qui viennent des pays en voie de développement, sont dans une situation difficile (isolement, conditions matérielles) et que tous les étrangers devraient aussi être pris en compte dans la stratégie internationale de l'établissement. Aucune information n'est transmise au service sur les stages étudiants effectués à l'étranger, information pourtant fort utile pour la constitution d'un fichier centralisé ;
- il n'y a pas encore de lien bien formalisé entre le SRIE et le SDRV.

Le suivi de la mobilité ERASMUS

La gestion des mouvements ERASMUS est assez bien contrôlée par le SRIE. Par rapport aux demandes de bourse présentées, il semble que le contingent dont dispose l'UVSQ soit suffisant (360 mois du contrat SOCRATES, 69 mois du MEN, auxquels s'ajoutent 161 mois financés par l'université, mais très peu de bourses de la Région Île-de-France).

Cependant, en ce qui concerne l'accueil, l'assistance et l'aide durant les études, les dispositifs restent peu développés. Le SRIE organise une journée d'accueil ERASMUS pendant laquelle sont fournies des informations générales. Une aide est proposée pour aider les étudiants à trouver un logement.

L'association *Erasmus Student Network* n'est pas implantée à l'UVSQ, et aucune autre association d'étudiants ne s'intéresse particulièrement aux besoins sociaux ou pratiques des étudiants en échange.

L'intégration de l'activité des UFR dans la politique internationale de l'établissement

La faiblesse du pilotage de l'action internationale est porteuse de risques pour les coopérations futures de l'université et pour son image. Il est souhaitable que l'université, en tant que telle, coordonne et veille à la qualité des initiatives entreprises sous son nom. Il faut y veiller car les actions sont nombreuses.

Ainsi, en droit, l'accent a été mis sur l'offre d'enseignement d'anglais juridique allant jusqu'à l'établissement d'une formation spécifique : licence bi-disciplinaire de droit et d'anglais permettant aux étudiants d'obtenir simultanément une licence en droit et une licence d'anglais. Parallèlement, l'UFR s'efforce de nouer des relations fortes avec les États-Unis et le Canada pour promouvoir la mobilité des étudiants et accueillir des étudiants et professeurs anglo-saxons.

En sciences humaines et sociales, certains masters offrent des diplômes internationaux dans le cadre de réseaux liant l'UVSQ et des universités européennes ou d'autres pays : par exemple, le master Sciences du management (spécialité Management et qualité globale) ou le master Économie et gouvernance de l'environnement et du territoire (spécialité Développement durable et intégré ; spécialité Tourisme et environnement). Certaines de ces formations sont "exportées" en Afrique de l'Ouest et du Nord, ou en Amérique latine dans le cadre d'accords bilatéraux impliquant des échanges d'enseignants et la présence d'un contingent substantiel d'étudiants étrangers, dans les filières de 3^e cycle notamment.

Le domaine Sciences de l'environnement, du territoire et de l'économie (SETE) a de nombreux partenaires (organismes de recherche ou industriels) français et internationaux. Ces partenariats concernent l'organisation des enseignements, la participation à la définition des programmes, le suivi et l'encadrement

pédagogiques des étudiants. Dans le même domaine, la fondation Fondaterra est un réseau de coopération à l'échelle régionale et internationale.

L'IUT de Mantes-la-Jolie souhaite développer des relations internationales, en particulier avec l'Europe de l'Est et les pays du Maghreb, et encourager les stages à l'étranger. L'IUT participe à des actions de conseil dans plusieurs pays d'Amérique latine au travers de l'ADIUT.

Il faut aussi encourager la présence de cours en ligne et d'une offre FOAD. Dans le cas de l'UVSQ, pluridisciplinaire, multisite, passée au LMD, bien insérée dans le tissu des universités d'Île-de-France, l'offre de formation ouverte et à distance doit avoir, si elle est coordonnée et pilotée, des retombées très positives, notamment sur le rayonnement international de l'établissement.

L'université a le projet de participer au programme ERASMUS MUNDUS de la Commission européenne et de développer des diplômes conjoints avec des universités du Maghreb, notamment au Maroc, du Québec et de Nouvelle-Zélande. Enfin, l'UVSQ a ouvert, conjointement avec ses partenaires du PRES, un bureau permanent en Chine.

S'il est normal que les composantes et l'ensemble des acteurs développent des stratégies propres en matière de coopération internationale, celles-ci en revanche doivent être connues et s'intégrer dans un dispositif au service de l'établissement et de sa reconnaissance internationale. L'équilibre n'est pas aisé à trouver, car il serait également contre-productif de brider les bonnes volontés, même individuelles.

4 - Conclusion et recommandations

Que sont les activités internationales pour une université ? Les réponses sont évidemment multiples et appartiennent à l'établissement. Cependant, quelles que soient les ambitions poursuivies, toutes ont en commun d'engager fortement l'image et la réputation de l'établissement. On constate d'ailleurs que les relations internationales sont de plus en plus concurrentielles et exigeantes. Il suffit de mesurer les difficultés à établir des relations avec certains pays ou certains établissements.

Les relations internationales doivent devenir réellement une priorité de l'université.

Définir une politique internationale, une attitude

L'UVSQ doit faire des choix clairs pour les relations internationales qu'elle entend soutenir, et définir avec plus de rigueur sa "politique internationale". C'est une première étape indispensable. Il est primordial de faire des choix judicieux en prenant en compte les caractéristiques de l'université et de clarifier les missions de chacun. Il s'agit de choisir précisément des thématiques, des types d'échanges et des options géographiques qui recevront un fort soutien central. Ceci ne doit pas empêcher certains membres, équipes, ou même composantes de l'université de sortir ponctuellement de ce schéma général, sous réserve de trouver alors les moyens pour le faire.

En matière de relations internationales, il faut "opter" pour certaines actions et certains pays, car une politique "toutes disciplines et tous pays" ne peut pas être sérieusement menée avec des soutiens en moyens limités.

Développer l'organisation des activités internationales

Il convient de renforcer les moyens financiers et en personnel du SRIE et de poursuivre la restructuration des circuits de décision concernant la politique internationale pour améliorer leur visibilité. Il faut que le service soit en mesure de centraliser toutes les informations relatives à ses missions et qu'il soit en meilleure interaction avec les instances centrales, les composantes et les autres structures communes de l'établissement, en particulier le SDRV et le CEREL. La généralisation de correspondants dans les composantes, la mise en place d'un conseil consultatif des relations internationales ouvert à tous les acteurs, donnant lieu à des comptes rendus de séance largement diffusés, sont des actions qui méritent d'être intensifiées.

Il faut doter le SDRV, dont les moyens en personnel sont insuffisants, des soutiens logistiques nécessaires pour assurer toutes ses missions et donner suite au projet de créer en son sein une cellule Europe, qui travaillera en réseau avec un bureau Europe commun aux cinq établissements du PRES.

La coordination entre les services de l'université pilotant les relations internationales doit être améliorée. Elle doit permettre le recensement complet des échanges internationaux afin ensuite d'organiser les accords et d'assurer leur fonctionnement.

Il conviendrait aussi que des collaborations institutionnelles suivies soient engagées avec le CROUS et renforcées avec les collectivités locales (surtout avec les communes d'accueil des implantations universitaires), en particulier sur les questions sociales et le logement des étudiants étrangers. Certains étudiants chinois accueillis par l'UVSQ doivent compter deux heures de trajet entre leur domicile et leur lieu d'études ! Quelle peut être l'interprétation en termes d'accueil et, à terme, d'effets ? Il est indispensable d'être rigoureux et d'assurer un accueil de qualité aux étudiants étrangers. Il faut, notamment, veiller à la précision et à la qualité des informations disponibles à l'étranger sur les serveurs Web et dans les documentations proposées.

Les priorités proposées par l'UVSQ dans son projet d'établissement 2006-2009 pour sa politique internationale vont, pour l'essentiel, dans ces directions et, à ce titre, doivent être soutenues.

Favoriser l'esprit de mobilité

La mise en place du LMD n'a pas, pour le moment, favorisé la mobilité internationale. Une réflexion sur cette question devrait être menée afin de comprendre les réticences ou les difficultés qui expliquent le niveau des flux actuels. Il importe d'avancer sur la mise en place du supplément aux diplômes, qui doit participer de la clarification des objectifs et des résultats des formations dispensées à l'UVSQ.

Concernant la mobilité sortante, il faut très probablement entreprendre un travail de sensibilisation et d'accompagnement, faciliter les démarches des étudiants et des enseignants, au moyen peut-être d'un centre ou d'un guichet ERASMUS tenu par le SRIE et bien identifié, ainsi que renforcer le niveau de connaissance en langues étrangères chez les étudiants et les enseignants.

Concernant la mobilité entrante, il faut poursuivre les efforts entrepris, notamment par une meilleure information sur les programmes internationaux conventionnés et par un renforcement de l'appui

linguistique aux étudiants. Les cours de FLE et de civilisation et culture françaises devraient être développés afin de faire du passage à l'UVSQ une expérience gratifiante et réussie. À cet égard, il convient sans doute de généraliser les tests d'évaluation en FLE et, le cas échéant, d'organiser des stages de mise à niveau.

V - Liens avec le territoire, valorisation, ouverture sur l'extérieur

L'objectif du projet d'établissement 2002-2005 était de renforcer le rôle actif de l'université dans son environnement. Ceci s'est traduit par différentes actions : l'UVSQ a mis en place des instances spécifiques dédiées à ses relations externes, en particulier le Comité d'orientation, inscrit dans les statuts. Présidées par une personnalité extérieure, ses réunions "tournent" sur les sites universitaires, à l'invitation d'un élu local. Ce comité a un rôle de proposition sur les enjeux de développement universitaire, tant en formation qu'en recherche.

L'évaluation qui est faite de la stratégie d'ouverture et de partenariat dans le rapport d'évaluation interne reste très limitée. Pourtant l'enjeu est fort, dans le cadre du PRES par exemple, face aux autres établissements depuis longtemps reconnus dans le concert national ou international, et dans l'environnement local. La reconnaissance internationale est un objectif à atteindre, mais le renforcement de la présence dans l'environnement immédiat grâce aux formations proposées, notamment pour la formation tout au long de la vie, et grâce à la vitalité de la recherche, reste essentiel.

1 - La relation avec les collectivités territoriales est essentielle

L'UVSQ a d'excellentes relations avec les collectivités locales. Les communautés d'agglomération de Mantes-en-Yvelines et de Saint-Quentin-en-Yvelines, tout comme la ville de Rambouillet, inscrivent pleinement le développement de l'université dans leur politique d'aménagement et sont, à ce titre, exemplaires.

Entre l'UVSQ, université nouvelle, et Saint-Quentin-en-Yvelines, ville nouvelle, existe une recherche mutuelle d'identité qui favorise les collaborations. La communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines apporte un appui pour l'accueil, le logement, le transport, les activités culturelles des étudiants, met des terrains à disposition de l'université, soutient la recherche, notamment dans le cadre des pôles de compétitivité, et finance des constructions nouvelles (notamment les projets de l'UFR de Médecine à Montigny-le-Bretonneux, de la Maison des étudiants et de résidences pour étudiants).

C'est, en comparaison, plus tardivement que les relations entre l'université et la communauté de communes de Versailles - Grand Parc se sont vraiment intensifiées.

2 - Les relations avec le monde économique

Les partenariats avec les entreprises sont actifs et se traduisent dans des projets communs : formation continue (augmentation de l'activité de 250% en 6 ans), développement de filières en apprentissage (une vingtaine en 2004, dont 6 masters), plate-forme technologique du Mantois sur la mécatronique, fondation pour le développement durable Fondaterra, ou Fondation Garches sur le handicap. Des accords-cadres ont été

signés avec différents organismes, tels la Chambre de commerce et d'industrie de Versailles (CCIV) et le Centre de gestion des collectivités de la grande couronne (début 2005). Des intervenants du monde professionnel participent aux enseignements, surtout dans les filières professionnelles (30% de participation en moyenne).

L'Institut des sciences et techniques des Yvelines constitue un exemple des partenariats forts qui associent l'université et son environnement industriel et territorial. L'ISTY est né de la volonté de créer, sur le pôle de Mantes, une formation type "Ingénieurs 2000" et a bénéficié d'un soutien politique déterminant. Encouragé par la direction de l'université, il tente de développer ses relations avec les écoles de la région, et réfléchit à l'ouverture d'une troisième filière.

Le pôle technologique universitaire du Mantois illustre l'ancrage territorial en partenariat avec les acteurs politiques et économiques. La croissance rapide de l'IUT et la mise en place des formations en mécatronique (une licence professionnelle à l'IUT et une filière de l'ISTY) s'inscrivent dans un projet de développement et d'attractivité du Mantois mené sous l'égide du préfet des Yvelines et des collectivités territoriales et locales (Conseil régional, Conseil général des Yvelines, communauté d'agglomération mantoise), pour offrir aux étudiants des compétences et un savoir-faire rapidement mobilisables, notamment dans les industries de l'automobile situées dans ce bassin d'emploi (constructeurs et équipementiers).

Le projet de plate-forme technologique mécatronique pluridisciplinaire associe l'ISTY, tous les départements de l'IUT, le laboratoire de l'université en Sciences pour l'ingénieur (LISV), 4 lycées (2 à Mantes, Les Mureaux, Levallois-Perret), avec des entreprises (EADS), Mantes Développement,... Le projet devrait devenir un GIP et être doté de locaux dans le cadre du CPER. Des actions de sensibilisation et de formation à la reprise et à la création d'entreprises sont menées avec CREA-IUT.

Le développement de la valorisation de la recherche à l'UVSQ consolide les liens avec le monde économique. La recherche s'appuie aussi sur l'ancrage territorial de l'université et sur les partenariats industriels. Le pôle mécatronique du Mantois et la Fondation européenne pour des territoires durables en sont des exemples. Le SDRV doit accompagner et favoriser la coordination de ces actions auxquelles participent beaucoup des composantes. Ce service doit jouer le rôle très utile de gestionnaire centralisé de la recherche (par exemple, pour la gestion des contrats ou des brevets) et d'interface visible entre les structures centrales, les équipes scientifiques et les partenaires extérieurs de l'UVSQ pour la recherche (EPST, autres universités, collectivités territoriales, monde économique,...).

Enfin, l'UVSQ est membre adhérent de l'incubateur IncubAlliance (né de la fusion d'IDFI et d'IFSI en décembre 2004) et du réseau Curie.

3 - Formation continue, formation tout au long de la vie

La formation continue est un enjeu particulièrement important pour une université qui place au premier plan son insertion dans son environnement local. Dans les années récentes, les progrès réalisés par l'UVSQ pour la formation continue ont été remarquables. Le service commun de la formation continue, créé en 1998 et composé d'une quinzaine de personnes, gère l'ensemble de la formation continue, les contrats d'apprentissage et les procédures de VAP/VAE. Il est maintenant bien structuré en pôles de compétence (médecine, VAP/VAE, ingénierie des projets nationaux et internationaux, langues,

alternance, gestion, gestion des informations), avec des responsables sur chacun des sites géographiques et des correspondants dans les composantes et à l'extérieur (dans le monde des entreprises notamment).

Au cours du dernier contrat, la plupart des indicateurs des activités gérées par le service commun de la formation continue marquent une progression sensible : en 2003-2004, un chiffre d'affaires de plus de 2,3 millions d'euros (+40% par rapport à 2002-2003) ; 2102 stagiaires en formation continue, soit 11% des inscrits à l'UVSQ (+12% en un an,) ; 216 stagiaires en alternance, pour 2 DUT, 4 licences pro et 2 DESS (+44%) ; environ 400 conventions individuelles de formation continue signées avec des entreprises ou des collectivités territoriales.

Les interventions du service concernent surtout des formations diplômantes et impliquent toutes les composantes : en 2004-2005 les IUT ont reçu à peu près 30% des stagiaires, l'UFR PIFO, qui offre de nombreux DU et DIU, 24% et les 3 autres UFR chacune environ 13%. Le nombre d'étudiants en formation continue formés par le CEREL et en FOAD demeure modeste : respectivement 4% et un peu plus de 1% de l'ensemble. Jusqu'ici également, la VAE, dont les procédures ne sont opérationnelles que depuis la rentrée 2004 à l'UVSQ, est encore peu pratiquée (en 2004-2005 : 93 "VAP 1985" et 33 VAE).

4 - Les relations avec l'enseignement secondaire

Les relations avec l'enseignement secondaire sont très développées. Le SCUIO, qui dispose d'antennes à Versailles et Vélizy, est un des interlocuteurs privilégiés, mais non exclusifs, les directeurs de composante et leurs équipes étant aussi très impliqués. Des journées annuelles de liaison lycées-université sont organisées, associant proviseurs, inspecteurs pédagogiques régionaux (IPR), enseignants et responsables de CIO. Elles traitent chaque année d'un thème, et l'OVE y présente ses études. Des journées "Portes ouvertes" ont lieu sur chacun des sites à l'intention des lycéens, avec le soutien de la Communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines qui contribue à le faire connaître. Le SCUIO et des représentants des UFR vont dans les lycées pour expliquer et présenter l'offre de formation et sont présents dans les forums organisés par les lycées. La présidente et la vice-présidente du CEVU participent aussi régulièrement à des journées d'information pour les proviseurs en partenariat avec le rectorat. Les étudiants sont également invités par leurs UFR à présenter leur cursus universitaire dans leur ancien lycée.

Certaines composantes ont engagé des actions spécifiques. Par exemple, un groupe de travail "lycées-université" a été mis en place en 2003 à l'UFR SSH pour mieux saisir les attentes des lycéens. La nécessité de revaloriser l'image de l'université a été confirmée par les résultats d'une enquête menée auprès des professeurs de terminale de sept lycées.

En sciences, trois rencontres entre enseignants de l'UFR et professeurs de lycée (50 professeurs par réunion en 2004) ont été organisées pour expliquer le LMD. L'UFR s'implique aussi dans des manifestations ludiques telles que "Faites de la Science" (participation financière avec 10 bourses de 300 euros pour soutenir les travaux de jeunes), le jury associant des représentants des trois universités organisatrices (Paris 11, Évry et UVSQ), du rectorat, des enseignants de lycée et des conseils généraux de l'Essonne, des Hauts-de-Seine et des Yvelines.

Enfin, le programme de réussite éducative (PRé) est emblématique de la volonté de l'université de développer des partenariats de façon durable et concrète avec les lycées du territoire.

5 - Conclusion et recommandations

Il est important que les actions ambitieuses, et souvent réussies, de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines en direction de son environnement contribuent à conforter son image. C'est impératif pour le développement et le renforcement de son insertion territoriale. C'est pourquoi l'ensemble de ses relations avec l'extérieur doit continuer à faire l'objet de stratégies claires et partagées. À la lumière des constats faits pendant l'évaluation, plusieurs domaines d'actions paraissent mériter une attention particulière :

- l'ouverture vers l'environnement socio-économique passe par un fort développement de la validation des acquis (VAE). Cela concerne toutes les composantes. Le nombre de dossiers reste annuellement trop faible (57 pré-dossiers en 2004-2005). L'établissement n'a pas pris la mesure de ce dispositif qui ne peut que s'étendre. D'une manière générale, en tant qu'université d'un territoire, l'UVSQ est investie d'une mission d'accueil très large (idée de "l'université de tous les savoirs") et il est nécessaire qu'elle sache se faire connaître afin d'attirer un public toujours plus large ;
- les actions en direction des lycées menées par les composantes (sciences, SSH) et le SCUIO sont nombreuses, mais manquent d'une approche globale. Pour rendre ces actions plus efficaces, il est opportun d'en renforcer la coordination. Sans se priver de la capacité d'initiative des UFR, il serait intéressant de mutualiser les expériences, de formaliser le réseau, en créant par exemple une commission de liaison université-lycées, associant des représentants des lycées et travaillant en étroite liaison avec le CEVU ;
- il faut conforter le pôle du Mantois. La dynamique est évidente et repose sur la volonté politique, les partenariats et la motivation des enseignants et des responsables. Mais elle est fragile et pourrait faiblir si les projets en cours ne se concrétisaient pas, ou si les acteurs "s'essoufflaient". Il est important que tous les acteurs de l'université mesurent les enjeux de ces projets. Le développement de l'activité de la plate-forme technologique est un des enjeux à moyen terme. L'absence du CROUS pose problème, même si, concernant la restauration, la solution actuelle donne satisfaction. Il n'en reste pas moins qu'elle repose exclusivement sur l'IUT et les collectivités ;
- l'enjeu de la valorisation est important, compte tenu de la richesse des partenariats publics et privés de l'UVSQ dont il faut tirer le meilleur parti. La valorisation et l'ancrage territorial, très encouragés par la direction de l'établissement, sont principalement organisés par le SDVR. Il faut continuer à le doter d'outils et de compétences.

VI - Pilotage et gouvernement de l'établissement

L'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines reste marquée par les conditions de sa création : des composantes fortes, organisées, porteuses de thématiques de recherche ; des modalités de gouvernement instituées dans le cadre d'un fonctionnement dérogatoire qui ont mis l'accent sur la promotion du nouvel établissement et le développement de ses relations avec son environnement ; des implantations géographiques qui isolent les composantes les unes des autres et, parallèlement, renforcent la présence et facilitent la reconnaissance par les collectivités et les partenaires. Ces données étaient autant d'atouts à exploiter que de difficultés à surmonter.

Aujourd'hui, l'UVSQ est reconnue, sur le plan national et parfois international, grâce au rayonnement de ses recherches. C'est indéniable à la vue du nombre d'unités de recherche ou de laboratoires reconnus ou labellisés. Elle est un partenaire important au sein de son territoire grâce à l'accueil des publics, à ses relations avec les milieux sociaux, politiques et économiques locaux. Pour autant, l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines en tant qu'établissement a-t-elle une réalité pour ses différents acteurs ? Par certains côtés, la réponse apparaît positive. La mise en place du LMD ou la mise en œuvre de l'évaluation interne demandée par le CNÉ montrent, à côté d'autres exemples, une réelle capacité à se coordonner et à poursuivre collectivement des objectifs. Par d'autres côtés, la réponse apparaît moins évidente et laisse penser que l'établissement se heurte aux réticences de certaines composantes pour faire émerger une entité cohérente.

L'Université de Versailles - Saint-Quentin apparaît paradoxale. C'est une université nouvelle par la date de sa création, mais qui a longtemps gardé des modes de fonctionnement plutôt anciens privilégiant l'échelon des composantes. Dans un premier temps, le pouvoir central de l'institution s'est développé plus facilement dans l'organisation des synergies avec l'extérieur que dans le développement des interrelations entre les composantes. Depuis plusieurs années déjà, cet équilibre se modifie et la prépondérance des stratégies de composante s'atténue fortement. L'administration centrale se renforce. D'ailleurs ce renforcement, progressif, des services et de leurs missions suscite déjà les critiques de certaines composantes : la plus-value des services centraux serait insuffisante, certains faisant doublon, d'autres n'ayant pas atteint leur fonctionnement optimum (scolarité, direction des moyens en particulier)... Il est vrai que le cloisonnement de certains services centraux ne permet pas toujours de produire des directives claires, mais le transfert du siège de la présidence dans de nouveaux locaux, plus vastes, a déjà été l'occasion de repenser les structures.

Finalement, si on admet volontiers que l'université a su et sait utiliser ses atouts malgré des difficultés souvent lourdes, il est non moins important de signaler les problèmes qui existent et qui s'accroîtront si les responsables et l'ensemble de la communauté universitaire n'y prennent garde. La fin, déjà ancienne, du régime dérogatoire d'université nouvelle et la baisse de la dotation ministérielle (passage de 135% à 85% de la dotation de base) peuvent contribuer à dégrader certaines positions actuellement consensuelles.

1 - Le pilotage central

Depuis 1996, les statuts de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines ont été révisés à plusieurs reprises, notamment pour y intégrer les nouvelles composantes : l'IUT de Mantes (2001), l'UFR de Médecine (2002) et de nouveaux services communs après restructuration (SCVE, SCASC, CRI, CEREL en 2004). Par ailleurs, la plupart des composantes ont élaboré leurs statuts et un règlement intérieur. Celui de l'université est toujours en cours d'élaboration par la commission des statuts de l'établissement, et devait faire l'objet d'une délibération en CA en juillet 2006.

L'équipe présidentielle et le comité de direction

Les statuts de l'université prévoient un bureau composé du président, des vice-présidents des trois conseils et, au maximum, de cinq autres membres parmi lesquels doivent figurer un vice-président étudiant et un vice-président "relations internationales". Le bureau a fonctionné sous cette forme jusqu'en 2003.

Depuis le dernier renouvellement des conseils, l'université s'est dotée en plus d'un vice-président pour les grands projets culturels. On notera que le poste de vice-président chargé des relations avec le personnel IATOS, mentionné dans le rapport d'auto-évaluation, ne figure pas dans l'organigramme de l'établissement.

Actuellement, cette équipe siège au sein du comité de direction qui recense et discute toutes les propositions à soumettre aux conseils. Composé de 16 membres, il comprend tous les vice-présidents, l'ensemble des directeurs de composante, le secrétaire général, le directeur et le chef de cabinet ainsi que le responsable de la communication. Il se réunit toutes les deux semaines, et chacun de ses membres peut faire inscrire des questions à son ordre du jour. Toutefois, compte tenu de l'importance numérique et du rythme des réunions du comité de direction, la plupart des dossiers sont discutés et préparés en amont par le bureau. Dans les faits, le directeur de cabinet, qui a eu un rôle déterminant dans le pilotage de l'auto-évaluation et connaît en détail l'Université de Versailles - Saint-Quentin, occupe une position-clé dans la construction de la politique d'établissement, jouant de fait le rôle de conseiller et d'expert auprès de la présidente.

Le Conseil d'administration

Le CA est composé de 58 membres : 26 enseignants-chercheurs, 8 IATOS, 12 étudiants, 12 personnalités extérieures (5 désignées par les collectivités territoriales, 4 choisies par des institutions représentant les activités économiques, 1 représentant l'établissement public du musée et du domaine national de Versailles et 2 désignées par le conseil lui-même à titre personnel). Siègent aussi, à titre consultatif, le recteur de l'Académie de Versailles ou son représentant, la secrétaire générale et l'agent comptable de l'université.

Les réunions mensuelles du CA, pilotées par la présidente assistée du vice-président du conseil, font l'objet de comptes rendus transmis aux élus et aux directeurs de composante par voie électronique. Les ordres du jour sont envoyés, dans la très grande majorité des cas, deux semaines à l'avance. Les documents additifs peuvent parfois n'être envoyés que cinq jours avant la date du conseil. Ces ordres du jour sont habituellement établis comme suit : ils sont fixés par la présidente, après un circuit de consultation incluant le bureau du Conseil d'administration (vice-président, deux élus enseignants, deux élus IATOS, deux élus étudiants, la secrétaire générale, le directeur des ressources humaines et le chef de cabinet qui fait la liaison avec le comité de direction) ; le bureau se réunit au plus tard deux semaines avant la date prévue, discute et éventuellement complète l'ordre du jour dont la teneur émane, pour l'essentiel, du comité de direction. Malgré cette organisation, il peut arriver que certaines questions soient ajoutées au moment même de la séance. Il est alors procédé à un vote pour décider d'inclure ou non le point à l'ordre du jour.

L'activité du CA est soutenue. Ainsi, notamment au cours de l'année 2005, plusieurs séances ont été consacrées à la discussion de points importants de la politique d'université. Le budget 2006 a fait l'objet de plusieurs débats, dont une séance extraordinaire. Le bilan du contrat quadriennal 2002-2005 et le contrat quadriennal 2006-2009 ont également été discutés lors de 3 CA successifs, avant délibération finale en juillet 2005. Une séance extraordinaire des trois conseils a été consacrée en avril 2005 à la présentation du PRES UniverSud et à la discussion de ses enjeux. Les élus rencontrés reconnaissent la qualité

des dossiers qu'ils ont à examiner et apprécient que les services communs présentent en séance leur rapport d'activité annuel. Ils citent aussi comme une expérience à renouveler les discussions fructueuses intervenues lors de la mise en place du LMD. Les élus étudiants, très assidus au conseil et à son bureau, jugent les réunions satisfaisantes. Le CNÉ a toutefois ressenti qu'une certaine difficulté à débattre sur les questions de fond de la politique de l'établissement persiste.

Plusieurs commissions étaient récemment encore rattachées au Conseil d'administration : la commission des statuts et la commission des moyens, pilotée par un vice-président, aux côtés notamment de la secrétaire générale, des responsables de la division financière et de la DIM, du vice-président du Conseil scientifique, des directeurs de composante et des services communs, qui devaient en particulier préparer les documents budgétaires. On notera que ces commissions, comme celles qui sont rattachées aux autres conseils centraux, ne figurent pas nommément dans les statuts de l'université.

Le Conseil des études et de la vie universitaire

Le CEVU, composé de 40 membres, piloté par une vice-présidente également chargée de mission auprès du SCVE, se réunit en moyenne une fois par mois, tantôt à Saint-Quentin, tantôt à Versailles. Ses ordres du jour sont arrêtés par la présidente, après préparation par un bureau (de composition libre avec 7 membres du conseil) qui travaille dans des conditions similaires à celles du bureau du CA. Les débats du conseil sont très riches, malgré un fort absentéisme des élus étudiants dont on doit même exiger la présence en séance lors de l'examen des projets associatifs proposés à des soutiens. Depuis 2003, les ordres du jour et les discussions ont porté sur la préparation de la réforme LMD et, depuis sa mise en place, sur les rapports de son comité de pilotage. S'ajoutent, à intervalle régulier, des séances consacrées au calendrier pédagogique (par exemple, l'aménagement des UE), aux propositions culturelles du SCASC, aux rapports d'activité de services communs (SCVE, SCUIO, OVE, SCASC) et à ceux des commissions rattachées au CEVU : la commission des locaux, le comité de pilotage LMD, la commission des libertés associatives, qui examine les projets étudiants et leur bilan d'utilisation demandé aux associations soutenues, et la commission FSDIE.

Le Conseil scientifique

Le CS, composé de 40 membres, se réunit en moyenne tous les deux mois en présence de la présidente. Outre les points récurrents, par exemple le montant (15%) et la répartition du BQR, le classement des demandes de postes ou les questions relatives au fonctionnement des écoles doctorales, une part majoritaire des ordres du jour a été consacrée à la construction du volet recherche du LMD et à son suivi ainsi qu'à l'élaboration du projet scientifique 2006-2009, en particulier la mise en place de pôles de compétitivité et de projets de recherche dans le cadre du PRES. Le Conseil scientifique s'appuie sur les compétences administratives et logistiques du SDRV.

Le comité d'orientation

En plus de ces trois conseils centraux, l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines est dotée d'un comité d'orientation (héritier du conseil d'orientation de l'époque du statut dérogatoire) de 34 membres désignés ou élus (membres du comité de direction et une forte majorité de personnalités extérieures), qui se réunit quatre fois par an dans les différents sites universitaires à l'invitation d'un élu local.

Présidé par une personnalité extérieure, il est consulté et fait des propositions sur les questions de développement universitaire, de formation (par exemple, sur le développement des IUT) et de recherche (par exemple, sur la stratégie de participation au PRES ou aux pôles de compétitivité). Il a été renouvelé dans sa totalité le 21 juin 2005.

2 - Les composantes

La compréhension des conditions du pilotage de l'Université de Versailles - Saint-Quentin nécessite d'aller au-delà des structures statutaires du gouvernement de l'établissement et de bien mesurer l'importance et le poids des composantes d'enseignement et de recherche pour définir les orientations stratégiques de l'établissement.

Les composantes rassemblent quatre UFR (Sciences, SJP, SSH et Médecine) et quatre instituts régis par l'article 33 (IUT de Vélizy, IUT de Mantes, ISTY et l'observatoire des sciences de l'Univers-IPSL). Leur localisation dans des villes différentes (avec un responsable de site dans les principales) résulte des étapes du développement de l'université. L'UFR des Sciences (3 500 étudiants, huit départements) et l'ISTY, qui en est issu, partagent à Versailles avec l'UFRM un site verdoyant assez éloigné du bâtiment de la présidence. Les STAPS, département de l'UFR des Sciences, sont à Poissy. Les UFR SSH et SJP sont accueillies, de même que la plus grande partie de l'IPSL, par la communauté d'agglomération de Saint-Quentin, pour l'essentiel sur le campus de Guyancourt, bien intégré dans la ville nouvelle (bon réseau de transport, commerces et services de proximité). L'UFR de Médecine (PIFO) a une représentation importante à Garches, mais ses étudiants de premier cycle et de la première année du second cycle sont également à Saint-Quentin, en attendant la construction - projetée - de nouveaux bâtiments à Montigny.

Les IUT sont bien ancrés dans le paysage des entreprises de l'Ouest parisien. À ce titre, ils sont bien soutenus par les collectivités territoriales (Conseil général des Yvelines et communes d'accueil). Ce soutien est manifeste dans le cas de l'IUT de Mantes : de création récente, très attractif (forte hausse des effectifs étudiants), il est parfaitement inséré dans le développement économique du pôle du Mantois (plateforme technologique avec incubateur et projet Innovaparc). Malgré le statut dérogatoire de ces instituts, leurs directeurs considèrent qu'ils sont bien intégrés dans l'université (cf. *supra*) ; ainsi, les licences professionnelles associent les UFR et les IUT abritent un certain nombre d'antennes d'équipes de recherche, par exemple de sciences et de SSH. En bref, l'IUT de Mantes et celui de Vélizy fonctionnent bien et les relations avec l'université sont bonnes.

Les composantes de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines existent vraiment, notamment du fait de la géographie (chacune implantée dans un territoire identifié et différent) et de l'histoire (elles sont issues d'universités différentes). Elles assurent tout à fait leur rôle du point de vue académique.

Les modes d'organisation d'origine de l'université, qui donnent un poids important aux composantes les plus anciennes, entretiennent la cristallisation de problèmes internes difficiles à résoudre. L'exemple de l'UFR juridique, avec son sentiment d'isolement renforcé par une faible représentation au sein des conseils, montre que les déséquilibres entre composantes, hérités de l'histoire, perdurent parfois. Cet isolement est déjà ancien (conflits de personnes entre d'anciens responsables), mais la nouvelle équipe de direction de l'UFR peine à "recoller" à l'université, malgré ses efforts.

Certaines composantes, comme celle des sciences, ne sont pas loin de se structurer comme une université en organisant leurs départements sur le modèle des UFR. Ce fonctionnement est d'ailleurs apprécié : le directeur travaille en équipe, avec un bureau composé principalement des directeurs de département, mais sans les directeurs de laboratoire, dont le rôle est de traiter des questions relatives à la vie de la composante et de préparer les réunions du conseil qui font l'objet de comptes rendus largement diffusés. L'équipe administrative se réunit régulièrement sous l'autorité du responsable administratif. L'UFR compte huit départements dont un, le plus important (Physique, Sciences de l'univers, Mécanique), envisage de se scinder en deux et de créer un département SPI (Sciences pour l'ingénieur). Ce mode de fonctionnement peut induire une atomisation nuisible à l'identité de l'établissement.

D'une manière générale, l'impression dominante est que l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines souffre encore d'un manque de synergie et de complémentarité, causé par un compartimentage au sein des services centraux comme au sein des UFR. Là encore, il y a paradoxe car, s'il est indéniable que les composantes attendent du niveau central un rôle stratégique de pilotage politique, elles redoutent parallèlement de perdre certaines de leurs prérogatives.

3 - Les services centraux

La présidence a conduit un regroupement des services centraux de l'administration (service commun des sports, DIM, division financière, DRH), à l'occasion du déménagement de son siège, rendant la synergie entre ces services plus efficace. Les services communs, quant à eux, se trouvent sur les différents sites, le plus souvent à proximité des composantes. Le secrétariat général assure la direction des services centraux et gère l'ensemble des IATOS. La CPE est présidée par la présidente de l'université. Les responsables administratifs sont réunis régulièrement (8 à 10 réunions par an). Au cours de ces séances de travail, les dossiers en cours ou en projet et les principales propositions ou décisions du dernier comité de direction font l'objet d'informations. Le secrétaire général y rappelle aussi les points de calendrier utiles pour le personnel (concours de recrutement, enquêtes à renseigner, documents budgétaires à fournir). Les débats sont très ouverts, portant souvent sur une question d'actualité, une échéance proche (préparation du budget, CPE, fiches de postes, ...). Ces réunions, qui donnent lieu à des comptes rendus diffusés dans les services, constituent un important moyen de transmission des informations entre les instances centrales et les composantes.

Le secrétariat général joue pleinement son rôle. Néanmoins, des dysfonctionnements existent, qui concernent notamment la gestion des ressources humaines, la gestion financière et celle du patrimoine. Ces dysfonctionnements sont connus et des solutions sont déjà mises en œuvre.

La gestion des ressources humaines

La modernisation de la GRH montre un retard patent. Dans les années récentes, le pilotage de la structure centrale pour le personnel a été assez peu performant. Suite à la nomination d'un nouveau directeur des ressources humaines en septembre 2005, on note des avancées significatives. Cependant, on peut considérer que l'Université de Versailles - Saint-Quentin n'a pas encore la connaissance suffisante de ses personnels, des effectifs et de la répartition précise des compétences, pour réaliser une gestion prévisionnelle des emplois. Elle commence à entreprendre une véritable politique de gestion des ressources humaines, mais n'en est encore qu'aux prémices d'une bonne stratégie dans ces domaines.

Un bilan social de l'ensemble du personnel pour 2001-2002 et 2003-2004 a été réalisé par la cellule pilotage à partir des sources HARPEGE. Cette cellule, auparavant constituée d'une seule personne chargée également de l'OVE, a été récemment renforcée par un ingénieur d'études à temps plein. Ses résultats (pour 2003-2004) sont riches d'indicateurs potentiels, notamment pour la gestion prévisionnelle des emplois. Ils montrent également que le personnel est majoritairement féminin et jeune (autour de 40 ans) et que les effectifs augmentent beaucoup : l'augmentation en équivalent temps plein était de près de 22% entre 1999 et 2004 pour les enseignants et de 30% pour les personnels IATOS, dont un nombre important est financé sur fonds propres (une cinquantaine actuellement). L'augmentation des personnels IATOS titulaires résulte principalement de l'intégration de l'UFR médicale. Les dépenses de ce type ont augmenté de 74% entre 2002 et 2004, notamment du fait de la mise en oeuvre de la loi Sapin pour la résorption de l'emploi précaire. Pourtant, faute d'une structure identifiée pour constituer une base de données issues des différents logiciels de gestion⁶ permettant de croiser les statistiques, ce bilan social n'a pas été, dans les faits, exploité.

Par ailleurs, le dispositif permettant une enquête systématique diligentée par des évaluateurs (désignés par le comité de direction) pour rechercher l'adéquation profil de compétences/fonctions exercées par les personnels IATOS n'a été lancé qu'à la fin 2004. L'université s'est tout de même dotée d'un plan de formation des personnels, mais il n'existe actuellement qu'un catalogue annuel d'offres répondant à des demandes ponctuelles (bureautique, logiciels de gestion, sécurité, concours de recrutement, langues). L'université semble consciente de cette insuffisance. Dans son projet d'établissement 2006-2009, elle prône, sans toutefois préciser les voies qu'elle utilisera, "une priorité à la formation professionnelle" pour l'ensemble de ses personnels. On ne peut que soutenir cette proposition, en particulier dans le contexte actuel d'une généralisation du LMD et du passage à la LOLF.

Un autre point de blocage concerne les difficultés de gestion des services assurés par les enseignants avec, en corollaire, une forte dérive, récurrente, des heures complémentaires. Les fiches de service remontent très tardivement dans les composantes et le bureau central de gestion du personnel enseignant ne peut avoir en temps réel et pour un pilotage prévisionnel l'ensemble des données qui pourraient être extraites à partir d'APOGEE et de GEISHA. Le retard très important dans le paiement des heures complémentaires (plus de 6 mois de délai en moyenne en 2003-2004) tient en partie à cette organisation, par ailleurs source de charges financières de plus en plus lourdes. Entre 1999-2000 et 2003-2004, le volume horaire des heures complémentaires a augmenté en moyenne de 30% pour l'ensemble de l'établissement et beaucoup plus dans certaines composantes, notamment en IUT (+41%), alors même qu'à cette époque le LMD n'était pas encore mis en place.

Une autre source d'imprécision pour les charges réelles d'enseignement est due à la remontée trop tardive et imparfaite de la liste des postes vacants à l'échelon central ; actuellement, il apparaît que seulement 15% des composantes répondent dans les délais à cette déclaration de vacance. Comment, dans ces conditions, l'université peut-elle, comme elle le projette, procéder à un redéploiement interne des postes d'enseignant au titre d'un rééquilibrage ?

⁶ APOGÉE, HARPEGE, NABUCO, GEISHA, etc.

Une évolution positive est toutefois en cours. En 2004, le Conseil d'administration a voté la limitation du volume individuel des heures complémentaires à la moitié du service statutaire (mais des dérogations restent possibles jusqu'aux trois-quarts !). Une lettre de la présidente (janvier 2005) précise les horaires des services, désormais tous intégrés dans GEISHA et suivis au niveau des UE et non plus des disciplines ou diplômes. En 2005, le CA a adopté des règles concernant la déclaration de vacance de poste et décidé le prochain rétablissement de sa commission budgétaire. En revanche, il n'y a aucune mesure concrète dans le projet d'établissement 2006-2009 sur ce sujet.

La gestion financière

Depuis la rentrée 2000, l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines s'est dotée de deux structures distinctes : l'agence comptable et la division des services financiers. La fonction financière est très centralisée, ce qui, d'après les responsables, permet d'assurer un contrôle de gestion satisfaisant malgré la multiplication des sites géographiques.

Plus fondamentalement, deux observations s'imposent. Elles concernent le montant du fonds de roulement et celui des heures complémentaires. L'un et l'autre sont excessifs. Ainsi, pour le budget 2006, le besoin en heures complémentaires était estimé à 1 982 185 €. Il avait été évalué pour l'année 2004-2005 à 1 681 440 € pour 43 080 heures, y compris les intervenants extérieurs. Quant au fonds de roulement, les vicissitudes du vote du budget 2006 ont apporté un éclairage circonstancié sur une situation que l'on peut considérer comme anormale. De 8 millions d'euros en positif, on passe à six millions d'euros en négatif en partant du postulat que tous les crédits en réserve sont fléchés.

Concernant le fonds de roulement, il est utile de rappeler qu'en 2000 le budget consolidé par étudiant, y compris les salaires, s'élevait à 4 982 €, contre 4 804 € pour la France entière, et que les ressources propres par étudiant, y compris les frais d'inscription, dépassaient 1 435 €, contre 600 € pour la France entière⁷. L'importance du fonds de roulement pourrait ainsi s'expliquer. L'argumentation basée, pour justifier le non-emploi de cette réserve (le terme de *réserve* serait plus judicieux que celui de *roulement*), sur le fléchage des crédits et leur report indispensable (cf. les débats budgétaires du début du mois de novembre 2005) n'est guère probante. Des projets forts pour l'utilisation d'une partie de ces disponibilités constitueraient un argumentaire plus indiqué pour une augmentation des crédits ministériels.

Par ailleurs, les points suivants doivent être signalés :

- il n'existe pas de normes précises, faisant l'objet d'un débat politique préalable, pour la répartition des ressources budgétaires, notamment pour les composantes : le poids de l'histoire joue plus que celui d'indicateurs statistiques ou d'objectifs précis. En revanche, les discussions collégiales au sein de la commission des moyens, souvent animées, donnent à chacun l'occasion de défendre ses demandes ;
- l'établissement ne présente pas de budget consolidé intégrant notamment les salaires de l'État et les crédits provenant des organismes de recherche ou des conventions gérées par ces derniers ;

⁷ Source : MENESR - DES - analyse des comptes financiers.

- l'amortissement comptable a été mis en place en 2001, mais il reste imparfait ; il est réalisé essentiellement par une provision prévue au seul niveau des services centraux ;
- l'université n'a pas de comptabilité analytique et fonctionne par centre de responsabilité. Toutes les fonctions offertes par NABUCO ne sont donc pas exploitées ;
- les facturations internes (10% du budget primitif 2005) sont peu pratiquées, en raison "du défaut de prévision de certaines composantes" et du manque de personnel IATOS. Cela est évidemment regrettable, d'autant que, dans le cas de services d'enseignement effectués par le personnel d'une composante dans une autre composante, la facturation réciproque pourrait permettre d'atténuer la dérive des heures complémentaires ;
- l'envoi de la lettre de cadrage pour le budget primitif, fin septembre-début octobre, est trop tardif, de même que la présentation du compte financier ;
- l'université n'a pas, dans les faits, mutualisé ses réserves (quelques opérations ponctuelles seulement). Depuis 2000, un certain nombre de mesures ont été prises pour restreindre les reports des composantes et des services centraux, mais les exceptions à cette règle sont légion : à la fin de l'exercice 2002, 99% des crédits non utilisés ont été reportés sur l'année suivante, avec une progression de près d'un million d'euros du fonds de roulement (plus de 7,6 millions d'euros fin 2003). Cette situation devrait s'améliorer, si l'on en juge par les mesures prises récemment.

En résumé, on note des progrès réalisés au cours des dernières années, mais l'absence de tableaux de bord prévisionnels et d'indicateurs de gestion place l'université dans une position difficile pour appliquer la LOLF. Dans le projet 2006-2009, les quelques améliorations proposées (mais est-il bien raisonnable d'envisager, par exemple, une plus forte décentralisation financière ?) ne semblent pas devoir permettre d'effacer les défauts actuels, liés fondamentalement à l'absence de politique prévisionnelle, de culture d'évaluation et de système d'information intégré, en particulier pour le pilotage central de l'administration. Il convient de combler ces lacunes, dont les responsables de l'établissement sont pleinement conscients.

Le recrutement annoncé d'un contrôleur de gestion et l'entrée en fonction d'une chargée de mission, nommée au mois de novembre 2005, devraient conduire à une nette amélioration de la vision budgétaire et à la définition d'une véritable politique en la matière, aidées par la modification en profondeur des mentalités et des comportements qu'implique la LOLF.

La gestion du patrimoine

À la fin de l'année 2004, l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines disposait d'une surface totale (SHON, hors parkings) de 124 226 m², soit 8,7 m² par étudiant (un peu inférieure à la moyenne française). Elle a enregistré dans la période récente une augmentation constante et forte de son patrimoine immobilier (+30% pour les surfaces non bâties entre 2001 et 2004). Cette tendance devrait perdurer pendant la période 2006-2009, notamment en raison des projets de la bibliothèque des sciences, des locaux de l'IPSL, du pôle technologique universitaire du Mantois, du bâtiment pour l'UFR de Médecine, de la MDE, de l'extension de l'IUT à Rambouillet,... Les soutiens des collectivités territoriales au développement de l'université sont réels.

Cet ensemble patrimonial est réparti dans de multiples implantations, ce qui complique sensiblement et alourdit financièrement la maintenance, la mise en sécurité des bâtiments et la logistique pour les VRD. Il faut souligner que, dans le contrat 2002-2005, l'État n'a accordé à l'établissement qu'un peu moins de 2,5 millions d'euros de crédits de maintenance et 1,3 millions d'euros pour le plan de mise en sécurité. C'est donc dans un contexte de forte extension des surfaces et de moyens financiers modestes que s'inscrit la gestion patrimoniale de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines.

Sur bien des points, cette gestion, qui relève de la DIM, présente des imperfections. D'abord, la connaissance du patrimoine est lacunaire, en particulier pour les espaces non bâtis, les VRD et les bâtiments les plus anciens. La cartographie numérisée de l'ensemble des surfaces, indispensable pour une gestion rationalisée, vient seulement d'être commencée par les services techniques. Il n'y a pas de véritable schéma directeur du développement de l'université pour les 10 ou 15 ans à venir. Actuellement, l'échéance prise en compte pour la politique patrimoniale ne dépasse guère la fin du contrat 2006-2009. Il n'y a pas non plus de programmation échelonnée du plan de maintenance et de mise en sécurité : la DIM intervient presque exclusivement sur les opérations les plus urgentes, au détriment des autres.

Il semble bien que l'insuffisance des crédits alloués à l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines pour sa fonction immobilière ne soit pas la seule cause de ces dysfonctionnements. L'absence de directives claires venues des instances centrales, le manque d'initiative des responsables de la DIM qui auraient pu, à l'occasion notamment des contrats d'établissement successifs, proposer des plans échelonnés de modernisation et de meilleure gestion, doivent être dénoncés. Actuellement la plupart des usagers soulignent les carences du service : mauvais accueil, lenteur et faible efficacité de ses interventions, pas de rapport d'activité présenté dans les conseils,... Aussi le CNÉ soutient-il les projets de restructuration du service.

Dans son projet 2006-2009, la plupart des propositions concernant la politique patrimoniale sont bonnes et justifient un soutien financier important pour compenser les nombreux retards. On doit souligner en particulier la démarche Haute qualité environnementale (HQE) que l'université, qui vient de rejoindre le réseau Éco-campus et de lancer un programme de réduction des émissions de CO₂ dans l'ensemble des universités franciliennes, se propose d'adopter pour la gestion de son patrimoine et qui doit, notamment, permettre de sensibles économies d'énergie.

La communication

L'équipe de direction a misé sur deux outils décisifs de liaison interne et d'ouverture vers l'extérieur : un bon service de communication et un recours systématique aux nouvelles technologies, deux atouts adaptés à la géographie de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines.

Le service communication a été recréé sous sa forme actuelle par la présidente. Il est chargé de toute la communication interne et externe. À ce titre, il est responsable du site Web de l'université (bien structuré et bien renseigné). Depuis 2004, le service veille à la mise à jour des fiches diplômes (renseignées par les composantes et le SCUJO) décrivant le contenu détaillé des parcours, de chaque UE et leurs liens potentiels dans le système LMD. Le service couvre également la communication événementielle (colloques, inaugurations, campagnes d'information, etc.) ou éditoriale : publications conjointes sur papier et en ligne du journal de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines (quatre par an) présentant les nouvelles réalisations, les projets ou les services ressources de l'établissement ; dépliant ciblés, par exemple,

sur certaines formations (master SETE...). Il met aussi en ligne les ordres du jour et les comptes rendus des trois conseils et du comité d'orientation. Il pourrait apporter une aide aux élus étudiants, notamment au vice-président, pour la mise en forme de leur portail... s'ils en faisaient la demande ! La communication externe n'est pas négligée : annonce des événements marquants de l'université aux responsables des médias et aux autres partenaires locaux ou nationaux, organisation de conférences de presse...

Une seule réserve à ce bilan très positif : il semble que les composantes aient encore insuffisamment recours au soutien que pourrait leur apporter le service communication.

Les systèmes d'information

Dès 2002, l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines a renforcé sa politique de développement des systèmes d'information avec la création d'un comité de pilotage informatique (CPI), présidé par une chargée de mission, et la restructuration du service informatique devenu "centre de ressources informatiques" (CRI), complétée par l'organisation d'un pôle TICE en décembre 2003.

Le recours aux nouvelles technologies est aussi un des moyens utilisés par l'équipe de direction pour sa politique d'établissement. La multiplicité des sites d'implantation rend indispensable un réseau de communication performant et le développement d'outils informatiques. Si l'ENT tarde, la coordination des systèmes est en cours. L'implication de l'établissement à travers le CRI dans la réalisation du réseau ROYAL (réseau optique yvelinois) a été volontariste et ce réseau devrait trouver rapidement des prolongements intéressants.

Un certain nombre de mesures ou de projets peuvent être rappelés. Dès son arrivée, la nouvelle équipe a restructuré le CRI et lui a donné des moyens importants. Actuellement, le centre dispose d'environ 25 ETP (31 personnes, non compris des stagiaires et apprentis) et d'un budget d'environ deux millions d'euros, et est structuré en quatre pôles : développement d'applications ; infrastructure système, réseau et téléphonie ; maintenance et exploitation ; technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement. Le pôle TICE et le comité de pilotage informatique font la liaison (l'un pour l'ingénierie, l'autre pour la stratégie) entre les équipes pédagogiques, y compris le personnel IATOS ou les étudiants, et les ressources des nouvelles technologies.

La mise en place d'une carte à puce unique pour les étudiants, dont devrait aussi bénéficier le personnel dans les prochaines années, fut également une mesure utile tout comme le soutien apporté à la FOAD (appui aux enseignants pour la mise en ligne de leurs cours) et la participation de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines au programme national des universités numériques thématiques, qui fait suite à son investissement dans des campus numériques depuis plusieurs années déjà.

Toutes ces actions doivent d'ailleurs être confortées dans la prochaine période quadriennale.

Intervenant dans tous les domaines, le CRI joue en grande partie son rôle de ressource et d'appui technique : réseau informatique et téléphonique, TICE, applicatifs de gestion, accompagnement de la recherche, salles en libre-service. Mais ces dernières ne sont guère nombreuses : il est possible d'utiliser une dizaine de salles à Versailles mais en dehors des cours, deux salles de 8 postes dédiées à Saint-Quentin et quelques-unes dans les IUT. L'aide n'est pas toujours apportée de façon efficace. Ainsi, peu d'étudiants ont reçu le CD Rom logiciels libres et tous n'ont pas d'adresse électronique.

Il convient d'ajouter un programme innovant et ambitieux en cours de réalisation : la mise en place d'un espace numérique de travail pour tout le personnel et tous les étudiants, avec le choix de logiciels libres qui seront diffusés dans l'établissement ; l'intégration dans un consortium d'universités (ESUP-Portail) et le projet d'élaboration d'une plate-forme disposant de toutes les fonctionnalités de la FOAD. Reste que, jusqu'ici, l'université n'a pas accompagné ces programmes d'une formation systématique des utilisateurs. Si l'UFR des Sciences a intégré le C2I (certificat Informatique et Internet) dans ses enseignements et si l'université propose de l'étendre à l'ensemble des composantes dans le contrat 2006-2009, aucune formation n'est encore organisée pour les enseignants ou les IATOS à l'utilisation de ces nouveaux outils informatiques. À cet égard, on ne peut que suggérer que soit rapidement diligentée une enquête sur les besoins du personnel par le comité de pilotage informatique et que soit assurée la formation par une voie ou une autre.

4 - Conclusion et recommandations

Au terme de l'évaluation menée par le CNÉ, quelques points doivent être mis en évidence afin que les communautés de l'établissement s'en saisissent collectivement. Ici comme ailleurs, ce sont moins des structures que des positionnements des différents acteurs que dépendent les "remédiations".

L'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines apparaît, à juste titre, comme un établissement dynamique, ayant pris sa place dans l'environnement immédiat comme dans celui, plus large, de la communauté universitaire régionale ; elle le doit à l'engagement de ses responsables. Toutefois, la culture d'établissement de l'UVSQ reste à conforter.

Le rôle dévolu aux conseils centraux, plus particulièrement au Conseil d'administration, doit être souligné. Comme l'université le mentionne elle-même dans son rapport d'auto-évaluation : *"Le bilan de la mandature des membres du CA, présenté le 14 décembre 2004, a mis en évidence que 4% des 600 sujets traités en quatre ans ont concerné des débats sur les orientations et la stratégie de l'établissement"*. C'est un constat essentiel dont l'établissement doit tenir compte. Dans un même ordre d'idées, l'université relève que *"le budget est présenté à la commission des moyens avant d'être soumis au vote du Conseil d'administration. Si le Conseil d'administration est invité à examiner ces propositions, le débat politique sur le projet de budget a lieu davantage en amont, lors de la commission des moyens"*.

L'université doit sans doute continuer à se doter de modes d'organisation adaptés à ses objectifs. La multiplication de conseils, comités, commissions et services divers dont les objectifs ou les activités se recoupent est un danger tant en termes de moindre efficacité que pour la culture d'établissement elle-même et l'implication de chacun. Dans cet ordre d'idées, il est apparu que le rôle des personnels administratifs est mal perçu ou pas assez reconnu par les responsables politiques. Cela tient en partie à ce que comités et commissions se sont multipliés en se substituant parfois en partie ou totalement aux services.

La première recommandation est d'inviter l'université à mieux définir et qualifier les domaines de compétence des structures, services, personnes, etc. Cette clarification et l'identification des lieux de prise de décision sont le pendant nécessaire de la mise en œuvre des grands objectifs qu'elle poursuit.

Les recommandations suivantes, volontairement limitées en nombre, mettent l'accent sur des problèmes plus circonscrits que l'établissement connaît bien et auxquels il doit trouver rapidement des solutions :

- il faut remédier aux défauts du système interne de gestion du personnel, en particulier de gestion des postes et services des enseignants, au regard notamment de la situation financière actuelle. Cela passe probablement par la mise en place d'une véritable cellule de pilotage dotée de moyens adéquats, notamment humains et informatiques. Cela passe aussi par une forte implication des composantes ;

- il convient de prévoir une extension des raccordements et une augmentation des capacités du réseau informatique interne, le débit actuel étant insuffisant, en particulier pour les besoins des IUT et en prévision de la croissance du campus de Guyancourt. À ce titre, le déploiement du réseau haut débit ROYAL doit être une priorité. Il faut aussi une augmentation des moyens du CRI pour permettre le développement des projets TICE, en particulier pour la FOAD. Dans le cas de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines, pluridisciplinaire, multisite, passée au LMD, bien insérée dans le tissu des universités d'Île-de-France, l'offre de formation ouverte et à distance doit avoir des retombées très positives, notamment sur le rayonnement international de l'établissement ;

- enfin, on ne peut que recommander à l'équipe de direction de continuer à donner au service communication les moyens financiers et en personnel nécessaires à ses missions, importantes à plus d'un titre, notamment pour affirmer l'image de l'université.

Annexes

Remarques relatives aux chiffres-clés

Ces définitions sont extraites du document de travail "*Indicateurs des universités*", MENESR, DEP, bureau des indicateurs et des outils d'aide au pilotage, 2005.

1^{ère} inscription : première inscription dans le système d'information sur le suivi des étudiants (SISE), que ce soit au niveau du 1^{er}, 2^e ou 3^e cycle.

2nd degré : enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur. Cette population est essentiellement composée de professeurs agrégés (PRAG) et de professeurs certifiés (PRCE).

Boursiers : comprend les étudiants ayant obtenu une bourse sur critères universitaires, sur critères sociaux ou de mérite.

- *Bourses sur critères sociaux* : versées par les CROUS, elles sont destinées à permettre à leur bénéficiaire d'entreprendre des études supérieures en 1^{er} et 2^e cycles ;
- *Bourses sur critères universitaires* : versées par le CROUS, elles sont destinées aux étudiants inscrits aux concours d'agrégation ou qui préparent un DEA ou un DESS au titre d'une formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur habilité à délivrer ces diplômes. Ce sont des aides contingentées.

Budget consolidé (y compris salaires et hors salaires) : le budget consolidé d'un établissement d'enseignement supérieur comprend les dotations budgétaires de l'État inscrites au budget de l'enseignement supérieur ainsi que les subventions des collectivités territoriales et les ressources propres qu'il dégage de son activité. Ce budget intègre (budget consolidé y compris les salaires) ou non (budget consolidé hors salaires) une valorisation des salaires des personnels payés sur budget de l'État en poste dans l'établissement.

Cycles : comprend les cycles 0, 1, 2 et 3.

- *Cycle 0* : cycle universitaire regroupant des diplômes permettant aux non-bacheliers l'accès aux formations universitaires : diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU), capacité en droit, etc.
 - *Cycle 1* : cycle universitaire regroupant des formations et diplômes correspondant au niveau bac + 2 ;
 - *Cycle 2* : cycle universitaire regroupant des formations et diplômes correspondant au niveau bac + 3 et 4 ;
 - *Cycle 3* : cycle universitaire regroupant des formations et diplômes correspondant au niveau bac + 5 et plus.
- Cette classification est progressivement remplacée par les niveaux licence (bac + 3), master (bac + 5) et doctorat (bac + 8).

Dispensés du baccalauréat français : il s'agit des étudiants non titulaires du titre de baccalauréat français. Ils disposent soit d'un titre étranger admis en équivalence, soit d'un titre admis en dispense, soit encore d'un diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU).

Inscriptions (principale et secondes) : un même étudiant peut prendre plusieurs inscriptions dans un ou plusieurs établissements. Si un étudiant prend plusieurs inscriptions dans un même établissement, une seule est déclarée "principale", les autres sont déclarées "secondes". L'inscription principale correspond à celle prise pour la formation la plus élevée. Si un étudiant prend plusieurs inscriptions dans n établissements, il aura n inscriptions principales.

Nationalités européennes : le terme européen est compris au sens de l'Europe géographique hors France.

Origine sociale des étudiants : regroupement des catégories socio-professionnelles du chef de famille déclarées par les étudiants au moment de leur inscription.

- *Favorisée* : chef d'entreprise de dix salariés ou plus, profession libérale, cadre de la fonction publique, professeur et assimilé, professions de l'information, des arts et des spectacles, cadre administratif et commercial d'entreprise, ingénieur - cadre technique d'entreprise, instituteur et assimilé ;
- *Plutôt favorisée* : profession intermédiaire santé - travail social, clergé, religieux, profession intermédiaire administrative de la fonction publique, profession intermédiaire administrative - commerce entreprise, technicien, contremaître, agent de maîtrise, retraité cadre, profession intermédiaire ;
- *Moyenne* : agriculteur exploitant, artisan, commerçant et assimilé, employé civil - agent service fonction publique, policier et militaire, employé administratif d'entreprise, employé de commerce, personnel de service direct aux particuliers, retraité agriculteur exploitant, retraité artisan, commerçant chef d'entreprise ;
- *Défavorisée* : ouvrier qualifié, ouvrier non qualifié, ouvrier agricole, retraité employé et ouvrier, chômeur n'ayant jamais travaillé, personne sans activité professionnelle.

Personnels administratifs, techniques, d'éducation et d'encadrement : comprend les personnels ITARF, ATOSS et des bibliothèques et musées. Les fonctionnaires sont répartis dans trois catégories (A, B et C) pour lesquelles il existe des niveaux de recrutement et de responsabilité différents.

Personnels enseignants non permanents : comprend les professeurs invités, les personnels associés à temps partiel (PAST), les professeurs associés à temps plein (PRAS), les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les moniteurs, les lecteurs, les maîtres de langues et les contractuels du second degré.

Ressources propres : les ressources propres des établissements d'enseignement supérieur comprennent les contrats de recherche et les prestations à caractère intellectuel, les droits universitaires, les revenus de formation continue, le produit de la collecte de la taxe d'apprentissage et des ressources diverses (produits financiers, vente de produits, produits d'activités annexes comme les locations).

SHON : surface hors œuvre nette. Définie par l'article R.112-2 du code de l'urbanisme, elle est égale à la somme des surfaces de plancher de chaque niveau de construction de laquelle on déduit l'ensemble des surfaces non aménageables (terrasses, zones de stationnement par exemple).

SISE : Système d'information sur le suivi des étudiants. Le système SISE recense, au travers des inscriptions prises, les étudiants inscrits dans les principaux établissements universitaires et assimilés ainsi que leurs résultats aux diplômes. SISE recense les étudiants inscrits aux formations diplômantes (ou assimilées) d'une durée minimale d'une année. Le système SISE repose sur deux remontées annuelles : les universités réalisent des extractions de leurs logiciels de gestion de la scolarité (APOGEE notamment) et transmettent ces informations à la Direction de l'évaluation et de la prospective du MENESR.

Toutes composantes : comprend l'ensemble des composantes de l'université y compris les IUT, écoles internes et externes rattachées.

Typologie des universités : les universités appartiennent à une des 5 catégories suivantes : scientifiques et/ou médicales (15 établissements), pluridisciplinaires avec santé (20), pluridisciplinaire hors santé (25), tertiaires dominante lettres et sciences humaines (15), tertiaires dominante droit et/ou économie (9). Cette typologie a été établie par la Direction de l'enseignement supérieur du MENESR à partir des effectifs d'étudiants répartis par grande discipline hors filières d'IUT et d'ingénieurs. Elle ne prétend pas prendre en compte toute la diversité des établissements, mais permet des regroupements objectifs et stables sur des critères simples.

Liste des sigles

ADIUT	Association des directeurs d'IUT
AGLAE	Application de gestion pour le logement et l'aide à l'étudiant (application informatique)
APOGEE	Application pour l'organisation et la gestion des enseignements et des étudiants (application informatique)
AS	Association sportive
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
AUF	Agence universitaire de la francophonie
BQR	Bonus qualité recherche
BTS	Brevet de technicien supérieur
C2I	Certificat informatique et internet
C3ED	Centre d'économie et d'éthique pour l'environnement et le développement
CA	Conseil d'administration
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CCIV	Chambre de commerce et d'industrie de Versailles
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat à durée indéterminé
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEREL	Centre de ressources et espace langues
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation et d'apprentissage
CHU	Centre hospitalier universitaire
CLES	Certificat de compétence en langues de l'enseignement supérieur
CLORA	Club des organismes de recherche associés
CMAP	Centre de mathématiques appliquées

CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CODUNIF	Comité de développement des universités nouvelles d'Île-de-France
COL	(école doctorale) Cultures, organisations, législations
CORDIS	<i>Community Research and Development Information Service</i>
CPER	Contrat de plan État-Région
CPI	Comité de pilotage informatique
CRI	Centre de ressources informatiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CTI	Commission des titres d'ingénieur
CUI	Comité des utilisateurs informatiques
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIM	Division des moyens et de l'infrastructure
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EA	Équipe d'accueil
EADS	<i>European Aeronautical Defence and Space company</i>
EC	Enseignant-chercheur
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i>
ED	École doctorale
ENM	École nationale de la magistrature
ENS	École normale supérieure
ENT	Espace numérique de travail
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EPU	École polytechnique universitaire
EUA	<i>European University Association</i>
FLE	Français langue étrangère
FOAD	Formation ouverte à distance
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
GACO	Gestion administrative et commerciale
GEA	Gestion des entreprises et administration
GEII	Génie électrique et informatique industrielle
GEISHA	Gestion des enseignements informatisée et suivi des heures assurées (application informatique)
GIM	Génie industriel et maintenance
GIP	Groupement d'intérêt public
GMP	Génie mécanique et productique
GRH	Gestion des ressources humaines
GTR	Génie des télécommunications et réseaux

HARPEGE	Harmonisation personnel gestion (application informatique dans l'enseignement supérieur)
HDR	Habilitation à diriger des recherches
HEC	École des hautes études commerciales
HQE	Haute qualité environnementale
IATOS	(Personnels) ingénieur, administratif, technique, ouvrier et de service
IBM	<i>International Business Machines</i>
IDFI	Incubateur Île-de-France innovation
IEJ	Institut d'études judiciaires
IFA	Institut de formation en alternance
IFSI	Île-de-France Sud Incubation
ILF	Institut Lavoisier Franklin
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IPSL	Institut Pierre-Simon Laplace
IRD	Institut de recherche pour le développement
IREM	Institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques
ISDRN	Intégrateur de systèmes distribués et réseaux numériques
ISTY	Institut des sciences et techniques des Yvelines
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUP	Institut universitaire professionnalisé
IUT	Institut universitaire de technologie
L1	1 ^{ère} année de licence
L2	2 ^e année de licence
L3	3 ^e année de licence
LAMA	Laboratoire analyse et mathématiques appliquées
LCT	Laboratoire de chimie théorique
LEMA	Laboratoire d'études mécaniques des assemblages
LGBC	Laboratoire de génétique et biologie cellulaire
LIRIS	Laboratoire d'instrumentation et de relations individu-système
LMD	Licence Master Doctorat
LMOV	Laboratoire de magnétisme et d'optique de Versailles
LMRV	Laboratoire de mécatronique et de robotique de Versailles
LMV	Laboratoire de mathématiques de Versailles
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LP	Licence professionnelle
LPSC	Laboratoire de physique des solides et de cristallogénèse
LRV	Laboratoire de robotique de Versailles
LURE	Laboratoire pour l'utilisation du rayonnement électromagnétique

M1	1 ^{ère} année de master
M2	2 ^e année de master
M2RM2	(école doctorale) Matière, milieux réactifs et méthodes de la modélisation
MASS	Mathématiques appliquées et sciences sociales
MENESR	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
NABUCO	Nouvelle approche budgétaire et comptable (application informatique)
OSU	Observatoire des sciences de l'Univers
OVE	Observatoire de la vie étudiante
PAST	Professeur associé en service temporaire
PCEM1	Premier cycle des études médicales, 1 ^{ère} année
PCEM2	Premier cycle des études médicales, 2 ^e année
PCRD	Programme-cadre de recherche et de développement
PCRDT	Programme-cadre de recherche et de développement technologique
PI	Projet intégré
PIFO	Paris Île-de-France Ouest
PMO	Petite et moyenne organisation
PRAG	Professeur agrégé
PRAS	Professeur associé
PRCE	Professeur certifié
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PRISM	Laboratoire parallélisme, réseaux, systèmes, modélisation
PSA	Peugeot société anonyme
PV	Procès-verbal
REX	Réseau excellence
RI	Relations internationales
ROYAL	Réseau optique yvelinois
SAIC	Service d'activités industrielles et commerciales
SCASC	Service commun d'action socio-culturelle
SCD	Service commun de documentation
SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation
SCVE	Service commun de la vie étudiante
SDRV	Service de développement de la recherche et de la valorisation
SEGES	Sciences économiques et de gestion
SETE	Sciences de l'environnement, du territoire et de l'économie
SHON	Surface hors œuvre nette
SISE	Système d'information sur le suivi des étudiants
SJP	Sciences juridiques et politiques

SMU	Service médical universitaire
SOFT	(école doctorale) Société du futur
SOLEIL	Source optimisée de lumière d'énergie intermédiaire du LURE
SPI	Sciences pour l'ingénieur
SRC	Service et réseau de communication
SRIE	Service des relations internationales et extérieures
SSH	Sciences sociales et humanités
SSII	Société de services en ingénierie informatique
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STIC	Sciences et technologies de l'information et de la communication
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
TC	Techniques de commercialisation
TD	Travaux dirigés
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
TRE	Techniques de recherche d'emploi
TS	<i>Teaching Staff</i>
UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UNEF	Union nationale des étudiants de France
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels
VP	Vice-président
VRD	Voierie et réseaux divers

Réponse de la présidente



UNIVERSITE DE VERSAILLES
SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES

La Présidente

Versailles, le 6 décembre 2006

Monsieur le Président,

Au nom de l'ensemble de l'université je tiens tout d'abord à remercier le CNÉ pour la qualité de son travail d'expertise et la richesse des échanges que nous avons pu avoir tout long du processus d'évaluation. Cette évaluation exhaustive a été une formidable opportunité pour notre université. Elle a permis de mobiliser toute la communauté universitaire, de dresser un constat objectif des points forts et des points faibles de notre établissement et de nourrir ainsi nos réflexions dans le cadre de la préparation tant de notre projet d'établissement 2006-2009 que des projets de développement proposés pour le CPER 2007-2013.

Je prends acte de la reconnaissance par le CNÉ des évolutions survenues au cours de ces toutes dernières années et qui font aujourd'hui de notre établissement, fondé en 1991, une université de plein exercice. J'en profite pour remercier également l'ensemble des personnels qui sont les véritables acteurs de ces changements.

Nous ne pouvons que nous féliciter des conclusions formulées et la plupart des recommandations proposées, sinon toutes, trouvent écho dans les projets d'amélioration et de développement de notre université. En premier lieu, nous partageons l'analyse du CNÉ sur le rôle fondateur de la pluridisciplinarité, que ce soit en termes de formation ou de recherche, dans l'identité de notre université. La mise en œuvre

du LMD a ainsi été l'occasion de développer une offre de formation originale reposant sur de nombreux parcours pluridisciplinaires. La présence de composantes à vocation professionnalisante (IUT, ISTDY) a permis la diffusion d'une culture de la professionnalisation à l'ensemble des composantes qui s'est traduite notamment par le développement de formations en apprentissage et l'ouverture d'un CFA interne sur le thème «Santé ; Environnement et Responsabilité». L'université a la volonté de poursuivre dans cette voie en favorisant les coopérations inter-composantes pour la création de formations innovantes et en renforçant l'offre professionnalisante en partenariat avec le monde socio-économique. Ces évolutions seront menées avec le souci de garantir la qualité des formations, de leurs débouchés professionnels, et la maîtrise des coûts. La généralisation de l'utilisation des TICE et des outils d'évaluation sera mise au service de la qualité. Par ailleurs, le déploiement du PRES UniverSud Paris sera l'occasion de rendre l'offre de formation plus cohérente et plus lisible, par exemple par la mutualisation et la coordination.

La pluridisciplinarité constitue également une force pour le développement d'une recherche innovante. Ces dernières années ont été l'occasion de restructurations majeures qui ont abouti à la constitution de regroupements thématiques pluridisciplinaires à dimension internationale et fortement impliqués dans cinq pôles de compétitivité (dont 3 à vocation mondiale). Nous remercions le CNÉ pour son soutien appuyé au projet scientifique de l'UFR de Médecine qui est aujourd'hui une des priorités de la politique de développement de l'université. Ce projet novateur, axé sur le thème Santé-Environnement et articulé avec des projets de formation, permettra l'ancrage définitif de l'UFR médicale au sein de l'établissement, notamment par une étroite collaboration avec les autres composantes et par la construction de nouveaux bâtiments sur le campus de Saint-Quentin-en-Yvelines. Le PRES UniverSud Paris, formalisation d'une volonté politique forte de notre université, est né. Il vit aujourd'hui des collaborations qui se sont mises en place entre les laboratoires des établissements fondateurs. En retour, il permet de renforcer la dimension internationale de nos laboratoires au travers des synergies et des mutualisations qu'il autorise.

Le CNÉ souligne l'attention toute particulière que porte l'université aux conditions d'étude et de travail de ses étudiants. Les efforts en termes d'accueil, d'accompagnement, de lutte contre l'échec ou encore de suivi, sont mis en exergue. Nous ne pouvons que partager les propositions d'amélioration qui passent par une évaluation des pratiques et leur plus large diffusion au sein de l'établissement. Le bilan et l'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés restent les éléments majeurs qui doivent permettre une vision objective du suivi de nos étudiants. Cette dimension, comme le propose le CNÉ, mérite d'être développée, tout comme il convient également d'optimiser le dispositif institutionnel déjà en place afin de valoriser la contribution des étudiants en charge d'un mandat ou de la responsabilité d'un service commun.

Par ailleurs, il s'agit, pour l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, de mettre en place une approche novatrice et coordonnée des actions en faveur des étudiants en s'appuyant sur une démarche claire d'identification des besoins, de définition des missions des différentes structures et des objectifs fixés. Dans le domaine des activités culturelles et sportives, l'orientation préconisée par le CNÉ conduira nécessairement à une meilleure utilisation du potentiel enseignant ou animateur, et donc à une économie substantielle en termes de moyens financiers.

Enfin, le point critique du logement, évoqué dans le rapport du CNÉ et partagé par notre communauté universitaire, peut en effet représenter un facteur limitant de l'évolution de l'UVSQ. Aussi, l'université se mobilise-t-elle très activement avec l'ensemble des partenaires, quel que soit le site concerné. Trois résidences de proximité permettent, depuis deux ans, d'élargir cette offre, mais le déséquilibre reste dramatique, compte tenu des effectifs croissants de l'établissement.

Le rapport souligne les fortes ambitions affichées par notre université dans le domaine des relations internationales et de la coopération, tout en mettant l'accent sur la modestie des résultats obtenus. Nous partageons ce constat et nous oeuvrons pour améliorer nos performances en cette matière.

Ainsi, pour 2005-2006, la mobilité (entrante et sortante) étudiante a progressé de plus de 50%. L'éventail des disciplines et des destinations proposées aux candidats à un séjour d'étude à l'étranger s'est considérablement développé. L'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines a honoré cette année ses premiers docteurs *Honoris Causa*. Les moyens financiers et humains du service des relations internationales et extérieures ont été considérablement renforcés et l'effort sera poursuivi dans le cadre du présent contrat quadriennal. La politique internationale de l'université s'appuie sur sa pluridisciplinarité, le développement de l'attractivité de son offre de formation et de ses laboratoires de recherche, et son implication dans le PRES UniverSud Paris. Actuellement, un certain nombre d'actions est engagé : augmenter le nombre des étudiants étrangers et la qualité de leur accueil ; recruter effectivement un enseignant spécialisé en FLE ; optimiser le site internet ; gérer le parc de logements à destination des étudiants étrangers en collaboration avec le CROUS ; renforcer les pôles d'implantation géographiques : Méditerranée, Europe, dont Centrale et Orientale, Amérique Latine, Asie. Cette politique volontariste, menée de manière concertée depuis plusieurs années, commence à produire des résultats mesurables.

Le CNÉ indique dans son rapport quelques dysfonctionnements dans la gestion des ressources humaines. Là encore, nous partageons cette analyse, et une restructuration en profondeur et en trois points de la direction des ressources humaines a été entreprise depuis 2005, pour permettre une gestion efficace des personnels. Premièrement, une politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences a été initiée par une étude de la répartition des personnels IATOSS entre les différents services et composantes. Elle sera suivie d'une évaluation de l'adéquation entre la répartition des personnels et les objectifs prioritaires de l'université dans le cadre d'une politique volontariste de redéploiement des personnels. Parallèlement, la généralisation des fiches de poste permet d'identifier, pour chaque fonction, les compétences requises et donc les besoins de formation, et la généralisation des fiches d'objectifs d'harmoniser les entretiens d'évaluation des personnels administratifs et techniques (y compris les personnels contractuels). De plus, des entretiens individualisés ont lieu avec le DRH afin que chaque agent puisse envisager son évolution professionnelle (concours, mobilité fonctionnelle externe ou interne,...). Deuxièmement, la politique de gestion des heures complémentaires est claire et unanimement acceptée par les personnels de l'université. Tout d'abord, les délais de paiement ont été extrêmement raccourcis, avec paiement des heures complémentaires des enseignants vacataires le mois qui suit la fin de leurs vacances d'enseignement. Pour les personnels permanents (enseignants titulaires), la règle fixée est celle du paiement biennuel. Ensuite, des mesures strictes, visant à la diminution substantielle du montant des heures complémentaires, ont été prises dans le cadre d'une démarche de pilotage complète fondée, notamment, sur l'examen des formations consommatrices d'heures complémentaires. Troisièmement, l'université a mis en place un véritable plan de formation de ses personnels basé sur le recensement des besoins, sur une analyse financière approfondie et sur l'adéquation des formations avec le projet d'établissement et les objectifs du contrat quadriennal déclinés au niveau des services et des personnels. Cette planification a conduit au doublement du budget de formation des personnels.

Notre université est arrivée à maturité et se sent forte pour affronter les changements importants et rapides que l'université française va vivre ces prochaines années, avec la LOPR et la LOLF. Notamment, la constitution des PRES va transformer le paysage universitaire français, voire européen, et il est de bonne augure que notre établissement soit fondateur du PRES UniverSud Paris. L'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines a beaucoup travaillé, ces dernières années, à se forger une identité forte et cohérente, utilisant la diversité de ses composantes comme une force au service du développement d'objectifs communs. C'est au niveau des conseils centraux et au moment de la prise de décisions importantes pour l'avenir de notre université que se concrétisent le mieux la solidarité et la complémentarité de ses composantes.

C'est pourquoi nous ne partageons pas le point de vue du CNÉ à propos de «difficultés» pouvant exister à définir une politique d'établissement. Il nous semble, et nous avons eu l'occasion de nous exprimer sur ce point, que ce jugement se fonde sur des témoignages isolés ne tenant pas compte de l'implication

de tous les acteurs de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines dans ses grands chantiers : LMD, contrat quadriennal, restructuration de la recherche, CPER, etc. Nous en voulons pour preuve la large adhésion que rencontrent ces projets au moment des votes par les élus de nos trois conseils. L'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, dans sa gouvernance, est soucieuse de renforcer les liens entre composantes et entre services centraux et composantes par l'implication des uns et des autres dans les réflexions et l'orientation des choix politiques. Elle est aussi soucieuse d'améliorer la fluidité des processus décisionnels et l'organigramme a été considérablement simplifié, notamment les commissions *ad hoc*, groupes de travail et autres comités qui ont été réduits au plus strict minimum. L'interaction entre les bureaux des différents conseils centraux est plus systématique, favorisant ainsi la circulation de l'information. Des temps de débats sans vote sont favorisés, notamment au sein du Conseil d'administration, sur les questions importantes pour la vie et l'avenir de l'université, par exemple pour la constitution du PRES UniverSud Paris. Enfin, l'université a renforcé de façon substantielle les ressources humaines affectées au pilotage de l'université, et un calendrier précis de mise en place d'indicateurs de suivi des grandes missions de l'université a été élaboré au niveau de la présidence en étroite concertation avec l'ensemble des acteurs des composantes et des services centraux.

En conclusion, l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines souhaite mettre à profit l'expérience que constitue le processus d'évaluation, pour consolider son statut d'université de plein exercice. Les nombreux points forts soulignés par le CNÉ constituent un excellent encouragement pour la motivation des acteurs de l'université, et les faiblesses mentionnées dans le rapport serviront de base de réflexions pour le développement de nouveaux objectifs. Cette évaluation correspond à une étape déterminante de notre université fermement engagée dans une politique de croissance maîtrisée.

Enfin, je suis consciente des progrès restant encore à accomplir. Toutefois, pour y parvenir, nous avons aussi besoin de l'aide de l'État, notamment en matière d'encadrement administratif et technique, de DGF et de projets immobiliers. En effet, comme le souligne le rapport du CNÉ, l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines a connu une croissance peu commune en termes quantitatifs et qualitatifs en quelques années. Si le CNÉ et ses experts nous ont aidés à mieux souligner ce qui relevait de notre responsabilité, ils ont aussi eu le mérite d'indiquer les points sur lesquels nous devrions recevoir davantage de soutien.

Avec mes remerciements renouvelés, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération respectueuse.

Professeur des Universités
Sylvie FAUCHEUX



Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines a été placée sous la responsabilité de Michel **Avérous** et Léo **Vincent**, membres du Comité national d'évaluation, et réalisée avec la collaboration de Jean Loup **Jolivet**, délégué général.

Ont participé à l'évaluation :

Léa **Brunner**, étudiante à l'Université de Berne (Suisse) ;

Pierre **Couraud**, chargé de mission au CNÉ ;

Bruno **Curvale**, chargé de mission au CNÉ ;

Didier **Ferrier**, professeur à l'Université Montpellier 1 ;

Jocelyne **Pérard**, professeur à l'Université de Bourgogne ;

Jean-Louis **Reffet**, ancien secrétaire général de l'Université de Savoie Chambéry-Annecy ;

Lene **Schoesler**, professeur à l'Université de Copenhague (Danemark) ;

Josette **Travert**, professeur à l'Université de Caen Basse-Normandie ;

Guy **Vincendon**, professeur à l'Université Louis Pasteur - Strasbourg 1.

Nisa **Balourd** a assuré l'illustration et la mise en page de ce rapport.

Le Comité remercie les experts qui lui ont apporté leur concours. Il rappelle que ce rapport relève de sa seule responsabilité. Il tient à souligner que l'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées (automne 2005).

Membres du Comité à la date d'adoption de ce rapport :

Michel AVEROUS

Paolo BLASI

Hubert BOUCHET

Georges BOULON

Josep BRICALL

Christian DELLACHERIE

Bernard DIZAMBOURG

Zlatka GUENTCHEVA-DESCLES

Michel HOFFERT

Bernard JANNOT

René-Paul MARTIN

Jean-Yves MÉRINDOL

Alain NICOLAS

Michel PÉREYRE

Alain SAUBERT

Graciela SCHNEIER-MADANES

Jeanne SEYVET

Françoise THYS-CLÉMENT

Léo VINCENT

Pierre ZÉMOR

Délégué général : *Jean-Loup JOLIVET*

Directeur de la publication : Michel Hoffert
Édition-Diffusion : Françoise Bollard

La photographie de couverture a été fournie par l'établissement.

Créé par la loi de 1984 sur l'enseignement supérieur et érigé en autorité administrative indépendante par la loi d'orientation sur l'éducation de 1989, le CNÉ a vocation à évaluer les réalisations des établissements d'enseignement supérieur dans l'accomplissement de leurs missions (formation, recherche, valorisation de la recherche, coopération internationale, etc.). Il porte une appréciation sur les résultats des contrats qu'ils ont conclus et des partenariats qu'ils ont noués, et dresse le bilan de leurs formations doctorales. Le CNÉ dispose d'un pouvoir d'investigation sur pièces et sur place, et peut solliciter le concours d'experts extérieurs. Il formule des recommandations propres à amender le fonctionnement des établissements et à renforcer l'efficacité de leurs actions, l'exercice de leur autonomie et la qualité de leurs formations. Ses rapports d'évaluation sont consacrés à un établissement, à un site universitaire, à une discipline ou à un thème. Ils sont rendus publics, tout comme le rapport annuel d'activité et le bilan de synthèse établi tous les 4 ans à l'adresse du Président de la République sur l'état de l'enseignement supérieur.

Le CNÉ comprend 25 membres nommés pour 4 ans par décret en conseil des ministres : 19 représentants de la communauté scientifique, français ou étrangers ; 4 personnalités désignées après avis du Conseil économique et social ; 1 membre du Conseil d'État ; 1 membre de la Cour des comptes.

**Comité national d'évaluation
43 rue de la Procession
75015 PARIS
www.cne-evaluation.fr**