



**HAL**  
open science

# École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un établissement. École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux. 2010. hceres-02026105

**HAL Id: hceres-02026105**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026105>**

Submitted on 20 Feb 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



agence d'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Section des établissements

# Rapport d'évaluation de l'École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux



juillet 2010



agence d'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

# Rapport d'évaluation de l'École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

juillet 2010



# Sommaire

Présentation	5
La stratégie en matière de recherche	7
I – Le potentiel de recherche de l'établissement	7
II – La stratégie de recherche de l'établissement	7
La stratégie en matière de valorisation	9
La stratégie en matière de formation	11
I – L'offre de formation	1111
1 ● Axes principaux	11
2 ● Nature des objectifs	11
3 ● Relation entre l'offre et les principaux axes de recherche	12
4 ● Élaboration de l'offre en partenariat avec les milieux économiques et professionnels	12
5 ● Observation et prise en compte de l'insertion professionnelle	12
6 ● Le corps enseignant	12
II – Visibilité de l'offre de formation	13
1 ● Présentation de l'offre	13
2 ● Politique de communication	13
III – Les dispositifs d'accompagnement de l'étudiant	13
IV – L'environnement de travail	14
V – La démarche qualité pédagogique	14
1 ● Évaluation des enseignements	14
2 ● Prise en compte des caractéristiques des étudiants et enquêtes d'insertion professionnelle	14
VI – Politique de formation continue et de formation tout au long de la vie	15
La stratégie en matière de vie étudiante	17
I – L'étudiant et la vie de l'établissement	17
1 ● Participation des étudiants aux décisions	17
2 ● Pilotage central de la vie étudiante avec définition d'axes prioritaires	17
3 ● Qualité de la vie associative	17
II – Les dispositifs et pratiques contribuant à la qualité de vie	18
1 ● Vie sportive	18
2 ● Vie culturelle	18
3 ● Organisation de la prévention, du suivi médico-social, sanitaire et psychologique	18
4 ● Politique d'emplois étudiants	18
5 ● Qualité de vie et cadre bâti	18

Stratégie en matière de relations extérieures	19
I – Les milieux académiques	19
1 ● Les universités	19
2 ● Les Ensa	19
II – Les milieux économiques et professionnels	19
III – Les collectivités territoriales	19
Stratégie en matière de relations internationales	21
I – Mobilité des enseignants et des étudiants	21
II – Conventions particulières ou ponctuelles	21
III – La recherche	21
La gouvernance	23
I – L'organisation administrative	23
II – La politique de gestion des ressources humaines	23
1 ● La gestion du personnel enseignant	23
2 ● La gestion du personnel administratif et technique	24
3 ● Le temps de travail du personnel Atos	24
4 ● Politique de développement social et communication interne	24
III – L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière	24
1 ● La préparation du budget et son organisation	25
2 ● Examen des principaux indicateurs de gestion	25
3 ● Analyse des dépenses	25
4 ● Analyse des recettes	25
IV – La politique immobilière	25
1 ● Gestion, maintenance	25
2 ● L'hygiène et la sécurité	26
Conclusion et recommandations	27
I – Les points forts	27
II – Les points faibles	27
III – Les recommandations	27
Liste des sigles	29
Observations du directeur	31
Organisation de l'évaluation	33

# Présentation



L'école nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux (ensapBx) est un établissement public à caractère administratif (EPA). Elle est héritière d'une école régionale d'architecture ouverte en 1928. Son organisation et ses enseignements évoluèrent au gré de six réformes conduites sous l'égide des trois ministères qui en eurent tour à tour la charge. L'ensapBx est une des vingt écoles d'architecture relevant du ministère de la Culture et de la Communication, mais elle présente l'originalité de s'être vu adjoindre, en 1991, une formation au paysage assurée sous la tutelle conjointe du ministère de l'Agriculture (art. D812-27 du code rural). D'une part elle délivre, à bac + 3, une licence conduisant au diplôme d'étude en architecture (DEA) et, à bac + 5, le diplôme d'État en architecture (ADE) valant grade de master ; elle décerne en outre l'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP). L'école délivre d'autre part le diplôme de paysagiste DPLG, qui n'est pas intégré à l'espace européen de l'enseignement supérieur et répond à un régime différent : les étudiants intègrent sur concours à bac + 2 une formation en deux périodes de deux années, qualifiées de second et troisième cycle. La cohabitation de deux systèmes se distinguant non seulement par la nature des études mais aussi par leur déroulement suscite un débat permanent, parfois même l'antagonisme. Enfin, l'ensapBx dispose d'habilitations conjointes avec les universités Bordeaux 1 et Bordeaux 3 au niveau master.

Depuis 1973, l'école est installée à Talence, en lisière du campus de l'université Bordeaux 3, dans des locaux conçus à son intention. Ces locaux sont aujourd'hui l'objet de réflexion de la part des divers acteurs.

L'école dispose de 150 enseignants titulaires, contractuels ou vacataires, dont une trentaine se livrent à des activités de recherche de façon organisée et continue, bien que leur statut n'en fasse aucune mention. Affectés à l'établissement, et donc susceptibles d'intervenir dans toutes les formations, nombre d'enseignants se répartissent, de fait, strictement entre les cursus architecture et paysage d'ailleurs dotés, chacun, d'une commission de la pédagogie et de la recherche (CPR). Leurs membres sont cependant nommés par un unique conseil d'administration (CA). Une cinquantaine de personnes assument le fonctionnement administratif et technique de l'établissement, qui accueille environ 900 étudiants, dont 80 % dans la filière architecture.

Bien consciente des nouveaux enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'ensapBx est membre associé du Pres-université de Bordeaux, avec un statut qui, à ce jour, n'a cependant pas été précisé. Comme les autres Ensa, elle est en outre dans l'attente du statut d'établissement public scientifique, culturel et professionnel annoncé de longue date et donné désormais pour imminent.





# La stratégie en matière de recherche



## I – Le potentiel de recherche de l'établissement

L'ensapBx s'est dotée d'un département de la recherche composé de deux agents administratifs et d'un conseil scientifique (CS) présidé par une personnalité extérieure. Un bureau de la recherche réunit par ailleurs les directeurs des unités. Le potentiel de recherche se répartit entre un laboratoire (Pave) et trois équipes (Cepage, Gevr, Grecau-Bordeaux) reconnues par le bureau de la Recherche architecturale, urbaine et paysagère du ministère de la Culture, auxquels s'ajoute une récente unité (Arpege) encore dépourvue d'habilitation. Une telle situation étonne car la communauté des enseignants se consacrant à la recherche, en dépit d'un statut qui ne le prévoit nullement, n'excède pas la trentaine de membres, dont quatre (parmi lesquels un architecte) possèdent une HDR - quatre autres se trouvent en cours de préparation. Une vingtaine de chercheurs sont en outre titulaires d'un doctorat : deux en architecture, deux en urbanisme, les autres dans diverses disciplines ressortissant généralement aux SHS.

La petite dimension des unités, entre 5 et 10 membres, s'explique par leur constitution au fil du temps (la plus ancienne a 24 ans, la plus récente, 3 mois), autour d'une personnalité apte à la conduite de la recherche et s'évertuant à fortifier son domaine de compétences. Cette situation découle aussi de la marginalité de la recherche, desservie par un statut imposant des heures d'enseignement pléthoriques et victime du relatif désintérêt d'une partie du corps enseignant, qui jugerait cette activité périphérique aux missions essentielles d'une école à vocation d'abord professionnelle. Le nombre très réduit d'architectes ou de paysagistes titulaires d'une HDR accroît sans doute cette conviction. Il faut encore mentionner la politique de la tutelle, qui encouragea naguère à trouver la masse critique dans une alliance avec l'Ensa de Toulouse, que la délimitation des Pres a rendue caduque. L'Eriac, constituée dès 1986, avait ainsi été priée de rejoindre le Grecau toulousain ; elle doit aujourd'hui revenir à une assise strictement bordelaise (Grecau-Bordeaux) et s'en trouve fragilisée en dépit d'une activité soutenue. Mais plutôt que d'envisager leur groupement au sein de l'établissement, les unités manifestent le souhait de s'associer à des équipes universitaires au sein d'UMR de Bordeaux 2 (Pave) ou de Bordeaux 3 (Cepage).

## II – La stratégie de recherche de l'établissement

Les thématiques reflètent évidemment les préférences des fondateurs des unités, ce qui compromet parfois leur développement et menace même leur pérennité. Bien conscient de cet écueil, le CS a récemment dégagé quatre orientations, propres à structurer le département de la recherche et permettre des collaborations entre équipes :

- les dispositifs d'acteurs et les catégories d'actions associés à la production des espaces et des territoires contemporains ;
- le local et l'universel : conception des espaces urbanisés et processus de patrimonialisation à l'heure de la globalisation culturelle ;
- temps, durée, projets : continuité et ruptures dans la dynamique des paysages ordinaires ;
- confort et qualité des espaces habités : le ressenti et l'objectivable.

Le profil des laboratoires se discerne encore clairement derrière chaque thème mais si les croisements escomptés interviennent, cette mesure améliorera la lisibilité de la recherche à l'ensapBx, lui donnera l'unité qui fait encore défaut et, à terme, encouragera peut-être à réduire le nombre de laboratoires. D'ores et déjà, un effort de conceptualisation et de généralisation des problématiques a été accompli. Il mérite d'être poursuivi, car il présente l'avantage de substituer au découpage "substantialiste" par champ d'application (l'histoire, le territoire, le social, le technologique, etc.) celui, plus interdisciplinaire et interprofessionnel, des processus et des dynamiques à l'œuvre dans le cadre d'un projet, tant sur le volet de la conception que sur celui de l'appropriation. L'évolution attendue devrait aussi permettre d'accroître l'attractivité et le rayonnement des unités actuellement peu ouvertes aux activités internationales. C'est sans doute la conséquence du poids de la recherche-action, qui implique généralement des terrains et des considérations nationales, mais aussi de faibles effectifs disponibles. La naissance de l'unité Arpege ouvre à de plus larges horizons mais vient ajouter au morcellement. Le CS ne semble pas s'être exprimé sur l'opportunité de cette création. Son rôle se cantonne d'ailleurs dans l'orientation : il n'est pas consulté sur la répartition des moyens et n'a pas à se prononcer sur le profil des postes à pourvoir.

La recherche est parvenue à s'imposer à l'ensapBx malgré quelques handicaps, le premier relevant de l'absence d'un statut d'enseignant-chercheur, le second de la difficulté du CA et de la CPR à s'impliquer dans le pilotage de la recherche. Soulignons la vitalité de trois unités qui sont parvenues à attirer quatorze doctorants, dont douze financés. Cependant, des obstacles demeurent. Ainsi, la dynamique qui s'est mise en place oppose deux logiques. La première, "centrifuge", est celle des chercheurs confirmés et de leurs unités, attirés par leurs communautés scientifiques nombreuses et mieux structurées dans d'autres établissements. Paradoxalement, les rejoindre leur paraît de nature à garantir autonomie et liberté d'initiative. La seconde, "centripète", serait celle de l'ensapBx, soucieuse de répondre adéquatement aux nouvelles exigences institutionnelles. À cet égard, la perspective d'un prochain passage au statut d'EPSCP et la participation escomptée au Pres bordelais, sans cesse évoquées au cours des entretiens, pourraient faire paraître à la difficulté qu'aurait le CA à prendre la pleine mesure de ce que requiert l'épanouissement d'un véritable département de la recherche au sein de l'école. Sous peine de désillusions, il est nécessaire de clarifier au plus vite le contenu du statut de membre associé au Pres, afin que l'ensapBx puisse y établir fermement sa spécificité scientifique et éloigner le risque de n'être qu'un lieu "d'expérimentation" de modèles élaborés ailleurs, dans le giron de disciplines jugées fondamentales. C'est à ce prix que le doctorat en architecture pourra prendre substance.

L'enjeu n'est donc pas uniquement celui d'un accommodement administratif : il impose une réflexion sur l'originalité épistémologique et méthodologique des disciplines de la conception, en veillant à ne pas accentuer la polarisation entre enseignants-chercheurs et praticiens. La définition de thématiques transversales pourra s'avérer féconde dans cette perspective. À cet égard, soulignons l'instauration d'un "parcours recherche" dans chaque formation. En architecture, il se concrétise au cours du 2<sup>nd</sup> cycle par la participation à un séminaire - dont l'organisation demeure cependant nébuleuse, choisi parmi quatre, renvoyant aux thématiques définies par le CS. La réalisation d'un mémoire permettant l'obtention de 19 ECTS vient en conclusion. Les meilleurs travaux, soutenus devant un jury élargi à des compétences extérieures, peuvent obtenir la "mention recherche". En paysage, le "parcours recherche" débute en 2<sup>nd</sup> cycle et peut s'y poursuivre en 3<sup>ème</sup> par la participation optionnelle au séminaire "formation à la pratique de la recherche sur le paysage". Les étudiants peuvent également profiter d'une mutualisation de certains enseignements du M2 "recherche en sciences humaines", spécialité "environnement et paysage" de l'université Toulouse 2.

La stratégie de l'ensapBx en matière de recherche se trouve encore au stade embryonnaire, en raison notamment de la dispersion des équipes et des chercheurs. La forte polarisation entre l'architecture et le paysage, observée dans l'enseignement, semble se répercuter ici. Le souhait exprimé par les doctorants d'une meilleure intégration confirme l'inconvénient de cette tendance au morcellement et rejoint les recommandations faites aux unités par le CS. Notons cependant les aménagements de service proposés à celles et ceux qui s'engagent dans la préparation d'une HDR.

# La stratégie en matière de valorisation



Malgré leur taille restreinte, les unités ont une action de valorisation appréciable qui relève cependant d'initiatives éparses : il n'existe pas de stratégie institutionnelle en la matière. Les publications dans les revues de niveau international sont rares, mais elles s'accompagnent de contributions à des ouvrages collectifs et à des recueils d'actes de colloques qui, dans les SHS, présentent une indéniable valeur. Durant la période d'habilitation 2006-2009, 14 conventions de recherche ont en outre été signées, essentiellement avec des organismes ministériels, pour un montant annuel moyen de 155 000 euros. La pénétration du milieu professionnel, par le biais de conférences et de journées d'étude ou par la participation à des salons, a été appréciable, ce qui relève d'un effort louable pour ne pas abstraire la recherche des exigences d'une école formant des praticiens. Un prélèvement de 10 % est opéré sur ces contrats, il fait l'objet d'une répartition (par moitié entre l'école et l'équipe) sans véritable priorité en lien avec une politique d'établissement.

Le recrutement d'une secrétaire anglophone dénote le souci d'ouverture à l'international, qui cependant demeure assez modeste. Une réflexion sur la spécificité de la recherche dans les disciplines du projet et sur la diversification des catégories de recherche possibles (fondamentale, expérimentale, recherche-crédation, R&D...) permettrait d'enrichir la palette de la valorisation. Sans négliger le recours aux appels d'offre des instances nationales, auxquels certaines unités sont rodées, il conviendrait d'élargir l'éventail des financiers et des partenaires : une activité systématique de veille et d'information par le département de la recherche s'impose en la matière.



# La stratégie en matière de formation

## I – L'offre de formation

### 1 • Axes principaux

L'établissement propose de manière originale deux champs principaux : architecture et paysage.

Le recrutement en architecture se fait auprès de titulaires du baccalauréat et comporte deux temps : une première sélection est opérée sur dossier et le choix final intervient après un entretien individuel auquel sont conviés 700 candidats. 120 environ sont retenus. Les trois années du cycle L présentent des effectifs équivalents (138, 133, 145). Cela découle en partie de l'absence de passerelles vers d'autres formations. Notons toutefois une participation de l'ensapBx à la licence professionnelle "Design espace" portée par l'université Bordeaux 3 et le lycée Magendi : elle pourrait offrir une réorientation aux étudiants de L2. Alors qu'il n'existe guère de débouchés professionnels satisfaisants au terme du 1<sup>er</sup> cycle, la 1<sup>ère</sup> année de master connaît un fléchissement des effectifs, dû notamment à une balance déséquilibrée des échanges internationaux, mais la 2<sup>ème</sup> retrouve une centaine d'étudiants.

La filière en paysage relève d'un autre système, étranger au système LMD. Elle recrute 30 étudiants par an via un concours organisé conjointement avec l'école nationale supérieure du paysage de Versailles et l'Ensap de Lille, ouvert à des candidats ayant déjà effectué deux années d'études supérieures. Les étudiants reçus choisissent leur établissement en fonction de leur classement. À l'ensapBx, la grande majorité des recrues est titulaire du BTS "aménagement paysager" délivré par le ministère de l'Agriculture, dont les deux années sont souvent considérées comme des classes préparatoires. Cette procédure garantit des effectifs d'autant plus stables que la situation du cursus hors de l'espace européen de l'enseignement supérieur complique les échanges internationaux. Tout juste note-t-on un léger fléchissement en 3<sup>ème</sup> année et un surcroît en 4<sup>ème</sup> (50) où la préparation du diplôme implique souvent une inscription supplémentaire.

Par ailleurs, comme toutes les Ensa, l'ensapBx propose une année d'enseignement conduisant les architectes diplômés d'État le souhaitant à l'obtention de la HMONP. Les six mois à temps plein de mise en situation professionnelle requis se répartissent sur huit, afin de compenser la semaine mensuelle d'enseignement qui complète la formation. Quoique théoriquement disjointe du cursus initial, l'année menant à la HMONP a reçu en 2010 une promotion comportant 60 % d'ADE diplômés en 2009. Ayant constaté que seuls 10 % des habilités précédents s'étaient immédiatement inscrits à l'ordre des architectes, l'école a décidé de limiter le nombre des inscrits en HMNOP afin d'en respecter l'esprit : 72 en 2008, 50 en 2009.

### 2 • Nature des objectifs

Les formations des filières architecture et paysage, bien que comportant des parcours recherche, sont réputées professionnalisantes. Elles se réclament en outre de cursus "généralistes", par opposition aux parcours et spécialités de masters proposés en partenariat avec les universités Bordeaux 1 et Bordeaux 3, qui sont dits "spécialisants". Trois formations relevant de deux masters co-habilités impliquent actuellement l'ensapBx et fonctionnent partiellement en son sein :

- spécialité "stratégie et maîtrise d'ouvrage de projets d'urbanisme" de la mention "géographie et aménagement" du master "arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales", avec Bordeaux 3 (deux parcours au choix : "stratégie de territoire et projet d'urbanisme" et "patrimoine urbain et projet") ;
- spécialité "paysage et évaluation environnementale dans les projets d'urbanisme et de territoires", du master et de la mention précédents ;
- parcours "ambiances et confort pour l'architecture et l'urbanisme" du M2 "sciences, technologies, santé", mention "mécanique et ingénierie", spécialité "génie civil, architecture et construction", avec Bordeaux 1.

Si la troisième formation demeure inchangée, les deux premières s'inscriront lors du prochain quadriennal dans une mention autonome, "urbanisme et aménagement durable", et porteront de nouveaux intitulés : "urbanisme : stratégie, projets, maîtrise d'ouvrage" et "paysage et évaluation environnementale dans les projets d'urbanisme et de territoires".

Lisibles, mais paradoxalement peu valorisées dans l'offre de l'ensapBx, ces formations sont bien adossées à la recherche ; elles reposent sur des partenariats solides et constituent un lieu de dialogue entre architectes et paysagistes. Elles obtiennent de bons résultats en matière d'insertion professionnelle et suscitent un fort sentiment d'appartenance. Un dispositif de validation des acquis permet aux titulaires du diplôme ADE et aux architectes étrangers de valider la 1<sup>ère</sup> année de ces masters, afin de n'en suivre que la 2<sup>ème</sup> année. Cette formule permet d'obtenir deux masters en six années, ce qui déroge à la logique du LMD mais semble porter ses fruits quant à la professionnalisation. Notons que certaines équipes pédagogiques ont transformé d'anciens masters thématiques en diplômes spécialisés en architecture (DSA) officiellement délivrés à bac + 6, hors donc du système LMD.

Deux projets de DSA sont en outre en attente d'une habilitation du ministère de la Culture, qui en avait repoussé les demandes précédentes :

- "Concevoir et réaliser avec le bois", en partenariat avec le pôle de compétitivité Xylofutur (industries et pin maritime du futur) et l'école supérieure du bois de Nantes ;
- "Architecture et projet urbain à l'international", en association avec plusieurs universités étrangères et en partenariat avec le DSA "projet urbain" de l'Ensa Paris-Belleville.

### 3 • Relation entre l'offre et les principaux axes de recherche

Le master en architecture est organisé en quatre domaines :

- architecture située ;
- architecture-ville-territoire ;
- concevoir et habiter l'architecture ;
- environnement, architecture et ville durable.

Cette configuration favorise l'adossement à la recherche, puisqu'elle épouse les contours de sa restructuration, avec cependant plus ou moins de ressources et d'antériorité scientifique selon les équipes. La CPR a ici rempli correctement son rôle statutaire - plutôt dans l'ajustement que comme force de proposition initiale. La formation en paysage s'appuie également sur une structure de recherche, mais sans référence aux exigences du système LMD. L'ensapBx ne délivre pas le doctorat mais a établi depuis plusieurs années des partenariats qui lui permettent d'accueillir au sein de ses laboratoires des doctorants relevant de deux écoles doctorales (ED) bordelaises. Ils se répartissent entre diplômés étrangers et diplômés des masters spécialisés co-habilités. Deux thèses ainsi préparées ont d'ores et déjà abouti.

### 4 • Élaboration de l'offre en partenariat avec les milieux économiques et professionnels

L'ensapBx présente, comme toutes les Ensa, la particularité de compter parmi ses enseignants titulaires des praticiens cumulant leur activité de fonctionnaire avec une pratique professionnelle d'agence. Un nombre important de professionnels intervient aussi comme vacataires : en 2009-2010, 24 "contractuels" effectuent ainsi un total de 3843 heures. Par ailleurs, plusieurs partenaires régionaux sont mobilisés dans les formations spécialisées (PNR des Landes, A'Urba, etc.).

### 5 • Observation et prise en compte de l'insertion professionnelle

Pour la formation initiale, il n'existe pas d'autre outil de suivi de l'insertion professionnelle que l'observatoire national, ce qui est insuffisant. La décision de ne pas créer de licence professionnelle a ainsi reposé sur l'hypothèse d'une absence de débouchés impossible à vérifier. En revanche, les formations spécialisées disposent de données fiables sur l'insertion de leurs diplômés et, d'une manière générale, de tableaux de bord précis (origine disciplinaire, géographique, etc.), ce qui semble devoir être mis au crédit des partenaires.

### 6 • Le corps enseignant

Le corps enseignant est constitué de 6 professeurs, 44 maîtres-assistants (33 titulaires et 11 associés, dont 6 à mi-temps) et d'un contractuel d'État, soit 51 postes. L'établissement dispose donc d'un enseignant, dont le service est de 320 heures annuelles, pour 18 étudiants. Il se situe au-dessus du ratio de 16 étudiants par enseignant revendiqué

dans le plan 2008-2012 pour l'enseignement supérieur et la recherche en architecture rédigé par le collège des directeurs d'Ensa. Cependant, l'école emploie aussi 25 contractuels et recourt à 70 vacataires, notamment parce que leur statut interdit aux titulaires d'effectuer des heures complémentaires rémunérées dans leur établissement d'affectation.

## II – Visibilité de l'offre de formation

### 1 • Présentation de l'offre

L'offre de formation est clairement présentée sur le site web de l'école, mais en français uniquement, ce qui peut en partie expliquer le faible attrait de l'école auprès des étudiants étrangers. Le programme des études est également disponible sous forme de brochures déclinées par formation (architecture/paysage) et par cycle. Ces informations sont globalement satisfaisantes, certains éléments restant insuffisamment précisés. Il en va ainsi des possibilités de réorientation en cours et au terme du cycle L. Les études débutées en architecture paraissent en effet irrémédiablement "tubulaires" : seul un éventuel transfert vers une autre Ensa en nuancerait le cours. Les sorties professionnelles et les poursuites d'études sont également trop faiblement affichées : même les spécialités et parcours des masters co-habilités, pourtant intéressants, sont placés dans l'ombre des formations initiales. Enfin, aucune information quantitative n'est donnée sur les taux de réussite et sur l'insertion professionnelle.

On peut encore juger la visibilité de l'offre à l'aune de l'attractivité de l'école, or l'ensapBx recrute sans difficulté : en 2009, l'établissement a reçu 1500 demandes d'inscription pour 120 places offertes en 1<sup>ère</sup> année. Ce chiffre est cependant à nuancer du fait des candidatures multiples et d'un recrutement effectué essentiellement dans les régions Aquitaine et Poitou-Charentes. En outre, la balance entre transferts entrants et sortants en début de master est légèrement défavorable, l'école reçoit peu d'étudiants étrangers en cursus initial (2 ou 3 inscriptions en L1) et la balance des échanges Erasmus est nettement déficitaire. Depuis cette année, les Ensa sont entrées dans le système de gestion centralisé "post-bac", ce qui pourrait influencer le recrutement.

### 2 • Politique de communication

Le service de la communication, très actif et soucieux d'améliorer l'efficacité du dispositif, comprend 3 personnes : une responsable du service, un vacataire et un graphiste. Dans l'organigramme de l'école, ce service fait partie intégrante de la direction : la responsable travaille en relation directe et permanente avec la direction. La gestion du site web de l'école est confiée au service, comme la conception et la diffusion de diverses plaquettes rédigées exclusivement en français et diffusées essentiellement au niveau régional. Une journée "portes ouvertes" est en outre organisée en janvier à destination des lycéens.

## III – Les dispositifs d'accompagnement de l'étudiant

Ces dispositifs concernent principalement le cycle L de la formation en architecture où un soin particulier est apporté à l'accompagnement des étudiants. Il se traduit notamment par un monitorat en atelier de L2 et L3 pour soutenir ceux qui seraient défaillants. Pour la formation au "projet", les élèves dont la moyenne se situe entre 8 et 10/20 au premier semestre sont autorisés à suivre les enseignements du second et à se présenter aux épreuves. En cas de réussite, leur année est acquise, mais un échec entraîne l'obligation de recommencer les deux semestres. Les étudiants n'ayant validé qu'une partie des enseignements sont incités à s'engager dans un stage volontaire. Notons l'existence d'un entretien de réorientation pour les élèves en grande difficulté, ce qui s'inscrit dans le cadre de l'ensapBx dans le programme "égalité des chances" auquel une seule autre école d'architecture a adhéré. L'ensapBx a mis en place, notamment, des interventions préparatoires dans les lycées, des stages préalables au concours et une aide financière éventuelle après l'admission. Aucun objectif de réussite ne semble fixé *a priori*, mais les statistiques montrent un taux élevé : environ 85 % en L1 d'architecture. La procédure du concours d'admission à bac + 2 et les faibles effectifs garantissent par ailleurs les excellents résultats du cursus paysage.

Jusqu'à présent, dans les deux filières, l'accompagnement vers l'emploi se limitait aux stages et aux entretiens informels avec des enseignants ayant une activité professionnelle. De surcroît, en architecture, l'image d'une profession qui s'exercerait prioritairement dans un cadre libéral n'a guère favorisé l'ouverture vers d'autres carrières : à l'ensapBx, il n'y a de préparation ni au concours d'ingénieur territorial, ni à celui d'architecte-urbaniste de l'État. Confortée par une excellente insertion de ses diplômés, la formation paysage ne s'est pas davantage préoccupée d'accompagnement vers l'emploi. Une nouveauté vient cependant d'intervenir sous la forme d'une association aux allures de "junior entreprise", Gela 21, qui réunit, chose rare et positive, une cinquantaine d'étudiants des deux filières désireux de trouver ensemble "un prolongement et un complément pédagogique" dans des contrats sur commandes réelles ou des participations à des concours.

## IV – L'environnement de travail

Le Cri de l'ensapBx assume toutes les missions liées à l'informatique administrative et pédagogique, à la gestion du réseau, à la téléphonie et aux moyens audiovisuels. Il regroupe 5 personnes, dont deux informaticiens de formation. Il gère aujourd'hui un parc composé de 212 ordinateurs, dont 110 dédiés aux étudiants (47 pour la recherche), et de 25 serveurs.

La couverture wifi est assurée par 24 bornes couvrant l'ensemble de l'école. Le service est ouvert du lundi au vendredi, l'accès aux salles dédiées s'effectue en libre service 24 h / 24, hormis durant les vacances scolaires. La présence d'un moniteur tous les jours, la carte multi-services (contrôle d'accès, paiement des impressions et copies, etc.), la mise à disposition d'un espace individuel de stockage de 1 Go, la bonne qualité du matériel, constituent un remarquable service rendu à l'étudiant. Il faut toutefois noter qu'il doit en supporter une partie du coût (35 € pour l'accès 24 /24, 15 € pour l'atelier permanent avec cependant une réduction pour les boursiers), d'autant que cette somme s'ajoute à une demande de droits complémentaires de 100 € par an. Les élèves n'ont pas d'accès à des emplois du temps informatisés mais reçoivent de nombreuses informations par courriel.

Si le débit du réseau interne ne pose pas de problème, la bande passante vers l'extérieur, bien que portée à 10 Mbits/s en 2008, ne suffit pas à assurer une bonne qualité de transmission, ce qui entrave le développement de plates-formes pédagogiques et limite l'accès aux réseaux sociaux.

De nombreuses pistes de développement restent à explorer. En effet, il n'existe aujourd'hui ni schéma directeur pour l'évolution de l'informatique, ni réflexion engagée vers un schéma directeur informatique (SGI) ou un environnement numérique de travail (ENT). On ne relève pas davantage de politique systématique de formation des personnels aux TIC ni de certification pour les étudiants, non plus que de plates-formes pédagogiques de type Moodle. Ces développements ne pourront toutefois s'envisager sans un fort investissement de l'ensemble de la communauté.

La médiathèque, sa collection et son personnel (4 personnes) constituent un environnement de travail et un support documentaire de grande qualité, largement suffisant au vu de l'assez faible demande. En 2008, il n'y a eu que 13 200 emprunts. Plus inquiétant, sur 800 acquisitions annuelles, une vingtaine seulement découle de demandes formulées par les enseignants. Afin d'améliorer les choses, le personnel a spontanément proposé d'élargir les plages d'ouverture, ce qui a été jugé inutile. Le service offert ne saurait être incriminé dans cette désaffection de la médiathèque : le personnel y est compétent, il possède une bonne connaissance des banques de données disponibles, y compris anglophones, il maîtrise les moteurs de recherche et outils numériques appropriés, il est à même d'opérer un dépouillement raisonné des périodiques ainsi qu'une veille concernant les manifestations pertinentes. Cette qualité d'ensemble est évidemment à préserver et pourrait même être augmentée, notamment par l'instauration d'un catalogue unique englobant toute la documentation détenue par les unités de recherche.

## V – La démarche qualité pédagogique

### 1 • Évaluation des enseignements

L'évaluation des enseignements est réalisée chaque année par le service des études. Le questionnaire a été élaboré par les membres de la CPR. Chaque semestre et chaque unité d'enseignement font l'objet de questionnaires distincts. Les taux de réponse sont faibles, les enseignants peu convaincus et le dépouillement considéré comme chronophage. Ils sont donc bien collectés mais rarement analysés. Aujourd'hui, l'acquisition d'un outil de traitement informatique est envisagée, mais on peut regretter que l'établissement ait jusqu'ici si peu misé sur l'évaluation, pourtant indispensable pour établir un bilan et opérer des réorientations.

### 2 • Prise en compte des caractéristiques des étudiants et enquêtes d'insertion professionnelle

L'école possède une bonne connaissance de l'origine géographique et parfois sociale des étudiants en architecture. En revanche, aucune donnée de ce type ne semble recueillie pour la formation paysage. Les formations universitaires partenaires de masters co-habilités étudient quant à elles finement le profil de leurs étudiants, notamment pour assurer une véritable pluridisciplinarité des origines exigée par l'association internationale pour la promotion de l'enseignement et de la recherche en aménagement et en urbanisme (Aperau), dont plusieurs ont obtenu le label. Elles étudient aussi méthodiquement l'insertion de leurs diplômés, qui est négligée dans la formation généraliste en architecture et pour la HMONP. Les faibles effectifs de la formation paysage permettent une meilleure connaissance des devenir professionnels, mais sans que des outils appropriés ne soient mis en œuvre.



## VI – Politique de formation continue et de formation tout au long de la vie

Une formation continue diplômante intitulée "4Design" et conduisant au niveau de chef de projet en conception de produits industriels a été élaborée avec l'Ensam et un institut de formation au design de Bordeaux. L'ensapBx n'offre pas d'autre diplôme de formation continue, pas même en architecture. On note ici une grave carence dans l'offre affectant tout le sud-ouest de la France. En outre, l'ensapBx ne semble pas avoir pris la mesure du potentiel que représentent les parcours et spécialités de masters "spécialisants" comme ses éventuels futurs DSA en matière de formation continue. Pourtant, l'établissement a conduit ces trois dernières années un important travail de recensement et de définition du besoin en matière de formation tout au long de la vie des architectes et des spécialistes de l'aménagement, au sein du pôle de formation continue Aquitaine. L'impossibilité d'offrir une rémunération complémentaire à ses enseignants constituerait un frein à leur engagement dans des actions de formation continue, alors même qu'ils représentent une ressource importante en la matière. L'école s'engage également sur la voie de l'ingénierie de formation par le projet, qu'elle partage avec les Ensa de Toulouse et de Rouen, pour contribuer au montage d'un cursus paysage à Hanoï : elle accueille des enseignants et le directeur des études de cette future filière.



# La stratégie en matière de vie étudiante

## I – L'étudiant et la vie de l'établissement

### 1 • Participation des étudiants aux décisions

Les 900 étudiants de l'ensapBx élisent 7 représentants étudiants au CA pour un mandat de deux ans : 4 représentent l'architecture, 3 le paysage. Ils constituent le tiers du CA, gage d'une bonne représentativité. Deux d'entre eux siègent dans les CPR. Les élections sont organisées par la direction. Malgré de réels efforts d'information, elles ne suscitent guère l'engouement ; le taux moyen de participation lors des trois dernières élections s'élève à 9,2% et une seule liste de candidats s'est présentée à chaque scrutin. Les étudiants élus expliquent cette situation par un manque d'implication généralisé des élèves dans la vie de l'école, par l'absence de programme chez les candidats et donc par un déficit de débat démocratique. Ils incriminent aussi le bureau de vote, situé dans une zone excentrée de l'établissement, et ce qu'ils tiennent pour un défaut de la communication.

Le collège étudiant vient d'être renouvelé et n'a pas encore siégé. Il est constitué, en architecture et en paysage, de représentants des cycles initiaux (2 L1 et 2 L2 en architecture ; 2 de 1<sup>ère</sup> année paysage et 1 de 2<sup>nde</sup>). L'absence d'étudiants du cycle M, pour l'architecture, ou du 3<sup>ème</sup> cycle en paysage, rend laborieuse la participation des jeunes élus au fonctionnement des commissions. Les étudiants ayant siégé au CA ont le sentiment d'avoir été écoutés mais pas toujours entendus. Ils en attribuent la cause à un défaut d'organisation et de concertation, qui les empêcherait de jouer pleinement leur rôle. Il en découle un fort sentiment de frustration, qui pénalise leur travail de communication avec leurs homologues. Généralement transmise oralement, l'information sur le fonctionnement des diverses commissions s'en trouve très limitée. En revanche, le site web, mis à jour régulièrement, permet l'accès aux informations immédiatement utiles : vie culturelle, offres de stages et d'emplois, bourses, etc. Des messages sont aussi souvent envoyés par courriel et des affiches au graphisme raffiné placardées.

### 2 • Pilotage central de la vie étudiante avec définition d'axes prioritaires

Afin de dynamiser la vie étudiante au sein de l'établissement, l'école reverse aux associations les sommes perçues (12 750 € en 2008) via une cotisation obligatoire (15 €) incluse dans les droits d'inscription. Chaque étudiant est ainsi membre du BDE. L'établissement ne fixe pas d'exigences et n'affiche pas d'objectifs en contrepartie de ce financement. La vie associative découle donc quasi exclusivement de la volonté des étudiants ; elle ne semble guère manifester de continuité.

### 3 • Qualité de la vie associative

Elle a été fortement ralentie par un grave dysfonctionnement, qui a rendu le BDE débiteur de l'établissement pour une somme de 30 000 € et lui a valu une suspension des aides financières durant deux années. Une mise en sommeil de la vie associative s'en est logiquement suivie ; elle redémarre lentement. Outre le BDE, qui anime la vie étudiante et l'activité sportive, quatre associations sont domiciliées dans l'établissement :

- Gela 21, la junior entreprise déjà évoquée ;
- On a gardé le 17 ! : association culturelle ;
- Village vert : association humanitaire ;
- Choros : association vouée au paysage.

S'il est au sein de l'administration des personnes pour soutenir efficacement la vie étudiante, cela ne fait guère l'objet d'une politique de l'établissement, et il n'existe pas de prise en compte formalisée dans les études de l'investissement dans la vie associative - il serait toutefois apprécié par les jurys pour éclairer leurs décisions. Depuis peu, l'école a mis des bureaux à disposition des associations, qui ne sont que partiellement occupés. Les élèves imputent ce manque de dynamisme à l'absence de lieu de vie dans l'école, conçue initialement pour privilégier l'autonomie des ateliers. Ils pointent également un manque d'incitations et un comportement de plus en plus "consommateur". Concentrés sur leurs études et donc peu enclins à s'engager dans l'action collective, les étudiants déserteraient vite l'ensapBx après les cours. Cette tendance au repli individuel est confirmée par l'absence d'une association des anciens élèves.

## II – Les dispositifs et pratiques contribuant à la qualité de vie

### 1 • Vie sportive

La vie sportive est atone. Le BDE essaye bien de mettre des activités en place, mais l'accès aux infrastructures environnantes s'avère difficile. Une demande - toujours en instance - a été récemment faite à Bordeaux 3 pour profiter de ses équipements. En outre, l'absence de valorisation de la pratique sportive au sein de l'école ne favorise évidemment pas son développement.

### 2 • Vie culturelle

La vie culturelle se concentre quasi exclusivement sur l'information en matière d'architecture et de paysage. Elle se déroule au sein de l'établissement ou hors les murs, dans le cadre de partenariats. Un cycle de conférences (cinq en 2009), intitulé "Ils sont passés par ici" est dédié aux anciens élèves de l'ensapBx, aujourd'hui "acteurs du territoire". En leur donnant la parole, l'école souhaite assurer sa promotion auprès d'un large public. De son côté, le groupe "(E)space" invite à l'ensapBx des personnalités issues de tous les champs de la création, afin qu'elles présentent leurs travaux en cours. Le choix des invités est dicté par le rapport qu'entretient leur production avec l'espace, croisant ainsi les disciplines et les échelles de projet. Trois conférences ont eu lieu en 2009.

Des activités plus ponctuelles impliquent d'autres organismes, dont le "309" ou maison de l'Architecture en Aquitaine, qui reçoit des expositions conçues à l'école et présente des travaux réalisés par les étudiants, notamment avec des associations de quartier. Rappelons aussi que les étudiants de l'ensapBx bénéficient de la proximité géographique de l'association Arc en rêve. Nationalement réputée pour la promotion et la diffusion de l'architecture contemporaine, elle offre des expositions et des conférences de haut niveau.

### 3 • Organisation de la prévention, du suivi médico-social, sanitaire et psychologique

Les étudiants de l'ensapBx bénéficient des services d'une assistante sociale joignable trois jours par semaine à Bordeaux 3 ou au Crous. La médecine préventive est obligatoire ; elle comporte une visite médicale sur convocation au moins une fois par cycle. Il n'y a pas eu, à ce jour, d'action de prévention des conduites à risque.

### 4 • Politique d'emplois étudiants

La densification des emplois du temps liée à la réforme LMD rend de plus en plus difficile l'activité professionnelle en cours d'études. L'école a cependant recours à des moniteurs étudiants pour l'enseignement (23), le Cri (10) et la documentation (6).

### 5 • Qualité de vie et cadre bâti

L'ensapBx est desservie par le bus et par le tramway ; la station la plus proche, en lisière du campus, se trouve à un quart d'heure de marche dans un environnement peu engageant. Cet éloignement est mal vécu par les élèves.

Les étudiants disposent de salles de travail et d'informatique en libre service ouvertes en permanence durant la période scolaire, ce qui est très apprécié. En revanche, ils contestent vivement les conditions pécuniaires de l'accès. Ces infrastructures leur offrent un lieu adapté aux temporalités propres au travail de projet en architecture et en paysage : ils peuvent travailler en groupe aux horaires de leur choix sans déplacer le matériel encombrant inhérent à ces études. Ce dispositif devrait rendre l'école plaisante aux yeux des élèves ; ce n'est pas le cas. Nombre d'entre eux déplorent l'agencement qui entraînerait une vie étudiante à son image : éclatée. Pourtant, la "Pyramide", qui domine et articule les édifices de la première génération, pourrait être un lieu d'échanges, notamment entre les étudiants des deux formations dont le clivage est notoire, dans les études comme dans les activités récréatives. Elle est occupée par un *snack* dont le fonctionnement est confié à un opérateur privé, auquel il est reproché une offre de produits trop chers, peu diversifiés et de faible qualité ainsi qu'une fermeture prématurée en fin d'après-midi.

Les étudiants s'inquiètent de cette situation qu'ils jugent en partie responsable du manque de dynamisme de la vie étudiante et associative. En revanche, ils se félicitent de la présence d'une résidence étudiante dans l'enceinte de l'école, gérée depuis 1973 par la société Domofrance dans le cadre d'un bail emphytéotique. Dotée de 80 chambres, elle est occupée à 98 % par des étudiants de l'ensapBx, prioritaires au moment de la réservation. Ces logements de 25 m<sup>2</sup> ont un loyer jugé correct (environ 380 € hors APL). Chaque édifice possède en outre des salles communes et des laveries, ce qui permet de concilier étude, autonomie et vie sociale.

# Stratégie en matière de relations extérieures



## I – Les milieux académiques

### 1 • Les universités

Il existe des relations anciennes et confiantes avec divers départements universitaires de Bordeaux 1 et Bordeaux 3, dont l'institut d'aménagement, de tourisme et d'urbanisme. Des co-habilitations de parcours et de spécialités de master en témoignent, dont les fonctionnements et les résultats sont remarquables. La reconnaissance par deux ED de trois unités de recherche de l'ensapBx comme laboratoires d'accueil de doctorants est également très probante. La formation en paysage entretient par ailleurs des relations fécondes avec Toulouse 2, qui ouvre aux étudiants du parcours recherche certains enseignements de sa spécialité de master "environnement et paysage". Notons encore l'accueil annuel, durant trois semaines, d'étudiants de master de l'université de La Rochelle venant conforter par un atelier hors les murs leurs enseignements en "développement culturel de la ville". En revanche, les rapports avec le Pres-université de Bordeaux, pourtant régulièrement présentés comme prometteurs, sont encore très lâches et le statut de membre associé bien vague. Soulignons à ce sujet que ce pôle, en cours de structuration, n'a pas encore arrêté de stratégie à l'égard des membres non fondateurs.

### 2 • Les Ensa

Les relations avec les autres écoles d'architecture ont été largement conditionnées par la tutelle, qui a naguère imposé une politique multi-site de développement de la recherche. L'ensapBx s'était alors tournée vers Toulouse, Montpellier et Paris. Des associations étroites s'étaient nouées, qui doivent aujourd'hui se défaire pour satisfaire la nouvelle injonction d'une installation stricte dans les limites du Pres bordelais. L'enseignement bénéficie cependant une certaine souplesse : l'ensapBx est ainsi associé à six autres Ensa pour la délivrance d'un DSA "architecture et risques majeurs".

## II – Les milieux économiques et professionnels

Les relations dans ce registre sont insuffisantes et ne sauraient être compensées par les contacts personnels que des enseignants, souvent professionnels libéraux, entretiennent avec les milieux économiques dans un autre cadre que l'école. L'absence inexcusable de plusieurs interlocuteurs que le comité devait rencontrer confirme le sentiment de relations peu structurées. Avec les entreprises, elles ne sont pas même évoquées, ce qui se traduit par une maigre collecte de taxe d'apprentissage. Elles sont bien sûr plus étroites avec les instances et organisations qui régissent ou représentent les professions d'architecte et de paysagiste, mais demeurent sujettes à des remarques restrictives. Le conseil régional de l'ordre des architectes regrette ainsi que la mise en place de la HMONP n'ait pas été l'occasion de raffermir les liens entre l'école et les instances de la profession : son organisation serait cahoteuse, les attentes de l'établissement peu explicitées et l'organisation des soutenances approximatives. Signalons enfin que l'ensapBx figure parmi les membres fondateurs du pôle régional Aquitaine de compétences de formation continue des professionnels de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage, et que le président du centre de formation des architectes d'Aquitaine siège à son CA. L'activité de l'école n'en reste pas moins faible dans ce domaine.

Les liens paraissent plus solides avec la section d'Aquitaine de la fédération française du paysage, qui regroupe une soixantaine de professionnels. Elle tient son assemblée générale annuelle à l'ensapBx (une trentaine d'étudiants y ont assisté cette année) et souhaite y installer son siège. Néanmoins, elle aussi regrette que les relations ne soient pas mieux structurées, notamment pour ce qui est des stages.

## III – Les collectivités territoriales

Le rapport d'auto-évaluation ne fait pas mystère d'une carence dans ce domaine. L'ensapBx n'a pas éprouvé à ce jour le désir de formaliser ses relations avec les collectivités, qu'elle sollicite pourtant régulièrement. Elle avoue d'ailleurs ne pas avoir de stratégie en la matière. Cette situation laisse exagérément place à des contacts individuels de nature à jeter le trouble : c'est le cas d'un potentiel déménagement de l'école, approuvé par le CA et dont l'idée serait soutenue par telle ou telle collectivité.



# Stratégie en matière de relations internationales



L'ensapBx revendique l'ancienneté de ses relations internationales et un effort pour les organiser, qui s'est notamment traduit par la création d'un service *ad hoc*. Ses deux agents gèrent les coopérations et la mobilité des enseignants comme des étudiants.

## I – Mobilité des enseignants et des étudiants

La mobilité enseignante, très restreinte, est en baisse : en 2009, 5 bourses ont été demandées. Parmi les explications figure la double activité professionnelle de beaucoup, limite à la disponibilité. Mais il ne faut pas négliger la défiance vis-à-vis de procédures institutionnelles conduisant des élèves à passer une année à l'étranger : un nombre significatif d'enseignants réprovoque cette formule, jugée responsable d'un prétendu affaiblissement de niveau.

Les étudiants, en revanche, sont toujours plus nombreux à vouloir bénéficier des 42 conventions bilatérales signées par l'école. Cette profusion de destinations n'est pas sans poser un problème de suivi pédagogique. La bonne volonté du personnel impliqué ne saurait en effet suppléer les inconvénients de ce qui apparaît souvent comme le résultat d'une accumulation circonstancielle plutôt que le fruit d'une stratégie impliquant la direction. En dépit d'une carence dans l'accompagnement, d'ailleurs reconnue, la formule fonctionne correctement. Cette mobilité concerne l'Europe (60 %), mais aussi les Amériques du Nord et du Sud, l'Asie et l'Océanie. En architecture, 25 conventions Erasmus ont été signées dans 16 pays ; en paysage, 10 dans 8 pays. Ces programmes s'appliquent différemment selon les filières : l'instauration du système LMD en architecture a donné pleinement substance à des accords souvent plus anciens, qui auparavant peinaient à se matérialiser. En paysage, la difficulté demeure.

En architecture, devant le succès de la mobilité, qui pourtant ne concerne que 10 % des effectifs, il a fallu en réguler le flux pour éviter le dégarnissement excessif d'un cycle. Les départs sont désormais répartis sur trois ans, avec une prépondérance au niveau M1, que l'école souhaite préserver d'une trop forte "évasion". En 2009-2010, seuls 54 étudiants de M1 bénéficient d'une mobilité, pour 90 candidats. En paysage, 13 des 14 étudiants ont vu leur souhait de départ exaucé. Le véritable point noir réside dans le déséquilibre des échanges, du moins en architecture, où la cinquantaine d'étudiants "entrants" ne compense pas le nombre des "sortants". En paysage, au contraire, la parité est quasiment atteinte : 11 vs. 13. L'absence de toute autre langue que le français sur le site doit ici être incriminée, ce qu'admet la direction décidée désormais à accroître l'attractivité de l'école.

Tous les sortants bénéficient de bourses de mobilité octroyées par le ministère de la Culture et de la Communication (152 € mensuels). Les étudiants relevant d'une convention Erasmus obtiennent un complément de l'Europe (125 €). En outre, la région Aquitaine attribue sur critères sociaux une aide de 390 € par mois, dont 33 étudiants de l'ensapBx ont profité en 2009.

## II – Conventions particulières ou ponctuelles

L'ensapBx développe une coopération ambitieuse avec l'université de Hanoï, qui entend se doter d'une formation en paysage. Il s'agit de former aussi bien le corps enseignant que le personnel administratif. Deux stagiaires séjournent actuellement à Bordeaux dans ce cadre. Les relations privilégiées nouées avec cette université se concrétisent aussi par une participation à une formation au projet urbain et au développement durable dispensée en collaboration avec l'université Toulouse 2.

L'ensapBx profite par ailleurs de ses relations suivies avec divers établissements étrangers pour faire participer ses étudiants à divers *workshops*, sous forme d'ateliers parfois accompagnés de séminaires. En 2009, six étudiants se sont ainsi rendus à Santiago du Chili et deux à Irkoutsk.

## III – La recherche

Les relations internationales productives dans ce domaine sont peu nombreuses, en dépit de quelques opérations ponctuelles. Aucune réponse conjointe à des appels d'offre européens n'a été mentionnée. On peut y voir le reflet d'une difficulté que rencontrent fréquemment les SHS, mais bien davantage un effet du morcellement des effectifs des équipes, qui n'atteignent pas le poids suffisant pour se manifester sur ce terrain. La récente création de l'unité Arpege ouvrira certainement de nombreux horizons internationaux, mais augmentera la dispersion alors qu'une synergie s'impose.





# La gouvernance

Le régime administratif et financier des Ensa est organisé par le décret n° 78-266 du 8 mars 1978 modifié par décret du 30 août 2005. Elles ont le statut d'établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministère de la Culture et de la Communication. Un directeur nommé par décret sur proposition du ministre chargé de la Culture dirige l'établissement. Un CA constitue l'instance délibérative. La spécificité de l'ensapBx tient à sa double filière qui a poussé l'établissement à se doter de CPR distinctes et à établir des quotas au sein de son CA, de manière à assurer une représentation minimum de trois élus sur sept à la filière paysage, pour le collège des enseignants comme pour celui des étudiants. Cette répartition ne répond à aucune règle de proportionnalité (il y a 689 étudiants en architecture pour 154 en paysage) et donne *de facto* aux représentants de la filière paysage le pouvoir d'arbitrer toutes les décisions.

L'inter-CPR constituée pour aplanir les divergences n'a fonctionné qu'en 2005 et 2006. En dépit de la cordialité que manifestent les enseignants des deux filières, cette interruption reflète un dysfonctionnement majeur (et clairement perçu) des modalités de concertation, concernant le CA, les CPR et leurs interrelations. Dans la situation de conflit latent où se trouve ensapBx, il est dommage de se priver d'un tel levier. Notons également que la réflexion du CS ne s'exerce que relativement à la recherche : il ne se prononce pas sur les décisions relatives aux formations.

Le CA a été réuni 7 fois en 2007, 5 fois en 2008 et 8 fois en 2009. Il est le lieu où s'établit le dialogue entre la direction de l'établissement et le personnel. Même de qualité, il ne semble pas suffisant à la communauté de l'école, qui souhaite bénéficier au plus vite du statut d'EPSCP. Le directeur et les enseignants s'accordent à penser qu'il sera un outil d'amélioration de la gouvernance, mais leurs raisons divergent. Pour le premier, il devrait responsabiliser davantage les seconds dans le pilotage de leur établissement. Il cite comme exemple la récente adhésion au Pres portée par la direction dans une relative indifférence, malgré l'approbation du CA. Le rapport d'auto-évaluation pointe d'ailleurs une insuffisante implication des enseignants et chercheurs de l'établissement dans l'élaboration d'un projet dont le principe faisait pourtant l'unanimité. Pour quelques enseignants, un statut d'EPSCP aurait d'autres vertus. En premier lieu, il briserait la centralisation dont souffrirait l'école. Ce n'est pas tant le mode de désignation du directeur qui est visé que le système de nomination des membres des CPR par le CA. Avec ce nouveau statut, les représentants des enseignants, des Atos et des étudiants seraient élus au premier degré pour siéger dans le futur Ceve, comme ils le seraient pour siéger au CS, instances qui gagneraient en indépendance. Certains enseignants pensent aussi que le nouveau statut ouvrirait la possibilité de structurer l'école en départements, ce qui à leurs yeux, en offrant une relative autonomie aux deux formations, permettrait d'apaiser une ambiance lourde entre elles depuis les origines de ce que beaucoup tiennent toujours pour un mariage forcé.

## I – L'organisation administrative

Le directeur est assisté d'un secrétaire général (SG) chargé de la gestion de l'établissement. Un organigramme récent répartit clairement l'activité administrative entre les services d'appui et les services supports, qui sont de la compétence du second. L'organisation des services supports est classique : ressources humaines (RH), budget et comptabilité, ressources informatiques, immobilier et service intérieur. Dix-huit agents sont affectés aux services généraux. La dotation en personnel de chaque service est calculée au plus juste. Le SG s'implique fortement dans l'activité de chacun d'entre eux, spécialement en matière budgétaire. Le directeur préside les réunions, régulières, des chefs de service.

## II – La politique de gestion des ressources humaines

L'ensapBx dispose de 76 enseignants permanents, dont 26 contractuels (1 État, 25 sur budget de l'établissement), et de 50 agents administratifs et techniques dont 13 contractuels sur budget de l'établissement. La gestion du personnel est assurée par le service de GRH composé de trois agents (1 A, 2 B), dont deux contractuels.

### 1 • La gestion du personnel enseignant

Le recrutement des enseignants s'effectue soit par mutation avec décision de l'établissement, soit par concours national sur un profil voté par le CA sur proposition de la CPR concernée. Le rapport d'auto-évaluation de l'école indique que les recrutements sont plutôt de caractère endogène. Deux départs par mutation devraient intervenir en 2010 et, d'ici 2015, neuf enseignants titulaires seront admis à faire valoir leurs droits à la retraite. Les redéploiements entre champ ont été jusqu'ici peu nombreux, sans doute sera-ce une rare occasion de s'y livrer si toutefois une véritable politique, impliquant fortement la recherche, est définie en préalable. Aucune indication n'a pu être recueillie à ce propos. Enfin, deux commissions ont été instituées pour assurer la transparence des procédures de recrutement des maîtres-assistants associés, mais aussi des vacataires, qui assurent 4650 heures d'enseignement.

## 2 • La gestion du personnel administratif et technique

Comme dans la plupart des Ensa, pour des raisons liées aux tutelles successives, le personnel administratif et technique titulaire dépend du ministère de la Culture et de la Communication (30 agents) d'une part et du ministère de l'Écologie (6 agents) d'autre part. Il faut ajouter, pour 2009, la mise à disposition d'un agent de la Poste<sup>1</sup>. Il en découle une évidente difficulté de gestion, d'autant qu'aux 37 agents titulaires il faut ajouter 13 contractuels, dont un contrat d'avenir. La dotation en fonctionnaires s'établit donc à 1 agent pour 25 élèves, ce qui correspond à l'objectif d'encadrement indiqué dans le plan 2008-2012. Elle est cependant caractérisée par une surreprésentation de la catégorie C, qui rassemble 54 % des effectifs, tandis que la catégorie B en regroupe 27 % et la catégorie A 19 %.

L'ensapBx utilise plusieurs dispositifs constitutifs d'une politique de GRH. Certes, aucune fiche de poste détaillée n'existe pour l'ensemble des services d'appui et des services supports, mais un organigramme précisant l'affectation de chaque agent a été récemment dressé à la demande du comité technique paritaire (CTP). Un entretien professionnel a remplacé l'entretien d'évaluation en 2009. Il permet d'analyser les besoins en formation et d'établir un programme annuel adapté, qui est présenté en CTP pour avis. Son montant était de 14 600 € en 2008 et de 19 700 € en 2009. Il comprend un volet d'accompagnement dans l'évolution des carrières des agents. Sur les deux dernières années, le personnel Atos a bénéficié de trois changements de corps, dont deux par concours, et de trois changements de grade.

L'ensapBx a opté depuis mai 2008 pour le système de paie à façon géré par la trésorerie générale. À l'aide du logiciel Giraffe, le service du personnel effectue toutes les opérations de saisie et la préparation des éléments administratifs nécessaires aux écritures comptables.

## 3 • Le temps de travail du personnel Atos

L'ARTT a été mis en place en 2002 après consultation du CTP. Son organisation fait l'objet d'une note de service instituant une plage horaire commune de présence. Une autre note fixe le calendrier des congés annuels. À l'exception de ceux employés à temps partiel, les agents travaillent effectivement 36,5 h par semaine. Ceux qui choisissent la journée continue disposent d'une pause déjeuner de 30 minutes, incluse dans le temps de travail. Le personnel bénéficie par ailleurs de 55 jours de congés annuels. De ces éléments, il découle que le temps de travail effectif cumulé est de 1 496,5 h, auxquelles il faut ajouter les 102,5 heures de pause de ceux qui ont opté pour la journée continue. Le temps de travail est contrôlé à l'aide d'un logiciel de gestion de temps par pointage installé sur chaque poste individuel. La gestion du personnel est conduite avec sérieux, pourtant une formulation imprécise laisse subsister un doute sur le respect des 1 607 heures de travail par tous.

## 4 • Politique de développement social et communication interne

Le CTP est réuni régulièrement, au moins deux fois par an ; les procès-verbaux portent témoignage d'échanges ouverts entre l'administration et les représentants du personnel. En outre, plusieurs fois par an, l'ensemble du personnel est rassemblé sous l'égide du directeur (réunion de rentrée) ou du SG (présentation du budget). Il faut y ajouter l'arbre de Noël et le repas de fin d'année. Il est unanimement regretté que le corps enseignant soit très peu représenté lors de ces manifestations. Ce qui rejoint le sentiment du personnel administratif et technique, qui se sent bien dans son établissement mais déplore l'insuffisance de relations conviviales avec les autres corps. Il est par ailleurs assez critique sur la communication interne, même s'il reconnaît que la direction informe par courriel et qu'elle répond facilement aux sollicitations. Il souhaiterait que finisse par être mis en place un intranet mais, surtout, que s'instaurent davantage d'échanges directs. Enfin, des crédits d'un montant de 9 103 € ont été consacrés à l'aide sociale du personnel en 2009, notamment sous forme de subventions pour la restauration.

## III – L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière

Le service de la gestion budgétaire et comptable est composé de deux agents à temps plein, de catégorie C. L'un d'eux apparaît sur l'organigramme comme responsable du service, dont le SG assume en fait la charge. De plus, le service financier reçoit l'aide constante d'une personne de l'intendance appartenant au service intérieur. Enfin, l'agent comptable, présent une demi-journée par semaine, est assisté de deux agents de catégorie C à temps plein.

---

<sup>1</sup> Selon les dispositions prévues par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 modifiée, art. 29-5.

## 1 • La préparation du budget et son organisation

Il n'y a pas de commission des finances, le SG prépare le budget à partir de l'exécution n et d'une évaluation des dépenses n+1. Un correspondant du CA pour sa préparation avait été envisagé, cette disposition n'a pas fonctionné. Il n'existe pas de lettre de cadrage qui informe sur les prévisions de recettes et sur les choix budgétaires de la direction en matière de dépenses. Le directeur semble peu s'impliquer dans la préparation du budget, présenté au CA par le SG. Cette procédure explique sans doute les débats très animés lors du vote. Une fois le budget adopté, le SG réunit l'ensemble du personnel et présente les orientations financières de l'école.

## 2 • Examen des principaux indicateurs de gestion

Les principaux indicateurs (couverture des charges décaissables, capacité d'autofinancement, trésorerie, taux d'exécution du budget) révèlent une situation fragile. Toutefois, la comparaison des quatre derniers comptes financiers indique qu'à partir d'une situation financière dégradée, la direction a su améliorer la gestion financière par une meilleure maîtrise des dépenses.

## 3 • Analyse des dépenses

Les charges de personnel constituent le principal poste de dépenses de fonctionnement. Hors salaires payés par l'État, elles consomment plus de 44 % des crédits. La contractualisation en 2006 de plusieurs vacataires ne permet pas de définir précisément la part des charges d'enseignement dans la dépense de personnel. Sur les 38 contractuels de l'établissement, 25 sont enseignants. Avec les vacataires, ces derniers ont assuré 8 492 heures d'enseignement en 2008-2009. Compte tenu de ces volumes, on peut estimer que deux tiers de la dépense des charges de personnels sont directement liés à l'activité pédagogique. Une rationalisation des vacances, qui a été opérée de concert par l'administration et les responsables d'unités d'enseignement, a permis une économie substantielle en 2006. Le CA entend désormais que l'efficacité budgétaire soit recherchée dans d'autres secteurs, la direction de l'établissement ne semble pas avoir de pouvoir décisionnel en la matière. Par ailleurs, des enseignants déplorent l'opacité du budget, de nature à nourrir des suspicions entre les deux formations d'une part et avec l'administration d'autre part. On mesure la difficulté à parvenir à une réflexion sereine sur les dépenses de fonctionnement de l'ensapBx, pourtant indispensable dans le contexte de la maîtrise de la dépense publique qui lui est imposé.

Les dépenses d'investissement ont représenté 5 % des dépenses globales en 2008 et 8 % en 2009. Il s'est agi pour l'essentiel d'achat de matériel informatique ou audiovisuel et de logiciels. De 2006 à 2009, 44 500 € en moyenne ont été consacrés aux bâtiments, travaux et gros entretiens. Ce chiffre est très faible car la plupart des édifices datent des années 1970 et nécessitent à l'évidence des travaux de rénovation importants, que les 580 000 € attribués à l'ensapBx dans le cadre du plan gouvernemental de relance permettront très difficilement de couvrir.

## 4 • Analyse des recettes

Les subventions ministérielles représentent 70 % du total des recettes de fonctionnement, hors le produit des ressources affectées. La participation des élèves sous diverses formes s'élève à 18 %. Les 12 % restant ont des origines multiples : location, frais de gestion des ressources affectées, Cnasea, etc. En 2009, la collecte de la taxe d'apprentissage n'a rassemblé que 44 421 euros, chiffre à améliorer. En effet, la recherche de ressources propres a conduit l'ensapBx à augmenter la participation des étudiants à son fonctionnement en créant des droits supplémentaires facultatifs. Cet apport lui a permis d'équilibrer son budget mais présente d'évidentes limites. On s'étonne par ailleurs qu'aucune recette ne provienne de la formation continue ou de subventions des collectivités locales. De surcroît, le montant des contrats d'études et de recherche étant faible (environ 150 k€ par an), la redistribution des prélèvements opérés ne permet guère d'orienter une politique.

## IV – La politique immobilière

### 1 • Gestion, maintenance

L'EnsapBx s'est installée à Talence en 1973 sur les 6 ha du domaine de Raba. Plusieurs édifices sont venus compléter la construction initiale : un centre informatique et audiovisuel (Ciav) en 1995, un bâtiment pour l'enseignement et la recherche en 2003. La SHON de l'ensemble s'élève à 10 271 m<sup>2</sup> : 70 % dédiés à l'enseignement, 20 % à la recherche, 10 % à l'administration. Le ratio par étudiant est de 8 m<sup>2</sup>. La gestion du patrimoine immobilier est assurée par le service intérieur composé de 8 agents (1 B et 7 C) aux missions variées, de la petite maintenance à la surveillance des locaux, de l'accueil du public à la tenue du standard et aux travaux de reprographie... Le nettoyage des locaux est externalisé et il est fait appel à des entreprises extérieures dès lors que les travaux sont importants ou relèvent d'une technicité élevée.

L'établissement éprouve des difficultés financières pour entretenir correctement son patrimoine immobilier qui s'est beaucoup dégradé depuis 1973. Devant l'absence de perspective de financement d'une réhabilitation lourde, aucun schéma directeur global de patrimoine n'a été élaboré jusqu'à présent. Récemment la conjonction du plan gouvernemental de relance, de la politique d'accessibilité des locaux pour les handicapés et d'injonctions ministérielles a conduit la direction à mettre en chantier une stratégie immobilière pluriannuelle. Sa réalisation rapide et convaincante constitue un enjeu essentiel car le CA du 8 novembre 2007 en est venu à envisager un déménagement. Si ce projet ne se conçoit pas à court terme, son évocation récurrente pourrait perturber la mise en œuvre sereine des objectifs approuvés par le CA du 14 octobre 2009 :

- assurer la maintenance et la mise à niveau des locaux pour une politique suivie de travaux en liaison avec le ministère ;
- réorganiser l'utilisation du site et des locaux pour répondre à l'offre de formation et aux nouvelles formes d'enseignement.

## 2 • L'hygiène et la sécurité

Cette responsabilité incombe au SG, assisté par le responsable du service intérieur. Le comité d'hygiène et de sécurité a été renouvelé en 2007 ; il est convoqué deux fois l'an. Avec son concours, l'ensapBx a mis en œuvre les principales dispositions requises :

- suivi médical des agents ;
- registre de sécurité placé dans le bureau du responsable du service intérieur ;
- nomination de plusieurs Acmo ;
- élaboration du document unique d'évaluation des risques (Duerp) ;
- formation des membres du CHS ;
- mise en place de formations à la prévention incendie, à l'évacuation et au secourisme.

# Conclusion et recommandations



La présence en son sein de deux formations, architecture et paysage, fait de l'ensapBx une école originale et *a priori* prometteuse. Cependant, loin de tirer un large bénéfice de cette exception seulement partagée avec l'Ensap de Lille et contrairement à celle-ci, elle en subit des inconvénients liés notamment au ressassement des conditions initiales très controversées de cette alliance. Les récentes évolutions, qui ont vu l'architecture s'installer dans l'espace européen de l'enseignement supérieur tandis que le paysage s'en abstenait, ont accusé les différences entre ces deux sections, alors même que leurs disciplines se rapprochaient sans cesse dans l'exercice professionnel, notamment dans le projet urbain durable, dont l'école s'est fait une spécialité. Isolement revendiqué et défiance affichée perturbent l'établissement et engendrent chez beaucoup un désenchantement d'autant plus préjudiciable que les avantages escomptés de l'association au Pres-université de Bordeaux et d'une éventuelle accession au statut d'EPSCP, pour être pleinement saisis, requièrent la sérénité et une mobilisation conjointe de toutes les forces disponibles. Ce qui nécessite de remédier aux difficultés de pilotage des formations et de la recherche, interdisant la synergie et donc la pleine efficacité des actions. Un tel redressement devra impliquer la stimulation de la vie étudiante et la pleine inscription de l'ensapBx dans l'espace public aquitain, notamment par l'instauration de relations structurées avec les collectivités territoriales. L'école devra également veiller à l'amélioration de son rayonnement international.

## I – Les points forts

- Existence, au sein de l'établissement, de deux formations potentiellement complémentaires ;
- Présence de nombreux enseignants titulaires d'un doctorat et désireux de développer la recherche ;
- Judicieux élargissement de l'offre de formation par de solides co-habilitations de parcours et spécialités de master avec deux universités ;
- Investissement dans le programme "égalité des chances" et suivi des étudiants en difficulté ;
- Bonne gestion des ressources humaines dans les domaines administratif et technique ;
- Accessibilité 24 heures sur 24 de certains locaux, dont des salles d'informatique.

## II – Les points faibles

- Incapacité à installer des relations sereines et à créer une synergie entre les formations en architecture et en paysage ;
- Morcellement de la recherche entre des unités, qui ne peuvent atteindre la masse critique, limitant ainsi le rayonnement scientifique de l'établissement ;
- Vie étudiante défailante ;
- Relations extérieures insuffisantes et trop peu institutionnalisées ;
- Parc immobilier vieillissant et peu adapté à la pédagogie mise en œuvre ;
- Niveau de ressources financières propres - autres que les participations étudiantes - très faible et part importante du budget consacrée aux charges de personnel.

### III – Les recommandations

- Apaiser les relations entre les deux formations, ce qui nécessite une réflexion approfondie sur l'opportunité de créer deux départements distincts ;
- Améliorer le processus de prise de décisions stratégiques pour garantir leur mise en œuvre ;
- Envisager le regroupement ainsi que la structuration des équipes de recherche et améliorer l'adossement de la formation à la recherche, spécialement en architecture, où elle est formellement acquise mais laborieusement mise en œuvre ;
- Mettre en œuvre une véritable évaluation des enseignements et instaurer un suivi méthodique de l'insertion professionnelle des diplômés ;
- Développer la formation continue et tout au long de la vie ;
- Améliorer la communication interne.

# Liste des sigles

## A

Acmo	Agents chargés de la mise en œuvre des règlements d'hygiène et de sécurité
ADE	Diplôme d'État en architecture
Aperau	Association pour la promotion de l'enseignement et de la recherche en aménagement et urbanisme
APL	Aide personnalisée au logement
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
Atos	(Personnel) administratif, technique, ouvrier, de service, de santé et sociaux

## B

BDE	Bureau des élèves
BTS	Brevet de technicien supérieur

## C

CA	Conseil d'administration
Cepage	Centre de recherche sur l'histoire et la culture du paysage
Ceve	Conseil de l'enseignement et de la vie étudiante
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
Ciav	Centre informatique et audiovisuel
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
CPR	Commission de la pédagogie et de la recherche
Cri	Centre de ressources informatiques
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CTP	Comité technique paritaire
CS	Conseil scientifique

## D

DEA	Diplôme d'étude en architecture
DPLG	Diplômé par le gouvernement
Duerp	Document unique gratuit d'évaluation des risques professionnels

## E

ECTS	<i>European Credit Transfer System</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
Ensa	École nationale supérieure d'architecture
ensapBx	École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux
ENT	Environnement numérique de travail
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPCSP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
Erasmus	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
Eriac	Équipe de recherche interdisciplinaire sur l'acoustique et le confort en architecture et urbanisme

## G

Gevr	Groupe d'études de la vie régulière
Grecau	Groupe de recherche environnement et conception architecturale et urbaine
GRH	Gestion des ressources humaines

## H

HDR	Habilitation à diriger des recherches
HMONP	Habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre

## L

L	(LMD) Licence
L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1 <sup>ère</sup> année, 2 <sup>e</sup> année, 3 <sup>e</sup> année
LMD	Licence-master-doctorat

## M

M	(LMD) Master
M/M1/M2	(LMD) Master, master 1 <sup>ère</sup> année, 2 <sup>e</sup> année

## P

Pave	Profession, architecture, ville, environnement
Pres	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

## R

RH	Ressources humaines
----	---------------------

## S

SG	Secrétaire général
SIG	Schéma directeur informatique
SHON	Surface hors œuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales

## T

TIC	Technologies de l'information et de la communication
-----	--

## U

UMR	Unité mixte de recherche
-----	--------------------------

## W

Wifi	<i>Wireless Fidelity</i> (Fidélité sans fil)
------	--



# Observations du directeur

1/06/2010

Ce rapport est l'image de ce que nous avons, par le rapport initial d'autoévaluation, nos paroles, nos actes et nos silences ainsi que ceux de nos partenaires, su donner de nous-mêmes.

Il souligne avec justesse, en filigrane, les conditions externes qui doivent être réalisées comme conditions possibles pour progresser :

- le passage en LMD de la formation Paysage,
- la mise en œuvre du statut d'enseignant chercheur,
- la clarification au sein du PRES du statut de membre associé,

auxquelles aurait pu s'ajouter:

- un mode de recrutement des enseignants mieux maîtrisé par les établissements, en tout cas plus en adéquation avec l'évolution des formations et de la recherche.

Le rapport de l'AERES, malgré quelques sous-estimations<sup>1</sup> et surestimations interprétatives<sup>2</sup>, constitue une représentation de l'établissement dans ses points forts et dans ses points faibles, qui doit être et sera prise comme socle pour l'important travail sur nous-mêmes que nous devons conduire au plus vite.

La mise en valeur de l'ensapBx, soulignées par l'AERES par l'emploi du terme « potentialité » reste entièrement entre nos mains, tant enseignants, qu'étudiants et administratifs. Nous n'avons pas su suffisamment valoriser, les formations et la recherche et notre établissement en tant que tel, en interne comme en externe, au plan national et international. Ses nombreuses réussites dans tous ces domaines sont trop souvent restées identifiées aux porteurs de projet, et non à l'institution qui les a voulu et rendu possibles.

Il nous faudra pour cela apporter des réponses aux questions suivantes :

- Souhaitons-nous valoriser l'ensapBx ?
- Comment entendons-nous l'identifier pour l'enseignement et la recherche en Architecture et Paysage?
- Pouvons-nous, souhaitons-nous, nous laisser enfermer dans ce qui serait notre seule originalité au regard de nos interlocuteurs, c'est-à-dire la cohabitation de deux formations dont nous n'avons jusque là tiré que de très maigres profits pour nos étudiants?

Cependant nous devons faire le constat que ce n'est pas la connaissance du Paysage qui identifie les architectes que nous formons, et certainement pas une connaissance de l'Architecture qui caractérise les paysagistes que nous diplômons. Est-ce acceptable pour une école d'Architecture et de Paysage? Alors même que nous sommes tous d'accord pour ne pas vouloir confondre les deux formations.

<sup>1</sup> La mise en œuvre de l'HMOMP a été l'occasion d'un rapprochement avec l'Ordre des Architectes et la Maison de l'Architecture. Les conventions institutionnelles sont développées tant au plan national qu'international entre l'ENSAPbx et ses partenaires, villes, région, ambassades. Elles sont normalement mises en œuvre par des enseignants, ce qui ne manque pas de se traduire pour certains de leurs collègues sans initiatives comme des conventions personnelles

<sup>2</sup> La politique des relations internationales en dehors de l'espace européen s'appuie sur la mobilisation d'enseignants engagés dans de véritables processus de coopération dans la durée et sur le déploiement dans quelques zones géographiques identifiées (ASEAN, Côte Sud, Maghreb)

Souhaitons-nous profiter pleinement de la complémentarité des deux formations dont les disciplines se rapprochent tant dans l'exercice professionnel que dans la recherche?

Si l'on veut pouvoir répondre positivement, il faut engager l'ensapBx dans un processus de projet d'établissement par les institutions CA, CPR inter CPR et conseil de la vie étudiante, mais surtout par les enseignants eux-mêmes.

Ce projet devra définir les règles qui régiront les rapports des deux formations, le cadre institutionnel, nos objectifs à court et moyen termes en terme de partenariat, de diplômes.

La simple coexistence entre Architecture et Paysage n'est plus tenable. Si l'impossibilité de tracer un destin commun se dessinait il faudrait que chacun en accepte toutes les conséquences en matière de définition de l'établissement. On peut ne pas souhaiter arriver à ces extrémités et parier sur l'intelligence.

Nous pouvons bénéficier de l'opportunité qui nous est offerte à partir du constat «d'un parc immobilier vieillissant et peu adapté à la pédagogie mise en œuvre» de la nécessité d'envisager un déménagement, et donc de nouveaux locaux dont la programmation ne pourra être raisonnablement établie que sur la base de programmes de l'ensapBx (architecture et paysage) que nous devons proposer dès 2012 à l'habilitation pour le prochain quadriennal.

Nous devons tous aussi chercher à valoriser en actes dans les domaines de la recherche et de la formation notre statut de membre associé du Pres Université de Bordeaux sans craindre d'y perdre nos spécificités. Les premières orientations prises par les équipes de recherche avec l'accord du conseil scientifique tracent un chemin autrement plus prometteur que l'illusoire unité de façade que pourrait constituer un laboratoire unique. L'évaluation des unités de recherche par l'AERES et leur notation en rend compte. Les actions menées par l'établissement à l'international ou dans le partenariat transfrontalier étant un autre champ de valorisation sous-estimé par ce rapport.

Pour avancer dans cette direction, nous avons souhaité dans le cadre du renouvellement du collège des personnalités extérieures, conforter nos liens avec le Pres, accueillir des représentants des institutions territoriales, et professionnelles.

Je proposerai à ce CA renouvelé les axes stratégiques qui devront, après discussion auprès des instances, faire l'objet d'un véritable projet d'établissement.

Le Directeur,



Pierre CULAND

# Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'école nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux a eu lieu du 2 au 3 février 2010. Le comité d'évaluation était présidé par Daniel **Le Couédic**, professeur des universités (université de Bretagne occidentale).

## Ont participé à l'évaluation :

Jean **Attali**, professeur à l'Ensa Paris-Malaquais ;

Jean-Philippe **Bedez**, directeur de l'IUT de Mulhouse ;

Romain **Berdiel**, étudiant à l'Ensa Grenoble ;

Anne **Coste**, professeur à l'Ensa Grenoble ;

Alain **Findeli**, professeur à l'université de Montréal (Canada) et à l'université de Nîmes ;

Christian **Palu-Laboureu**, secrétaire général de l'école nationale d'ingénieurs des techniques des industries agricoles et alimentaires (ENITIAA), Nantes.

Robert **Fouquet**, délégué scientifique, et Catherine **Dhaussy**, chargée de projet, représentaient l'AERES.

L'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.