HAL
open science

Université Stendhal - Grenoble 3

Rapport Hcéres

To cite this version:

Rapport d'évaluation d'un établissement. Université Stendhal - Grenoble 3. 2010. hceres-02026169

HAL Id: hceres-02026169

https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026169

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'Université Stendhal – Grenoble 3

décembre 2010

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

Rapport d'évaluation de l'Université Stendhal – Grenoble 3

Le Président de l'AERES	Section des établissements
	Le Directeur
Jean-François Dhainaut	**Michel Cormier**

décembre 2010

Sommaire

Présentation 5

La stratégie en matière de recherche 7

I – Le potentiel de recherche de l'établissement 7

II – Le fonctionnement de l'école doctorale 7

III – La stratégie de recherche de l'établissement 8

IV – La mise en œuvre et le suivi de la stratégie recherche 9

La stratégie en matière de valorisation 11

I – Un axe stratégique transversal majeur : le fonds Stendhal 11

II – La politique de propriété intellectuelle : une prise de conscience récente 11

1 • La maîtrise de la valorisation et des transferts : une politique volontariste 11

2 • Un impact relativement faible des productions 12

III – Une vitrine d'excellence : les ELLUG 12

La stratégie en matière de formation 13

I – Le pilotage de l'offre de formation 13

II – La lisibilité et la visibilité de l'offre de formation 14

III – Les dispositifs d'accompagnement de l'étudiant 14

IV – L'environnement de travail fourni à l'étudiant 14

V – La démarche qualité pédagogique 15

La stratégie en matière de vie étudiante 17

I – Une université agréable à vivre 17

II – Une identité culturelle forte 17

III – Une réelle préoccupation pour la réussite et l'insertion professionnelle 18

1 • Les actions en direction des lycéens 18

2 • L'orientation en cours d'études 18

3 • La logique de compétences 18

4 • Le suivi de l'insertion professionnelle 19

IV – La participation étudiante varie selon les domaines 19

1 • La vie associative 19

2 • La participation réduite des étudiants à la vie démocratique 19

La stratégie en matière de relations extérieures 21
I – Le développement des relations inter établissements 21
II – Les relations avec les collectivités 21
III – Les relations avec les milieux socio-économiques 21
IV – Le Conseil d'orientation stratégique 22
La stratégie en matière de relations internationales 23
I – Une mobilité réussie 23
II – La nécessité d'une gouvernance améliorée en matière de recherche 23
III – La nécessité d'un développement des partenariats en matière de formation 24
IV – Le CUEF comme élément d'un pôle de langues 24
V – Le FLE à travers l'enseignement à distance 24
La gouvernance 25
I – Organes de direction et pilotage de l'établissement 25
1 • Les instances et le circuit des décisions 25
2 • Tableaux de bord et indicateurs 25
II – Informatique et système d'information 25
1 • La Direction des systèmes d'information de l'Université de Grenoble 26
2 • La Direction des systèmes d'information de l'Université Stendhal 26
3 • Infrastructure et matériels 27
III – La politique de gestion des ressources humaines 27
1 • Une GRH strictement administrative 28
2 • Les contractuels 28
3 • Les primes 28
4 • La gestion prévisionnelle 28
5 • Le climat social 29
IV – L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière 29
V – La politique immobilière 30
Conclusion et recommandations 33
I – Les points forts 33
II – Les points faibles 34
III – Les recommandations 34
Liste des sigles 35
Observations de la présidente 39
Organisation de l'évaluation 43

Présentation

C'est suite à la loi Edgar Faure de 1968 que l'Université Stendhal-Grenoble 3 est créée en 1970, à partir de l'ancienne Université de Grenoble. Dans les années qui ont précédé cette création, les facultés avaient été dotées d'un domaine universitaire situé à Saint-Martin-d'Hères, où se trouve toujours la majorité des implantations.

L'Université Stendhal possède quelques caractéristiques fortes. C'est une université de taille réduite (moins de 6 000 étudiants, dont moins de 5 000 en présentiel) ; la dotation en termes de budget et de personnels est donc relativement modeste. Toutes ses formations relèvent du seul domaine (au sens de la réforme LMD) Arts, Lettres et Langues, tandis que les sciences humaines, partenaire naturel de ce dernier, se trouvent pour l'essentiel dans l'université voisine, l'Université Pierre-Mendès-France – Grenoble 2 (UPMF), de dimensions beaucoup plus importantes. Cette petite taille et cette homogénéité confèrent à l'Université Stendhal une forte personnalité. L'inconvénient est, au sein de l'ensemble universitaire grenoblois, une position de relative faiblesse, dont l'établissement a d'ailleurs conscience : l'interuniversitaire étant pour lui une nécessité vitale, il est fortement ancré dans le PRES Université de Grenoble.

L'Université Stendhal est localisée sur trois sites : si l'essentiel se trouve sur le domaine universitaire de Saint-Martin-d'Hères, l'UFR des sciences de la communication, dénommée "Institut de la communication et des médias", est, avec ses quelque 500 étudiants, implantée à Échirolles ; une antenne délocalisée fonctionne par ailleurs à Valence, au sein du pôle universitaire Latour-Maubourg partagé avec l'UPMF : l'Université Stendhal y délivre des licences de Lettres et de Langues. Elle dispose au total de 49 000 m^2 de locaux.

Les étudiants, au nombre de 5 914 (2008-2009), se répartissent comme suit : 65% en licence, 30% en master, 5% en doctorat. En 2008, l'Université Stendhal a délivré 628 licences, 282 masters et 38 doctorats. Elle a accueilli 948 stagiaires de formation continue. Elle assure l'enseignement des langues pour non-spécialistes pour l'ensemble des universités de Grenoble. Elle recrute un nombre important d'étudiants étrangers en master et surtout en doctorat, où ils représentent quasiment la moitié de l'effectif ; son école doctorale est donc attractive.

Les enseignants-chercheurs de Grenoble 3, université située dans un secteur scientifique peu propice aux relations avec les EPST, participent à deux UMR, rattachées à l'Institut polytechnique de Grenoble et à Lyon 2. Elle compte huit EA et pilote une maison d'édition très réputée, les Éditions littéraires et linguistiques de l'Université de Grenoble (ELLUG) ; la MSH Alpes, située à quelques mètres du siège de l'université, accueille plusieurs projets de l'Université Stendhal.

Celle-ci emploie un peu plus de 600 personnes, dont 40% d'IATOS ; ceux-ci sont nombreux à être rémunérés sur les ressources propres de l'établissement.

Grenoble 3 compte cinq UFR et six structures pédagogiques transversales, y compris l'école doctorale.

La stratégie en matière de recherche

I – Le potentiel de recherche de l'établissement

Aucune UMR n'est rattachée principalement à l'Université Stendhal. La recherche s'organise autour de dix équipes : deux UMR, rattachées à l'Institut polytechnique de Grenoble et à Lyon 2, et auxquelles Grenoble 3 participe de façon minoritaire, et huit EA, dont l'effectif en enseignants-chercheurs varie de 14 à 50. Suivant leur taille, les unités sont dotées d'un conseil ou d'un simple comité de direction ; certaines ont un règlement intérieur. La situation en locaux est assez disparate. Par exemple, le GRESEC, installé à Échirolles, bénéficie d'un bureau pour chacun de ses quatre axes et de quatre ateliers pour les doctorants. La plupart des équipes dispose d'une bibliothèque spécialisée.

Pour autant, la recherche apparaît comme une réelle priorité de l'université. Les évaluations de la section 2 de l'AERES ont d'ailleurs été plutôt positives (5 A et 3 B pour les EA, 2 A+ pour les UMR). Même si l'effort de regroupement d'unités n'est pas toujours, après quatre ans, pleinement abouti, il a fourni des résultats déjà encourageants. Au reste, la politique de recrutement de l'établissement est très tournée vers l'extérieur : l'attractivité est forte et l'Université Stendhal recrute sans difficulté ses enseignants-chercheurs.

Le taux d'enseignants-chercheurs produisants est évidemment variable selon les équipes, de 52% à 100%, mais la moyenne se situe autour de 80%, ce qui est satisfaisant. La présence des ELLUG au sein de l'établissement n'a qu'un impact modéré sur les publications des EC de Grenoble 3 : la plupart des ouvrages publiés sont produits par des chercheurs extérieurs à l'université ; il en va de même des articles publiés dans les revues qu'elle abrite.

L'une des difficultés majeures rencontrées par la majorité des équipes est la faible dotation en personnel d'appui à la recherche. Une réflexion d'ensemble, au niveau de l'établissement, s'impose, pour une éventuelle réallocation ou un renforcement des moyens, voire une réorganisation globale.

Nombre d'équipes comptent en leur sein, outre de nombreux associés, des enseignants-chercheurs issus d'autres établissements. À l'inverse, une quarantaine d'enseignants-chercheurs de l'université ne font partie d'aucune de ses équipes. Grenoble 3 ne sait pas forcément s'ils ont une activité de recherche à l'extérieur.

La qualité de la formation doctorale, qui est l'un des points forts de l'établissement, concourt également au niveau satisfaisant de l'établissement en matière de recherche. L'attractivité internationale se mesure à la proportion importante (près de 50%) de doctorants étrangers, dont le travail est souvent financé. L'université accomplit un effort considérable pour obtenir le financement des thèses. En 2008-2009, sur 312 doctorants inscrits, 107 n'étaient pas financés ou n'avaient pas de financement recensé ; 89 étaient financés par un revenu pérenne (41 enseignants, 37 personnes du secteur public ou en CDI privé, et 11 retraités) ; 116 bénéficiaient d'un financement directement lié à la thèse, mais pour 37 seulement il s'agissait d'une allocation du MESR. On voit donc que cette université sait aller chercher les financements auprès de la Région ou des entreprises (6 conventions CIFRE et 3 financements par une entreprise, mais d'une autre nature). La durée normale des thèses financées est de 4 ans (5 ans en moyenne) ; des postes d'ATER financent une quatrième année. Le nombre de thèses (29 en 2008-2009) et d'HDR soutenues lors des 4 dernières années est satisfaisant. S'agissant des débouchés, les situations sont connues à 92% après trois ans ; elles témoignent d'une bonne insertion professionnelle : 70% d'emplois stables dans la fonction publique, dont 25% dans l'enseignement supérieur français et 30% dans l'enseignement supérieur étranger.

II – Le fonctionnement de l'école doctorale

La formation repose sur une école doctorale unique, l'ED Langues, littératures, sciences humaines (LLSH). Cette dernière n'est pas pour autant isolée, les ED du PRES étant organisées en un collège qui donne l'autorisation de soutenance. Depuis le 1er janvier 2010, les méthodes et les procédures des ED sont harmonisées au niveau des trois universités et de l'Institut polytechnique de Grenoble (inscriptions, soutenances, cotutelles, HDR). Des rencontres hebdomadaires sont organisées ; les relations avec les directeurs des autres ED et les autres VP CS sont bonnes. Le premier diplôme au nom de l'Université de Grenoble a été signé le 17 juin 2010.

Le Conseil de l'ED se réunit en juin pour attribuer les allocations de recherche sur concours. Ce dernier couvre un large spectre scientifique et requiert au minimum une mention Bien au master. Les allocataires sur bourse du Conseil régional sont recrutés en juillet. Il y a deux à trois allocations couplées (normaliens) par an.

Une AG marquant la rentrée de l'ED a été instituée. Depuis 2007, un programme de formation doctorale, représentant 36 crédits "université" et comportant des enseignements scientifiques et des enseignements transversaux (langues vivantes, informatique, notions sur l'insertion professionnelle), s'adresse à tous les doctorants.

Les conditions matérielles sont considérées comme correctes par les doctorants. L'utilisation d'un ordinateur personnel va souvent de pair avec celle d'un ordinateur portable, mis à disposition par l'équipe d'accueil, l'accès à une place de bureau et à un ordinateur fixe étant limité. Un "espace recherche", qui comporte dix postes de travail, bénéficie de la présence d'un moniteur. Chaque UFR possède sa bibliothèque. Le regroupement des UFR devrait permettre d'optimiser l'accès à ces ressources dispersées et de généraliser un "système d'alerte". Le service documentaire est à l'écoute des besoins des doctorants. Le prêt interuniversitaire est très efficace.

L'ED soutient l'organisation de colloques "jeunes doctorants", avec une version francophone annuelle et une version anglophone tous les deux ans. Les doctorants sont invités à participer à des colloques transversaux. En outre, il y a cinq ans, a été inaugurée, à l'initiative des doctorants de l'ED LLSH, la tenue annuelle d'un colloque pluridisciplinaire des doctorants du PRES grenoblois. Au sein du LIDILEM, pour ne citer qu'un exemple, un colloque annuel de jeunes chercheurs bénéficie d'une aide financière importante : quelque 270 propositions parviennent à un comité de sélection (doctorants et enseignants-chercheurs), 160 environ sont retenues sous forme de communications orales ou affichées, publiées éventuellement aux PUG. Le CS appuie cette manifestation par un financement.

Le remboursement des frais de mission à des colloques où les doctorants ne communiquent pas est possible, l'ED mettant à disposition 200 euros par an et par doctorant. Quelques disparités de traitement sont sensibles entre étudiants financés et étudiants non financés, et selon l'EA ou l'UMR d'origine. La participation à des écoles thématiques est possible ; trois doctorants participent cette année à une manifestation de cette nature, qui va rassembler pendant quinze jours, en Slovaquie, des étudiants venus de toute l'Europe.

Des incitations à publier dans des revues ou en langue étrangère sont faites. Une certaine hétérogénéité apparaît dans la production scientifique des doctorants, 50% d'entre eux ne publiant pas.

Les doctorants sont représentés au CS et au CA de l'Université de Grenoble, mais peu dans les conseils des EA d'accueil (quand ils existent).

En résumé, les doctorants sont encadrés de façon cohérente et incités à participer à la vie de la recherche dans l'établissement ; même si les sujets restent individuels, tant au sein des unités que de l'ED, chacun semble réfléchir à la manière de mutualiser le plus possible les recherches. L'Université Stendhal engage en ce sens une véritable réflexion, et, dans son rapport avec la recherche scientifique grenobloise, elle pourrait faire figure de pionnière. Il manque néanmoins à sa recherche une dimension internationale, ce qui constitue son point le plus faible.

III – La stratégie de recherche de l'établissement

Il existe quatre domaines scientifiques principaux :

- le domaine langues et civilisations, dont relèvent trois EA (ILCEA, GERCI et CEMRA) ;
- le domaine sciences du langage, qui concerne l'équipe d'accueil LIDILEM et l'UMR GIPSA ;
- le domaine lettres, qui regroupe l'UMR LIRE et trois EA (Traverses 19-21, RARE et CRI) ;
- le domaine sciences de l'information et de la communication, qui compte une équipe d'accueil, le GRESEC.

Lors des deux précédents contrats quadriennaux, des restructurations internes ont permis de réduire le nombre des équipes d'accueil, même si, entre-temps, une nouvelle équipe a émergé, le CEMRA. Le pôle de recherche dominant à l'Université Stendhal est celui du domaine des langues. Depuis 2007, des thématiques transversales structurent la politique de l'établissement : "Édition critique, édition électronique, constitution de corpus", "Création et médiation", "Cultures et technologies".

Il existe ainsi une réelle volonté de rendre le domaine de la recherche plus cohérent et moins dispersé qu'auparavant, d'autant que le PRES Université de Grenoble a permis de renforcer les collaborations de site, avec l'UPMF et l'Université Joseph-Fourier (UJF). Ces collaborations n'en sont cependant qu'à leur début, même si l'Université Stendhal les appelle de ses voeux. Au sein même de Grenoble 3, les dix unités de recherche qui demeurent sont peut-être encore, dans leur diversité, un frein à une lisibilité plus grande de la recherche.

L'Université Stendhal met évidemment en avant les travaux qu'elle mène autour du fonds Stendhal, conservé par la Bibliothèque municipale de Grenoble et constitué par plus des trois quarts des manuscrits de l'écrivain, ainsi que par un important fonds bibliographique (éditions originales, thèses, documents iconographiques…). Mais si elle est sans doute le contributeur le plus important aux axes promus par la MSH Alpes, de l'avis même de sa directrice, ce n'est pas seulement en raison de ces travaux : d'autres projets de recherche collectifs menés par l'établissement sont également logés sur le serveur de la MSH (*Scientext* ; *Mythologica*, en collaboration avec Milan, Trieste et Padoue), ce qui devrait inciter les enseignants-chercheurs de Grenoble 3 à mieux valoriser leur contribution à la MSH en faisant état de l'ensemble de leurs activités.

Le pilotage de la recherche est de type *top down*, assez consensuel semble-t-il, y compris pour les deux axes transversaux. L'effort déjà entrepris de regroupement des EA doit être parachevé, pour que chacune d'elles atteigne une taille critique et puisse ainsi mener, de manière durable, ses activités de recherche. De même, les discussions avec le CNRS pour l'intégration d'EA dans des UMR grenobloises ou lyonnaises doivent se poursuivre. Le financement réciproque de la recherche des enseignants-chercheurs de Grenoble 3 appartenant à l'EA d'un autre établissement, et *vice versa*, doit être résolu au niveau du site grenoblois ou du PRES.

Le financement sur ressources propres est faible, hors contribution des "clusters" de recherche de la Région Rhône-Alpes. Toutefois, certaines équipes, comme le GRESEC, ont un financement contractuel supérieur à la dotation ministérielle. Un effort volontariste doit être produit au niveau de financements de type ANR et programmes européens. Le recrutement d'un IGE chargé d'un soutien logistique *ad hoc* est une bonne initiative.

La publication des postes d'enseignant-chercheur semble hésiter entre deux logiques : celle du renforcement d'une UMR ou d'une EA et celle d'un redéploiement entre les composantes.

Des contacts ont été pris pour une gestion de la PES sur le site de Grenoble, mais la prime, en attendant le passage aux RCE, reste gérée au niveau national, avec une validation en interne tenant compte du classement ministériel et de l'investissement dans les activités collectives de l'établissement. Ces primes, qui ont été attribuées aux enseignants-chercheurs appartenant aux équipes classées A, ont désormais un taux unique moyen (5 000 euros annuels) et peuvent être transformées en décharge d'enseignement. Dans les faits, aucun MCF n'en a obtenu. Sont actuellement attribuées 14 PEDR et 5 PES, ce qui représente à peine deux primes par unité de recherche contractualisée. C'est peu pour un total de 173 EC produisants.

L'établissement dispose de quatre CRCT ministériels. Environ sept Crédits temps recherche (96 heures par enseignant-chercheur, exceptionnellement 48) sont également financés sur un PPF présidentiel. Les critères d'attribution relèvent du CS. Le PPF recherche accordé à la présidence, qui sert aussi à soutenir des colloques internationaux, n'est manifestement pas utilisé à impulser une vraie politique scientifique, ce qu'il pourrait servir à faire, s'il était agrégé par exemple avec le BQR (ce dernier, qui n'est que de 10% de la dotation, n'a pratiquement jamais été évoqué) et d'éventuels reliquats (mais les équipes semblent plutôt bien dépenser leurs crédits). Son utilisation relève bien davantage d'un saupoudrage des moyens.

IV – La mise en œuvre et le suivi de la stratégie recherche

Ils sont assurés, sous la responsabilité du CS et de la direction de l'ED, par le Service de la recherche, dont les interlocuteurs directs sont les directeurs de laboratoire. Composé d'une IGE à temps plein, assistée de deux secrétaires à temps partiel (60% et 80%), ce service vient d'être renforcé par un poste d'ingénieur d'études. Son budget vient de l'ED (40 000 €), du BQR (44 350 €) et du PPF (32 000 €). Il est utilisé pour des actions scientifiques et pour le financement d'un chargé de mission et d'une décharge de 48 heures pour le responsable des ELLUG.

L'ED et la recherche ont un site Web spécifique, qui est tout à fait satisfaisant et qui permet une navigation rapide.

Le Service de la recherche gère le libre-service informatique pour les doctorants. Il intervient aussi pour la valorisation de la recherche, en participant à la Fête de la science et aux Centres de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI). Il y a urgence, on le verra, à mettre en valeur la production scientifique de l'université, ce qui implique la mise en place d'indicateurs de recherche, le suivi des publications des EC, pour qu'elles soient mieux connues (intégration dans l'archive ouverte pluridisciplinaire HAL), le montage de dossiers ANR ou de programmes PCRD. Des outils sont nécessaires, pour que tout le monde ait accès aux données.

L'Université Stendhal participe, aux côtés de l'UJF et du CEA, au programme MINATEC, campus d'innovation en micro et nanotechnologies. Avec la Région, elle s'insère dans quatre clusters de recherche (les 2, 11, 13 et 14[1]), ce qui lui vaut notamment l'octroi d'allocations doctorales.

Le Service de la recherche ne travaille pas assez en collaboration avec le Service des relations internationales, malgré le bonus offert par la Région en cas de travail commun. 31 thèses sont en cotutelle (dont 11 avec l'Italie), et 80 sont co-dirigées dans le cadre de l'École doctorale algéro-française.

[1] Cluster 2 : Informatique, signal, logiciels embarqués ; cluster 11 : Handicap, vieillissement, neurosciences ; cluster 13 : Cultures, patrimoine, création ; cluster 14 : Enjeux et représentations de la science, de la technologie et de leurs usages.

La stratégie en matière de valorisation

I – Un axe stratégique transversal majeur : le fonds Stendhal

L'axe stratégique le plus visible et le plus naturel concerne l'exploitation approfondie et transversale du fonds Stendhal. L'établissement a signé une convention de partenariat avec l'UMR LIG (Laboratoire d'informatique de Grenoble). Les équipes Traverses 19-21 et LIDILEM se sont assigné pour objectif la mise en place d'une base documentaire, CLELIA (Corpus littéraire et linguistique assisté par des outils d'intelligence artificielle), afin de produire à la fois une édition électronique et des éditions papier des manuscrits de Stendhal. Le Conseil scientifique a décidé de faire un axe stratégique majeur de cette question des éditions critiques, qui offre la possibilité de faire collaborer les laboratoires littéraires et ceux des sciences du langage. La MSH Alpes, dont les locaux, sur le campus, jouxtent ceux de l'Université Stendhal, collabore activement à ce projet ; elle héberge, depuis 2008, le serveur dédié à CLELIA, et le PPF qui finance le projet est commun entre elle et Grenoble 3. L'université a également signé avec la Ville de Grenoble une convention concernant la mise en ligne des manuscrits de Stendhal.

L'utilisation des ressources du fonds Stendhal a renforcé la spécificité et l'image de l'université en liaison avec la Ville et la Région. La réussite incontestable de ce projet, qui a permis aux différents laboratoires de trouver leur place au sein de leur champ de recherche respectif, rend envisageables d'autres programmes fondés sur cette expérience.

Même si un vaste projet d'atlas linguistique pour les langues romanes, l'Atlas multimédia prosodique de l'espace roman (AMPER) est en cours de réalisation, la difficulté consiste aujourd'hui à concevoir des projets qui puissent fédérer les différentes équipes de l'université et préserver l'originalité de cette dernière, tout en créant des liens avec les deux autres universités grenobloises. La tradition à Grenoble étant d'entretenir une culture d'ingénierie très forte, recentrée aujourd'hui sur les nanotechnologies et les énergies renouvelables, un réel besoin se fait jour de projets permettant d'associer les sciences humaines.

II – La politique de propriété intellectuelle : une prise de conscience récente

L'Université Stendhal prend conscience qu'à l'heure du "tout numérique", il devient indispensable de mieux maîtriser la propriété intellectuelle, d'autant que, dans les appels à projets, se pose la question des transferts de technologie. Ainsi, deux contrats avec des industries ont été passés par Grenoble 3 concernant le système d'analyse linguistique, et, en juin 2010, un contrat qui pourrait donner lieu à un brevet a été signé par la présidente. L'université doit mener une véritable réflexion sur sa politique de propriété intellectuelle.

1 • La maîtrise de la valorisation et des transferts : une politique volontariste

Une convention de partenariat a été signée avec l'UMR LIG, ainsi qu'avec le CEA, par l'intermédiaire de son laboratoire IDEAs Laboratory. Dans ce cadre, l'Université Stendhal est partenaire de MINATEC, un des pôles de compétitivité internationaux spécialisés dans les nanotechnologies et dans les nanosciences. Il existe également des partenariats entre les équipes de l'établissement et celles de l'UPMF. Dans le cadre du plan Campus, deux opérations menées par l'Université Stendhal sont adossées à sa recherche : une Maison de la création, proposant un dispositif de mise en synergie et en visibilité pour les recherches et les formations qui s'intéressent aux multiples dimensions de la création, et la mise en œuvre d'un Centre de recherche appliquée dans la formation en ligne.

Que, par le biais de la culture et de la question de la création, il soit possible de s'insérer pleinement dans un environnement social et économique, semble un point important, sur lequel réfléchit l'ensemble des équipes. À ce titre, le local de l'Amphidice, connu et apprécié, au-delà du campus, par les Grenoblois, la présence de l'Université Stendhal aux diverses manifestations locales (Journée de la science…), ou encore les cycles de conférences qu'elle organise en centre-ville, montrent sa volonté de valoriser au mieux son potentiel. Les colloques internationaux (13 en 2009-2010), correspondant à des thématiques transversales (Édition critique, édition électronique, constitution de corpus ; Création et médiation ; Cultures et technologies), les 528 heures dispensées de crédit-recherche, les primes PES, les CRCT, alloués selon des critères définis de manière précise au sein du CS, appuient la politique de maîtrise de la valorisation. Il faudrait toutefois que soit mieux mise en évidence la répartition des rôles entre les laboratoires de l'université et ceux des deux autres universités du site.

2 • Un impact relativement faible des productions

L'université a conscience des lacunes concernant la visibilité des publications. L'aide logistique fait défaut, à cause d'un manque de personnel plus précisément affecté aux projets, en particulier européens. Un ingénieur chargé de la valorisation a été nommé et prendra ses fonctions en septembre 2010. Il s'agit d'un point essentiel, qui montre la prise de conscience par l'université de ses lacunes en matière de valorisation. La seule arrivée d'un ingénieur de recherche ne pourra à elle seule résoudre toutes les difficultés. La réflexion à mener se doit d'être plus collective, peut-être en liaison avec des directeurs de laboratoire.

III – Une vitrine d'excellence : les ELLUG

C'est l'Université Stendhal qui exerce la tutelle des ELLUG, structure fédérative éditoriale, connue et identifiée dans le monde universitaire français. Cette maison d'édition, qui existe depuis 1978, est dirigée par un directeur, assisté d'un comité éditorial, et compte huit directeurs de collection et douze de revues, ainsi qu'une responsable administrative, assistée d'une équipe de quatre personnes, chargée des publications et de leur diffusion. En ce qui concerne les ouvrages, une politique éditoriale indépendante des centres de recherche a été mise en place : 75% des publications sont externes.

Les ELLUG publient douze revues, animées par différents EC de l'université, pour lesquelles des apports extérieurs sont sollicités. Deux revues ont été classées A par l'AERES, et dix, B. Cinq revues sont publiées en ligne, et les revues en version papier sont disponibles en ligne dix-huit mois après leur parution. Peu d'actes de colloque sont publiés, les ouvrages d'auteur étant privilégiés. Une douzaine d'ouvrages sont publiés par an. Les ELLUG collaborent avec les Presses universitaires de Lyon (PUL), à travers une collection commune, et, plus généralement, avec toutes les presses universitaires françaises, grâce à l'Association des éditeurs de la recherche et de l'enseignement supérieur (ADERES). Les Presses universitaires de Grenoble (PUG), indépendantes, publient des ouvrages s'adressant à un plus large public (étudiants de FLE…), dont les auteurs proviennent du CUEF. Les PUG ne possèdent pas de collection littéraire.

Les ELLUG possèdent un catalogue de vente en ligne. La Fondation Maison des sciences de l'homme (FMSH), à Paris, joue le rôle de diffuseur et, outre les services de diffusion/distribution *via* le CID, assure la vente en ligne des ouvrages sur le comptoir des presses d'université, ce qui permet une visibilité plus grande. Il existe un projet de presses européennes au sein de l'ADERES.

Les ELLUG sont sans doute le fleuron de la valorisation de la recherche à l'Université Stendhal. Indépendantes, mais en liaison avec les équipes de recherche, puisque les directeurs de collection sont tous des chercheurs de l'université, elles publient de véritables ouvrages de référence pour les étudiants et les chercheurs. Elles disposent des moyens nécessaires, et d'une équipe active et désireuse de pallier les éventuelles faiblesses, celle, entre autres, que constitue la trop grande dispersion de collections mal identifiées. Il faudrait toutefois mieux harmoniser les rapports entre les différentes presses universitaires du pôle grenoblois, particulièrement les PUG, et peut-être même les publications de la MSH voisine.

Les réflexions menées en matière de recherche et de valorisation ont permis de mieux définir le rôle et la place de Grenoble 3 au sein du PRES.

La stratégie en matière de formation

I – Le pilotage de l'offre de formation

L'Université Stendhal comporte actuellement cinq UFR, que l'équipe présidentielle compte restructurer et simplifier en deux grandes UFR. Ce projet mettra fin à l'éparpillement actuel des compétences et des services, et à une séparation artificielle entre les langues vivantes.

Conformément aux préconisations du plan Réussite en licence, la vice-présidente du CEVU a engagé, à la rentrée 2008, un travail de restructuration des maquettes de licence, en lien étroit avec les équipes de formation, le SIO et la vice-présidente à l'insertion professionnelle. Cette restructuration a été prévue de manière échelonnée : nouvelle L1 élaborée en 2008-2009, pour une mise en œuvre en 2009-2010 ; maquettes de la nouvelle L2 fournies aux experts lors de la visite, pour une mise en œuvre à la rentrée 2010 ; restructuration de la L3 prévue en 2010-2011, pour une mise en œuvre à la rentrée 2011. La vice-présidente CEVU s'est appuyée sur la cellule de pilotage et de nombreux indicateurs (effectifs par options et parcours, enquête sur les abandons menée par l'Observatoire de la vie étudiante, etc.). La concertation interne apparaît comme un point fort de l'élaboration des formations. En revanche, chaque structure ne semble pas disposer de chiffres aisément accessibles, offrant une vision précise des effectifs et des coûts. Il est important que l'université dispose rapidement d'indicateurs fiables, sur le coût consolidé des formations, la proportion des enseignants selon leur statut, etc. Le recours rapide à un ingénieur statisticien serait, à cet égard, souhaitable. Le CEVU et le CA mettent en œuvre de réelles politiques de régulation, que des indicateurs performants permettraient d'optimiser.

L'Université Stendhal est dans un rapport de complémentarité avec sa voisine, l'UPMF : on ne note aucune redondance entre les cartes des formations des deux établissements, et on observe, au contraire, quelques exemples réussis de licences bidisciplinaires, telle la licence Lettres-Histoire de l'art. Il est cependant dommage que les enseignants-chercheurs de Grenoble 3 qui travaillent sur la didactique des disciplines ne le fassent pas en relation avec les enseignants-chercheurs en sciences de l'éducation situés à l'UPMF. Avec le LANSAD, l'Université Stendhal dispose, par ailleurs, d'une structure intéressante à mutualiser avec ses partenaires ; mais son pilotage par l'UFR d'Études anglophones, y compris pour le recrutement des enseignants vacataires, n'est pas optimal.

D'une manière générale, il serait souhaitable qu'émerge, dans le respect de toutes les structures préexistantes, un grand pôle de langues, plus unifié et plus cohérent, mieux lié aux compétences fortes de l'université en FLE, et dont le cadre naturel serait la Maison des langues et des cultures.

L'intitulé des formations est en bonne adéquation avec les principaux axes de recherche, et les équipes pédagogiques sont soucieuses de promouvoir leurs équipes de recherche au sein de ces formations.

L'Université Grenoble 3 s'implique avec dynamisme dans la formation continue, en proposant des stages sur catalogue et sur mesure, des parcours de reprise d'études et de validation des acquis. Il serait souhaitable que le Service de formation continue centralise plus fortement toutes les actions relevant de ses missions : des enseignements délivrés par le FLE sont en dehors de son périmètre ; de même, un chargé de mission, diligenté par l'association CPEE du CUEF, entreprend un travail concurrent, pendant que le CNED, partenaire de l'enseignement à distance, accueille lui aussi, de son côté, des adultes. Les masters en formation initiale, à l'exception de deux d'entre eux, sont encore découplés de ce public spécifique.

Le Service d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle déploie une activité interuniversitaire remarquable, ancrée dans les cursus. Il analyse en permanence ses pratiques, pour mieux les intégrer aux contenus et à la réalité des formations. On notera particulièrement des options créditées en ECTS, par exemple "Que faire avec ma licence ?". Le SIO reçoit 3 500 étudiants par année universitaire et propose des options de 24 heures permettant à l'étudiant de définir son projet professionnel et d'optimiser ses candidatures.

II – La lisibilité et la visibilité de l'offre de formation

L'offre de formation se décline normalement en domaine (un seul), mentions et spécialités. On constate néanmoins un flou dans l'affichage et la terminologie même des appellations, et, en particulier, des contradictions entre la brochure de présentation, imprimée par l'université en juin 2010, et le site Internet, consultable à la même époque. L'ensemble se caractérise par une grande complexité et un foisonnement d'options transversales, soulignés entre autres par les étudiants étrangers. Cette offre manque ainsi de visibilité, les informations étant détenues par de multiples composantes. Le système de parcours, d'enseignements transversaux ou au choix, gagnerait à être simplifié et centralisé, et à bénéficier d'un affichage homogène. Le Service commun de communication pourrait et devrait jouer un rôle dans cet affichage exhaustif et simplifié de la structure. Mais l'existence d'une interface — chargée de mission — fait écran entre la direction du service et la direction de l'université, et les responsables d'enseignements n'ont pas de contact direct avec ce Service de communication. Réorientations, poursuites d'études et sorties professionnelles sont, en revanche, clairement affichées, et l'établissement dispose d'une réelle attractivité. Mais la politique de communication gagnerait à être rationalisée.

Il est évident que la restructuration en deux UFR est susceptible d'améliorer la lisibilité. Comment peut-on comprendre que le LCE et les LEA d'anglais ne soient pas dans la même UFR ?

L'Université Stendhal a fourni un gros effort dans le cadre du plan Réussite en licence. Mais il n'est pas sûr que les dispositifs mis en œuvre aient amélioré la lisibilité.

III – Les dispositifs d'accompagnement de l'étudiant

L'accueil à l'université est un souci partagé par la collectivité, en amont avec des actions en direction des lycéens, et à l'entrée, avec une semaine d'intégration, qui fournit une information très complète aux nouveaux étudiants. Pour autant, l'étudiant arrivant peut éprouver des difficultés de repérage, que la restructuration des UFR devrait atténuer.

Les dispositifs d'orientation, réorientation et d'accompagnement sont excellemment gérés par le SIO, qui fournit une information personnalisée à chaque étudiant. Le système des enseignants référents, qui fonctionne en lien avec lui, permet une identification rapide des étudiants rencontrant des difficultés en L1. Les étudiants étrangers, gérés par le Service des relations internationales, ont une interlocutrice privilégiée en la personne d'une enseignante en décharge de service ; ils se déclarent très satisfaits de leurs études à l'Université Stendhal. Les adultes en reprise d'études ont un très bon taux de réussite.

Au moment de la visite du comité, tous les cursus ne disposaient pas de stages obligatoires, ce qui doit être le cas à la rentrée 2010, y compris en licence. L'information pour ces stages en entreprise est néanmoins d'ores et déjà faite de manière très complète, grâce à des brochures remarquablement précises et claires.

IV – L'environnement de travail fourni à l'étudiant

L'ENT est une réalité encore toute récente à l'Université Stendhal ; malgré l'émergence de mesures incitatives, les étudiants sous-utilisent encore, dans certaines UFR, les possibilités qu'il offre. Ils sont, par ailleurs, satisfaits de la durée d'ouverture de la salle informatique en libre-service et du matériel disponible (70 postes).

Le paysage documentaire est fragmenté en cinq bibliothèques d'UFR, dont une seule, celle des sciences de la communication, est intégrée. Il n'existe aucun lien institutionnel entre ces bibliothèques d'UFR et le SICD2, commun à l'UPMF et à Grenoble 3, sans que cette dernière lui verse une quelconque contribution financière, autre qu'une partie des droits de bibliothèque payés par les étudiants. Cet état de fait entraîne une dispersion des dépenses et des achats en doublon tout à fait préjudiciables. 43,5% des dépenses (selon ESGBU 2006-2008) sont faites en dehors du réseau, et une partie d'entre elles (surtout en recherche) correspond à des acquisitions qui ne sont pas inscrites dans le catalogue Odyssée. De nombreux ouvrages sont, par ailleurs, achetés par les équipes de recherche et détenus dans des bureaux d'enseignants ou d'unités de recherche, ce qui rend extrêmement malaisée leur consultation par des étudiants. Le regroupement prévu de cinq UFR en deux va générer, dans ce paysage documentaire, de profonds bouleversements, qui semblent plus redoutés que véritablement préparés en amont. Une telle situation, dans une université spécialiste du domaine des humanités et, de surcroît, de petite taille, ne peut perdurer. Il est à souhaiter qu'un pilotage centralisé de la documentation devienne rapidement un enjeu partagé par tous, d'autant que le personnel est compétent et connaît déjà une véritable vie de réseau, avec des rencontres mensuelles entre bibliothécaires de composante et SICD2.

V – La démarche qualité pédagogique

Présente dans les masters professionnels, l'évaluation des enseignements demeure aléatoire. Il n'existe, à ce jour, ni pilotage central ni actions correctives. De même, s'ils existent en journalisme, les conseils de perfectionnement sont absents de certains masters professionnels. Des indicateurs fiables, largement diffusés et permettant de connaître précisément les étudiants et leurs caractéristiques font encore défaut. Les équipes pédagogiques sont, en revanche, compétentes et disponibles. Un Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP), créé en février 2009, a permis de clarifier les UE "Engagement de l'étudiant" et les UE telles que celles du Bureau des métiers de l'enseignement, qui comportent systématiquement un stage. Le souci, réel, de veiller à l'emploi des étudiants — d'ores et déjà satisfaisant dans certaines filières — devra encore se concrétiser. Les examens sont conçus comme un acte pédagogique d'aide à la progression des étudiants. On note toutefois, en juin, la très faible participation aux examens de deuxième session, dits "de rattrapage". Les vice-présidents étudiants ont obtenu la disparition des notes planchers dans toutes les filières, hors LEA.

On notera, en conclusion, un réel investissement dans le pilotage de la formation, à la fois centralisé et fondé sur un dialogue de proximité, ainsi qu'un important travail de restructuration émanant de la vice-présidence CEVU, dont on peut espérer qu'il aboutira aux objectifs affichés. D'une façon générale, la réussite des étudiants et la recherche pour eux de débouchés professionnels sont des préoccupations partagées par l'ensemble de la communauté universitaire.

La stratégie en matière de vie étudiante

Bien que l'Université Stendhal soit implantée sur trois sites, les services et les étudiants se trouvent, dans leur majorité, sur le campus universitaire de Saint-Martin-d'Hères. Ce dernier, outre son importance pour l'interuniversitaire, joue un rôle non négligeable pour la vie étudiante : il participe à faire de Grenoble 3 une université agréable à vivre. L'identité culturelle est très forte et structurante pour la vie étudiante, tant du point de vue académique qu'extra académique. L'insertion professionnelle est une préoccupation assez récente de l'université : les efforts doivent être poursuivis. De même, en matière d'accueil des étudiants étrangers, quelques évolutions peuvent être envisagées. Enfin, en ce qui concerne la participation des étudiants à la vie de l'établissement, le bilan est mitigé.

I – Une université agréable à vivre

Le caractère humain du fonctionnement, facilité par la taille de l'établissement, est très largement reconnu, y compris par les partenaires tels que le CROUS.

Bien desservi par plusieurs lignes de bus et le tramway, qui permet d'accéder au centre-ville en 15 minutes, le campus concourt à la qualité de la vie étudiante. Plusieurs magasins se trouvent au pied de l'université (presse, sandwicherie, restaurant, tabac…). L'Espace vie étudiante (EVE), bâtiment de 900 m² au cœur du campus, est un élément majeur de l'identité étudiante grenobloise : au-delà d'un café, il accueille de nombreuses activités (concerts, expositions, débats…) et offre gratuitement un accompagnement au montage de projets associatifs. Catalyseur et diffuseur de l'information sur la vie étudiante, l'EVE organise également le festival "Fête la rentrée", grand forum associatif qui se déroule sur plusieurs jours. Si les étudiants de l'Université Stendhal se sont, à ce point, approprié le campus, c'est qu'il manque, au sein l'université elle-même, un lieu de convivialité et de rencontre. Rôle que la cafétéria du CROUS n'est pas en mesure de jouer pleinement : bien qu'elle fonctionne très bien (77 500 passages de septembre 2009 à juin 2010), au dire de la représentante du CROUS et de plusieurs étudiants, elle n'est ouverte "que" jusqu'à 14h.

Le rôle du PRES Université de Grenoble est central. C'est plus l'identité d'étudiant grenoblois que celle d'étudiant à l'Université Stendhal que les étudiants rencontrés revendiquent. Plusieurs services sont mutualisés au niveau du PRES, tel que le portail étudiant ou le Service accueil handicap.

Les étudiants étrangers rencontrés insistent sur la qualité de vie sur le campus, notamment sur la "garantie logement" que le Service des relations internationales propose aux étudiants entrants. La situation géographique de Grenoble et la qualité de l'université sont des critères décisifs dans le choix, par les étudiants étrangers, de Grenoble 3. La semaine d'intégration est plutôt bien perçue, mais la somme d'informations fournies et l'organisation en cinq UFR brouillent quelque peu les messages. La sensibilisation aux échanges internationaux auprès des étudiants français est très inégale selon les filières.

II – Une identité culturelle forte

La documentation fournie par le Service culturel est de qualité : des informations claires et précises, des indicateurs pertinents sont à disposition. L'implication des deux chargées de mission au sein du Service culturel a été saluée par plusieurs acteurs de l'établissement. La responsabilité de la mission du PRES, Culture et initiative étudiante, incombe à l'Université Stendhal. De fait, la dimension culturelle est au centre de son identité.

L'Amphidice, salle de spectacle de 180 places gérée par le Service culturel, est un outil unique et de premier plan pour la politique culturelle de l'université. Ouvert aux initiatives tant des étudiants que des personnels, aux ateliers dans le cadre pédagogique et aux productions extérieures, il devrait mettre également à disposition quatre studios de répétition et des locaux de stockage, prévus dans le cadre du projet de la Maison de la création du plan Campus. Entre 52 et 57 projets y ont été accueillis chaque année, depuis 2006-2007.

Depuis huit ans, la maquette de cours s'est enrichie d'ateliers de théâtre en langues. L'Amphidice est, tous les ans, quasi intégralement dédiée à ces ateliers du 1er mars au 15 juin. À l'interface entre la pédagogie, la culture et la recherche, et dans la continuité des ateliers, la première biennale du théâtre en langues a été organisée en 2009-2010 : espace de présentation des productions issues de ces ateliers dans plusieurs universités françaises et étrangères une année, cette biennale accueille, l'année suivante, une journée d'étude sur le thème de la pratique artistique en vue du développement de compétences en langues.

L'Amphidice est également ouvert sur l'environnement grenoblois et isérois, grâce à des partenariats noués avec des institutions culturelles, telles que la Maison de la culture (MC2), la Maison des écrivains ou la DRAC. Ainsi, entre quatre et six artistes par an ont été accueillis ces trois dernières années.

Le Service culturel a une approche assez axée sur la qualification et l'insertion professionnelle. Aux étudiants en arts du spectacle comme aux autres, des formations gratuites de plusieurs jours sont, chaque année, dispensées au cours de plusieurs sessions : mise en scène, éclairage…

III – Une réelle préoccupation pour la réussite et l'insertion professionnelle

Malgré la forte mobilisation suscitée au sein de l'université par la loi LRU, la problématique de l'insertion professionnelle a récemment été prise à bras-le-corps par l'équipe présidentielle. Cela s'est traduit, en octobre 2009, par l'élection d'une vice-présidente chargée de cette thématique, conçue par l'établissement comme un *continuum*, de l'orientation des lycéens à l'insertion dans le monde du travail. Plusieurs dispositifs ont été développés pour améliorer la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants.

1 • Les actions en direction des lycéens

Instauré en 2007, le dispositif ASUR (Articulation second degré-universités sous l'égide du rectorat) est fondé sur l'implication d'enseignants et d'étudiants de Grenoble 3, qui font découvrir les enseignements de l'université aux élèves de terminale. Le jour de l'inscription à l'université, un test de positionnement en langue permet à chaque nouvel étudiant (de L1, pour le moment) d'évaluer son niveau dans les langues qu'il sera amené à étudier. Par ailleurs, pour faciliter l'appropriation par les primo-entrants de leur nouvel environnement de travail, une semaine d'intégration est organisée avant le début des cours, avec présentation des filières, des enseignements, mais aussi de tous les aspects de la vie étudiante (activités sportives, culturelles, associatives…).

2 • L'orientation en cours d'études

Un travail sur l'orientation en cours d'études est également engagé, notamment au travers de la brochure et de l'UE "Que faire avec ma licence ?". En l'absence d'indicateurs en la matière, il est difficile d'évaluer l'impact de ces initiatives. Expérimentales et intéressantes, elles semblent néanmoins devoir faire l'objet d'une évaluation puis d'un développement.

3 • La logique de compétences

Le développement des compétences s'appuie sur plusieurs outils : la généralisation d'un portfolio de compétences acquises dans le cadre académique ; le développement de l'expérience par le biais de stages obligatoires en licence, ainsi que par l'action généralisée du Département d'informatique pédagogique en L2.

À partir de la rentrée 2010, tout étudiant de licence devra valider un stage pour obtenir son diplôme. La conception du stage est large, toute forme d'expérience extra-académique étant prise en compte : stage en entreprise ou en collectivité, année d'échange non créditée à l'étranger, expérience associative significative *via* l'UE Investissement/engagement étudiant (IEE)…

Évaluée à partir d'un rapport de six pages présentant l'expérience et les compétences acquises dans ce cadre, l'UE IEE a autant vocation à reconnaître la valeur de l'expérience qu'à mettre en lumière les différentes formes d'investissement civique au sein de l'établissement. Cette démarche est positive, tant qu'elle crédite de véritables compétences acquises par l'expérience, et pas uniquement de "bons et loyaux services" rendus à la communauté.

Les étudiants en L2 de toutes les filières suivent obligatoirement des cours proposés par le Département d'informatique pédagogique, afin d'acquérir des notions en informatique, bureautique et Internet. Le programme de ces enseignements sert également à la préparation de la certification C2I.

4 • Le suivi de l'insertion professionnelle

Une première enquête a été réalisée sur les diplômés 2007 des licences professionnelles et de l'ensemble des masters. Sur les 348 réponses recueillies, 85% faisaient état de l'obtention d'un emploi, 30 mois après la sortie d'études, parmi lesquelles 52% en CDI. Ce suivi gagnerait à être étendu à toutes les filières, et la mutualisation des outils, engagée au niveau du PRES, devrait être renforcée.

IV – La participation étudiante varie selon les domaines

1 • La vie associative

Avec plus de vingt associations en lien avec l'Université Stendhal, dont six qui y ont leur siège social, on peut dire que la vie associative étudiante est développée. L'EVE joue un rôle important dans le caractère "décloisonné" de l'action de ces associations. Un important accompagnement des initiatives étudiantes est mis en place par le service culturel ; de même, le vice-président étudiant y consacre la majeure partie de son action, ce qui peut légitimement poser question. En effet, dans la mesure où ce sont les élus étudiants qui instruisent les demandes de subvention en amont de leur présentation au CEVU, le risque de "clientélisme" et d'instrumentalisation des associations étudiantes, notamment en période électorale, n'est pas négligeable.

Une réflexion autour de la création d'un bureau de la vie étudiante, peut être au sein du Service culturel, devrait être engagée. Pourrait également être étudié le travail sur un dossier unifié de demande de subvention, permettant de solliciter les différents fonds accessibles (notamment avec les dispositifs du PRES), dans la logique de l'intéressante fusion du FSDIE et du fonds Culture de l'Université Stendhal.

Les services de l'université apportent un soutien important à la vie associative : le Service culturel comme le Service audiovisuel mettent facilement locaux (notamment l'Amphidice) et matériel à disposition des initiatives étudiantes. Celles-ci sont également bien reconnues et mises en valeur au sein de l'université. Il faut noter toutefois quelques difficultés en matière de communication, pour laquelle un accès simplifié aux listes de diffusion à tous les étudiants et personnels pourrait être envisagée.

2 • La participation réduite des étudiants à la vie démocratique

Elle paraît être l'un des principaux points faibles de Grenoble 3 (6,6% de participation aux élections aux conseils centraux d'avril 2010). La constitution des listes de candidature ne va pas, elle non plus, sans difficultés : c'est même, selon d'anciens élus étudiants, "la plus grande difficulté". Ce sont les étudiants déjà impliqués dans la vie associative qui se portent généralement candidats. Cela explique probablement pourquoi les élus étudiants s'occupent en priorité des subventions aux associations étudiantes, ce qui se fait parfois au détriment d'autres dossiers, et peut expliquer la faible participation des élus étudiants aux conseils (rarement plus de quatre sur les seize élus étudiants ont siégé aux réunions du CEVU en 2009-2010). À celle-ci s'ajoute l'absence de "courroies de transmission" entre élus aux conseils et étudiants. L'instauration de délégués de TD et un travail de formation des élus leur permettant de se saisir des différents dossiers étudiés en conseils pourraient remédier en partie à ces insuffisances.

La stratégie en matière de relations extérieures

I – Le développement des relations inter établissements

Les trois universités, l'Institut polytechnique de Grenoble et l'Institut d'études politiques composent le paysage universitaire de Grenoble. Peu distante de là, l'Université de Savoie a de nombreux centres d'intérêt communs avec les universités grenobloises.

Depuis longtemps, des relations nécessaires se sont nouées entre Grenoble 2 et Grenoble 3 : Service commun de documentation partagé, formations communes, et, depuis 1998, MSH Alpes commune (également commune à l'Université de Savoie). Pour autant, le rapprochement institutionnel entre Grenoble 2 et Grenoble 3, pourtant *a priori* évident, s'est toujours heurté à de très fortes réticences. La naissance du PRES Université de Grenoble, et donc l'entrée dans le jeu de l'UJF et de l'Institut polytechnique de Grenoble, ont radicalement modifié la donne et facilité les coopérations. Déjà, le service de la paye, géré par Grenoble 3 et commun aux trois universités, fonctionne de façon satisfaisante, même si l'Institut polytechnique de Grenoble réfléchit, à l'heure actuelle, à son maintien dans ce dispositif. La mise en place effective du PRES et la définition de ses objectifs finaux sont ralenties par les visions divergentes de l'Institut polytechnique de Grenoble et des trois universités.

Le PRES regroupe les trois EPSCP, l'Institut polytechnique de Grenoble et l'IEP de Grenoble. L'Université de Savoie est associée au comité permanent. Le PRES est doté d'un comité interne, "Grenoble université de l'innovation", qui pilote l'opération Campus. La mutualisation déjà en place touche plusieurs domaines : d'abord, la formation doctorale, avec le collège des écoles doctorales ou collège doctoral, le doctorat grenoblois étant désormais délivré sous sceau unique ; ensuite, l'international, domaine dans lequel elle devrait se développer, avec déjà un bureau d'accueil des chercheurs ; enfin, la vie étudiante. Dans ce domaine, les réalisations sont très appréciées par les étudiants, qui se sentent avant tout étudiants de l'Université de Grenoble : espace d'information, EVE, Centre de santé étudiante, Centre d'accueil handicap.

II – Les relations avec les collectivités

Les collectivités territoriales sont représentées dans les conseils de l'université. Au CA, siègent un représentant de la communauté d'agglomération Grenoble Alpes Métropole, un représentant du Conseil général de l'Isère et un représentant du Conseil régional. De plus, une représentante de la municipalité de Valence est invitée permanente au CA, où elle se rend régulièrement. C'est d'ailleurs la seule représentante des collectivités territoriales que le comité ait pu rencontrer ; elle a manifesté le plus grand intérêt pour les enseignements délivrés à Valence par l'Université Stendhal.

Le Conseil régional Rhône-Alpes est l'un de ceux qui s'est le plus investi dans les universités. Grenoble 3 bénéficie d'un nombre non négligeable d'allocations doctorales de la Région. Elle a su trouver sa place dans quatre des 14 clusters mis en place par la Région et en tirer un avantage indiscutable.

Les relations avec le Département semblent plus limitées. Avec la communauté d'agglomération, les relations sont fluctuantes : l'Université Stendhal ne dispose d'aucun bâtiment sur le territoire de la Ville de Grenoble ; mais la collectivité s'intéresse au PRES. Le jeu se révèle, en effet, complexe entre les universités, l'Institut polytechnique de Grenoble et le CEA. Il ne fait pas de doute que le renforcement du PRES améliorerait globalement les relations des universités de Grenoble, dont l'Université Stendhal, avec les collectivités.

III – Les relations avec les milieux socio-économiques

Une seule représentante des entreprises, chercheuse en traitement automatique du langage dans le secteur privé, siège au CA. Elle participe également au COS. Elle manifeste un vif intérêt pour l'Université Stendhal, qui, selon elle, se préoccupe beaucoup des débouchés professionnels des étudiants. L'établissement ne dispose toutefois pas encore de service dédié aux relations avec les entreprises, même si la formation à la recherche de stages au sein du SIO fonctionne parfaitement.

Selon cette personnalité extérieure du CA, qui semble s'impliquer pleinement dans la vie de l'université, celle-ci, au lieu d'interroger de façon préférentielle les entreprises sur les besoins qu'elles ressentent en matière d'embauche, besoins souvent formulés de façon peu favorables aux étudiants de lettres et langues, devrait faire valoir auprès des entreprises les savoir-faire et, plus encore, les savoir-penser qu'elle donne à ses étudiants, suscitant dès lors des besoins d'embauche, sans cela ignorés des entreprises.

IV – Le Conseil d'orientation stratégique

Inscrit dans les statuts de l'université et mis en place début 2010, le COS se compose de 20 membres, tous extérieurs à l'université : quatre représentants des collectivités locales ; quatre représentants des entreprises ; quatre représentants d'associations et d'institutions culturelles ; quatre personnalités françaises et étrangères, choisies en raison de leurs compétences ; quatre personnalités choisies parmi les personnalités extérieures des trois conseils. Au moment de la visite du comité, le COS ne s'était réuni qu'une seule fois ; l'un des membres rencontrés a souligné que la séance en avait été bien préparée, et que des documents de qualité avaient été fournis sur la politique internationale et la professionnalisation, ainsi que sur la progression dans la démarche qualité. Il est évidemment trop tôt pour juger du profit que l'Université Stendhal tirera de ce comité, mais l'initiative est à coup sûr heureuse. Notons, toutefois, qu'il n'y a pas trace du COS sur le site Web de l'université.

La stratégie en matière de relations internationales

L'Université Stendhal considère l'international comme un de ses axes majeurs de développement. La définition de la politique en matière internationale est confiée à un vice-président, la mise en œuvre au directeur du Service des relations internationales (SRI).

Le vice-président représente l'Université Stendhal au niveau interuniversitaire. Les trois universités grenobloises coordonnent certains aspects des relations internationales, par exemple leur présence aux salons d'étudiants. L'accueil des étudiants étrangers est, cependant, pris en charge individuellement par chaque université.

I – Une mobilité réussie

La stratégie de l'international se concentre principalement, à l'heure actuelle, sur la mobilité des étudiants qui s'appuie sur 89 accords ERASMUS et sur plus de 190 conventions bilatérales ou programmes multilatéraux. Selon une statistique récente, l'Université Grenoble 3 est classée deuxième en France pour le nombre de mobilités sortantes du programme ERASMUS rapporté au nombre d'étudiants.

En ce qui concerne les étudiants sortants, le Service des relations internationales est en premier lieu, malgré sa volonté affichée de jouer un rôle d'animateur, appelé à allouer les bourses à la mobilité, la préparation pédagogique se faisant essentiellement dans les UFR. Le service organise cependant des réunions d'information, fournissant aux étudiants intéressés par la mobilité des renseignements précis sur les démarches administratives à entreprendre.

L'accueil des étudiants étrangers est confié à une enseignante détachée, qui fait partie du SRI. Assistée d'un personnel IATOS, elle s'occupe de l'orientation pédagogique et de la validation des contrats d'études des étudiants étrangers, qui sont libres du choix de leurs cours. Un entretien individuel aide l'étudiant dans son orientation. Une semaine d'intégration facilite la familiarisation avec le nouvel entourage. L'Université Stendhal pratique ainsi un système d'accueil original, qui donne de bons résultats, selon les témoignages d'étudiants actuellement en stage. Ces mêmes étudiants déplorent, cependant, l'absence d'un répertoire des cours offerts par l'université, ainsi qu'un manque d'informations précises sur les convocations aux examens, dont un certain nombre ne sont pas publiées en ligne, mais simplement affichées dans les différentes UFR. Il en va de même de la publication des résultats, ce qui force beaucoup d'étudiants, même après la fin des cours et de la période d'examens, à rester sur place, au cas où ils devraient suivre des séances de rattrapage. Une analyse et une mise à jour des procédés administratifs permettront sans doute de pallier ces faiblesses notoires.

II – La nécessité d'une gouvernance améliorée en matière de recherche

Selon les affirmations du vice-président, l'internationalisation de la recherche est entièrement entre les mains des laboratoires. Ceux-ci ne s'adressent au SRI que pour obtenir de l'argent. Le service lui-même déplore, cependant, le manque de moyens pour construire des bases d'information (sur les diplômes étrangers, par exemple), qui lui permettraient de soutenir efficacement les laboratoires dans la coopération. Ce constat révèle certaines incohérences dans la gouvernance des relations internationales. D'une part, le vice-président est censé concevoir la politique et la stratégie de l'international, dont la mise en œuvre est confiée au SRI ; d'autre part, les UFR et les laboratoires n'impliquent le SRI que partiellement dans leurs démarches. Vues de l'extérieur, les responsabilités de chacun ne sont pas, pour l'instant, claires. Ainsi, on est loin d'une politique cohérente de l'international au niveau de l'université, malgré l'importance qu'elle prétend accorder à ce domaine. La mise en place d'un comité de pilotage stratégique pour l'international, présidé par le vice-président, pourrait remédier à cette situation et garantir une démarche plus cohérente. En se concentrant sur la prestation de services de haut niveau, le SRI deviendrait un soutien précieux et indispensable aux laboratoires. L'efficacité de la politique internationale pourrait être renforcée, si on assignait aux acteurs des missions et des compétences claires.

III – La nécessité d'un développement des partenariats en matière de formation

L'établissement compte actuellement un seul double diplôme de langues et lettres, à échange obligatoire, au niveau franco-italien. Un deuxième avec le Brésil est en préparation. Malgré sa focalisation sur les langues et l'importance affichée de l'international, l'université ne montre pas de volonté délibérée de multiplier les doubles diplômes pour la totalité des masters en langues, littératures et civilisations, afin d'augmenter son attractivité. Ceci semble témoigner d'une conception qui privilégie une approche exogène des langues et cultures étrangères, et non pas le contact direct avec elles. Il n'existe pas non plus de politique de recrutement d'étrangers sur des emplois de titulaires ou de contractuels. On affirme, cependant, que les professeurs ont souvent des compétences de locuteurs natifs dans les langues respectives. Toutefois, la définition d'une stratégie fixant des objectifs précis pour développer les partenariats (un double diplôme avec échange obligatoire par langue, par exemple) devrait constituer une des priorités pour les relations internationales.

IV – Le CUEF comme élément d'un pôle de langues

L'une des particularités de l'Université Stendhal est la présence, en son sein, du Centre universitaire d'études françaises (CUEF), dont la vocation est l'enseignement de la langue et de la culture françaises à des étudiants étrangers, qui ne sont pas inscrits dans des cursus diplômants. Composante interne de Grenoble 3, le CUEF n'aura véritablement le statut de service commun de l'Université Stendhal que fin 2011. La situation est compliquée par la présence d'une association loi de 1901, le Comité de patronage des étudiants étrangers (CPEE), créé il y a plus de cent ans pour organiser des activités d'accompagnement et aujourd'hui lié par convention à l'université. Cette dernière, devant assurer une activité d'enseignement du FLE en pleine expansion, s'est servie du CPEE pour recruter des enseignants vacataires et des contractuels. Le CPEE compte actuellement 35 enseignants en CDI privés, qui assument chacun une charge de 650 heures d'enseignement annuel, et 15 CDI administratifs. Il est souhaitable que l'université régularise au plus vite cette situation juridiquement contestable et reprenne la maîtrise de l'ensemble de l'activité FLE. La position statutaire des enseignants du CPEE devra être clarifiée.

L'université compte réorienter le CUEF dans sa vocation et le mettre au service de l'ensemble des universités grenobloises. Il pourra ainsi faire fonction d'année propédeutique pour les étudiants étrangers du PRES ayant besoin d'améliorer leur niveau de français. En même temps, il ouvre des perspectives de recherche en linguistique appliquée, notamment pour le FLE. Le CUEF représente, avec le LANSAD, pour la plus petite des universités grenobloises un élément stratégique qu'il faut faire valoir. D'une manière générale, il serait souhaitable qu'émerge, dans le respect de toutes les structures préexistantes, un grand pôle de langues, plus unifié et plus cohérent, mieux lié aux compétences fortes en FLE, dont le cadre naturel serait la Maison des langues et des cultures.

V – Le FLE à travers l'enseignement à distance

L'enseignement à distance fait partie du portefeuille du vice-président des relations internationales. Ceci se justifie par le fait que le vivier de cette offre se trouve presque exclusivement à l'étranger. Il s'agit en partie de Français expatriés cherchant à obtenir une qualification supplémentaire, par exemple en didactique du FLE. L'offre est donc logiquement concentrée sur le FLE sous forme d'un master recherche et d'un master professionnel. Il existe une alliance avec le Centre national d'enseignement à distance (CNED). Avec environ 1 200 étudiants, l'offre connaît un franc succès.

La gouvernance

I – Organes de direction et pilotage de l'établissement

1 • Les instances et le circuit des décisions

L'équipe présidentielle regroupe, autour de la présidente, les VP des trois conseils, le VP étudiant et deux VP fonctionnels (Insertion professionnelle et valorisation ; Relations internationales et enseignement à distance), la directrice de l'école doctorale et huit chargés de mission. L'équipe de direction, qui se réunit de façon hebdomadaire, est l'équipe présidentielle élargie à la secrétaire générale, à son adjointe et à l'agent comptable. Elle laisse apparaître une très grande cohésion.

Le bureau est de géométrie différente : il se compose de l'équipe de direction, sans la directrice de l'ED, mais avec les directeurs des cinq UFR, la directrice du centre de Valence, la directrice de la formation continue, ainsi que cinq membres élus par le CA (deux enseignants, deux étudiants, un IATOS). Il se réunit une fois par mois. Cette organisation, qui paraît compliquée et partiellement redondante, pourrait, dans un autre contexte, être source de tensions. Ici, il n'en est rien : si l'on ajoute la grande solidarité affichée par tous ceux qui acceptent de s'impliquer dans la marche de l'université à l'expérience d'une présidente qui effectue son second mandat, la gouvernance politique de l'université, appuyée sur une majorité incontestable au sein non seulement du CA, mais aussi des autres conseils, ne semble pas se heurter à des oppositions majeures. Mais il est essentiel que l'ensemble des acteurs s'impliquent dans le projet d'établissement.

On prendra, comme exemple des modalités de prise d'une décision importante, la perspective de la réorganisation des structures internes de l'établissement. Celui-ci compte à l'heure actuelle cinq UFR : Lettres et arts ; Sciences du langage ; Sciences de la communication ; UFR d'études anglophones ; Langues, littératures et civilisations étrangères. Outre une inégalité flagrante entre les UFR, il paraît peu viable que l'anglais soit réparti entre deux UFR. La fusion des deux UFR de langues, d'une part, qui équivaudrait à un retour à la situation d'avant 1997, et des trois autres UFR, de l'autre, permettrait donc une amélioration certaine. Évidemment, il s'agit d'un changement radical, susceptible de bousculer des habitudes établies. La direction de l'université s'est donc appuyée sur un débat nourri et relativement long, impliquant l'ensemble des conseils centraux et des composantes, ainsi que les responsables administratifs des UFR actuelles ; il a permis de dégager un consensus marqué. La décision par les instances statutaires ne fait aucun doute et elle devrait être bien acceptée. Cette restructuration s'accompagnera de la transformation du LANSAD, actuel département de l'UFR d'études anglophones — bien qu'il enseigne une multitudes de langues et qu'il soit par essence tourné avant tout vers les autres universités du site —, en service commun, tout comme le CUEF, chargé du FLE.

Pour autant, il ne s'agit pas d'un remède miracle. En effet, chacune des UFR actuelles compte plusieurs départements, auxquels les enseignants-chercheurs sont visiblement attachés, et qui ne pourront rester en l'état.

2 • Tableaux de bord et indicateurs

De façon générale, la prise de décision devrait s'appuyer sur des relais et disposer de données fiables. L'université est dotée, depuis 2004, d'une cellule de pilotage. L'animation de celle-ci relève de la compétence de la secrétaire générale adjointe, recrutée, en septembre dernier, sur un profil spécifique, dans les domaines formation et pilotage. En l'absence d'une division de la vie étudiante, elle est notamment chargée d'apporter son appui à la VP CEVU pour la gestion des dossiers relevant de sa compétence, et le suivi d'importants dossiers dans le domaine de la formation, tels que le contrat quadriennal, la mastérisation de la formation des enseignants ou le plan licence, ne lui a pas laissé suffisamment de temps pour la fonction pilotage.

La cellule de pilotage est composée d'un IGE et d'un ADAENES. Leur spécialité n'est sans doute pas tout à fait adaptée au profil recherché dans ce type de poste. Le recrutement prévu d'une spécialiste permettra de mieux suivre les moyens et la masse salariale. La prochaine année devrait donc permettre une réelle prise en charge du suivi et de l'analyse de données.

Pour l'instant, la cellule pilotage travaille plus sur dossier commandé que sur une réflexion globale de données à constituer. Cette année, elle s'est concentrée notamment sur la mise en place d'outils permettant de suivre les heures complémentaires et sur l'élaboration du bilan social.

Les tableaux de bord et leurs indicateurs ne sont pas encore réellement mis en place : le tableau de bord Recherche, qui existe, n'a pas été initié par la cellule de pilotage et les tableaux de bord concernant les services relèvent de l'initiative de ceux-ci. Pour réaliser le tableau de bord du président, préconisé au niveau national, les projets d'indicateurs ont été élaborés à l'initiative de la seule secrétaire générale adjointe. En revanche, lors de la visite de l'AERES, la présidente, en présentant l'établissement, a bien défini les axes stratégiques de l'université en s'appuyant sur le projet quadriennal.

Les informations collectées par la cellule de pilotage ne sont pas, pour l'instant, redistribuées vers les services ou les UFR, et la Direction des systèmes d'information (DSI) n'apparaît pas se positionner comme ressource de la cellule, même si le chargé de mission aux systèmes d'information travaille avec la SG adjointe. Les liens de cette cellule avec les services sont à définir et à formaliser, afin que chacun y trouve un intérêt.

Les systèmes informatiques en place conviennent à la cellule, qui se doit d'abord de les utiliser correctement. La responsable de la cellule, sensibilisée à la formalisation des procédures et au contrôle interne, est parfaitement consciente du travail qui reste à faire.

La cellule de pilotage n'a pas, pour l'instant, vraiment fonctionné en tant que telle, mais il y a une prise de conscience certaine des faiblesses dans ce domaine. L'équipe reconstituée pour la prochaine rentrée devrait pouvoir amorcer le travail attendu par l'équipe présidentielle, sous réserve d'une réflexion générale sur les liens à créer avec les services et sur la pertinence d'indicateurs à créer, en appui à la prise de décision politique.

II – Informatique et système d'information

1 • La Direction des systèmes d'information de l'Université de Grenoble

Le site universitaire de Grenoble dispose d'une Direction des systèmes d'information, service interuniversitaire rattaché à l'UJF, doté d'un comité de pilotage, auquel participent le chargé de mission aux systèmes d'information et la secrétaire générale de l'Université Stendhal. Cette instance coordonne notamment la distribution et la mutualisation des données des applications AMUE, achète les accords de logiciel et anticipe le passage à une université unique en ce qui concerne les systèmes d'information. À l'heure actuelle, les marchés passés dans le domaine informatique sont propres à chaque établissement, mais une évolution vers une structure unique fait l'objet d'une réflexion. L'assistance aux étudiants qui utilisent l'informatique à l'extérieur de l'université est assurée par l'interuniversitaire. Une réunion de coordination des responsables de DSI a lieu tous les 15 jours. L'Université Stendhal met à disposition de cette structure un ingénieur d'études et un technicien.

2 • La Direction des systèmes d'information de l'Université Stendhal

Au niveau de l'Université Stendhal, un chargé de mission aux systèmes d'information est placé auprès de la présidente. Sa nomination en qualité de VP délégué est à l'étude. Il n'a pas de lettre de cadrage ou de mission, mais son rôle est de conseiller la présidente au sujet des systèmes d'information, en particulier sur le lien avec l'interuniversitaire dans ce domaine. Il s'appuie sur le contrat quadriennal pour orienter sa mission et se réunit une fois par semaine avec la directrice des systèmes d'information.

Restructurée en 2005, la DSI de l'Université Stendhal, dirigée par une IGR, assistée d'une secrétaire, comprend deux services : un pôle technique, qui regroupe 15 personnes, et un pôle usages, qui en rassemble 4. 65% des personnels ont une qualification de technicien ; un ingénieur d'études et un ingénieur de recherche complètent l'équipe. Le premier pôle prend en charge l'informatique, la téléphonie, la maintenance et l'assistance du matériel, le second l'usage pour la pédagogie et l'administration, et l'audiovisuel. Il est prévu que ce dernier couvre aussi le champ de la recherche, dès que des moyens en personnels auront été dégagés.

Le budget alloué satisfait le service, le parc informatique (1 200 postes de travail, 20 bornes WIFI, 1 500 adresses IP actives) ayant moins de 5 ans. Le budget 2008-2009 d'investissement informatique était de 273 000 €.

Le comité de pilotage, prévu dans le contrat quadriennal, n'est pas mis en place à ce jour. Il est pourtant attendu, pour que la réflexion sur un schéma directeur des systèmes d'information puisse aboutir à une élaboration effective.

La distinction entre la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre n'est pas formalisée. De petite taille, l'université n'en ressent pas le besoin. Le chargé de mission, par échange régulier avec la DSI, valide, de fait sans formalisation, les orientations prises. En attendant le schéma de pilotage, la DSI s'appuie sur le contrat quadriennal et répond à quelques chantiers à la demande. Les indicateurs du contrat quadriennal ne sont pas remplis, indicateurs qui, selon la responsable de la DSI, ne sont pas utiles. D'où la construction autonome d'indicateurs propres à la DSI, présentés en termes de bilan à la présidente, et essentiellement axés sur les activités du service.

Pour l'instant, la DSI ne paraît pas associée de façon étroite aux stratégies de l'université et se limite essentiellement (à 80%) à un rôle d'assistance au fonctionnement quotidien. Il est à noter que la directrice de la DSI ne travaillait pas sur le projet de restructuration des UFR. Le positionnement de la DSI et son articulation, notamment avec la cellule de pilotage, méritent une clarification en fonction des objectifs recherchés. Les bonnes relations interpersonnelles et la taille de l'université permettent un fonctionnement qui satisfait apparemment les usagers. Toutefois, afin de préparer le comité de pilotage, puis de mieux s'inscrire dans le projet des universités grenobloises, il serait utile de formaliser les relations fonctionnelles entre les différents acteurs devant intervenir dans le domaine des systèmes d'information, et de permettre au pôle usages d'élargir son champ d'action.

3 • Infrastructure et matériels

L'inventaire de tous les matériels informatiques est tenu. Une commission est saisie pour les renouvellements et les acquisitions de matériels.

Un Département d'informatique pédagogique (DIP), qui n'est rattaché à aucune UFR en particulier, met à la disposition de quelques formations de niveau M, nécessitant du matériel et des logiciels spécifiques, des ateliers spécialisés (60 ordinateurs en libre service). Deux PC sont implantés dans chaque bibliothèque d'UFR.

Un bureau virtuel est fourni aux étudiants par le Conseil régional, jusqu'au 30 août 2010. Une réflexion sur le système de remplacement qui pourrait être offert est engagée au niveau interuniversitaire. Un annuaire unique d'un site unique pour les établissements d'enseignement supérieur devrait être opérationnel pour la rentrée 2011.

Un studio d'enregistrement professionnel existe à Grenoble 3. Il est utilisé par les UFR, notamment pour le théâtre, la communication et le journalisme. Un DVD, destiné aux étudiants de 1ère année de médecine qui n'ont pas de cours en présentiel, a été réalisé dans ce studio pour le compte de l'UJF. Une convention a été établie pour facturer les prestations des personnels informatiques. La réflexion sur le coût de fonctionnement de ce studio d'enregistrement, sur les imputations de ce coût et sur l'opportunité pédagogique de certaines commandes mériterait toutefois d'être approfondie.

En ce qui concerne la sécurité des systèmes d'information, la DSI organise des formations et donne par mail des instructions. L'Université Stendhal pilote le chantier sur ce thème, lancé par la CPU dans ce domaine. Le système de filtres mis en place à l'interuniversitaire ne paraît pas connu, mais il est considéré comme réactif et efficace.

S'agissant des besoins, le développement des bases de données pour la recherche est en pleine croissance ; le besoin d'un site dédié se fait également sentir. D'où le projet de pôle d'appui à la recherche mené avec la DSI et le souhait de création d'un poste d'IGE dévolu à ce projet. L'université semble être encore dans la culture des systèmes informatiques, plus que dans celle des systèmes d'information. Toutefois, depuis octobre 2008, une réflexion a été engagée avec l'aide d'un cabinet extérieur, sur le devenir de la DSI du site grenoblois, dans le cadre du passage à une université unique.

III – La politique de gestion des ressources humaines

Le Service GRH comprend sept personnes, dont le chef de service et les agents affectés au Service de formation.

L'Université Stendhal utilise plusieurs logiciels pour la gestion des personnels : HARPEGE (gestion administrative), WinPaie (gestion financière), Helico (heures complémentaires).

Des extractions de ces logiciels ont permis de collecter des données pour élaborer le bilan social 2008, qui se voulait plus complet. Selon le document d'accompagnement de la lettre de cadrage de la présidente, ce bilan devrait servir de base à un dialogue social qui doit maintenant s'instaurer *via* le CTP, être un outil de connaissances partagées et contribuer à orienter la politique de GRH, non seulement à l'Université Stendhal, mais aussi dans le cadre plus large du rapprochement des universités grenobloises.

Le bilan social 2008, qui vient d'être réalisé et présenté en CA, est pour l'instant un recueil d'extractions brutes des bases de données. Les chiffres qui concernent de petits volumes sont présentés sans commentaire, et n'ont pas fait l'objet d'un contrôle de cohérence et d'une vérification de la fiabilité des bases, ce qui fait apparaître, selon le thème abordé, des discordances évidentes au gré des pages. Des données erronées apparaissent également (paiement d'heures complémentaires à des ATER, enseignants sans discipline connue…) et confirment l'impression d'un manque de précision statistique et de fiabilité. En outre, bien que réalisé pour la troisième fois, le bilan social fait très rarement apparaître les évolutions les plus significatives. Les indicateurs présentés ne sont pas le reflet d'une véritable construction d'indicateurs pertinents au regard des objectifs du contrat quadriennal, mais plus la résultante d'extractions aléatoires de données. En conséquence, ce document ne permet pas de connaître avec exactitude le stock exact des emplois d'État, enseignants et surtout IATOS. La ventilation entre titulaires et contractuels, comme celle entre AENES et ITARF, ne sont pas beaucoup plus fiables.

Lors de sa présentation, la présidente a fait état de 378 enseignants, dont 236 enseignants-chercheurs, de 165 IATOS titulaires et de 80 contractuels. Il est absolument nécessaire d'aboutir à une clarification avant le passage aux RCE.

1 • Une GRH strictement administrative

Pour les personnels IATOS titulaires, les fiches de postes sont établies depuis 2002. Les entretiens professionnels sont organisés. Les horaires ont été définis avec deux variantes : 35 h/semaine et 45 jours de congés par an ou 36 h/semaine et 51 jours de congés par an. Le Compte épargne-temps est utilisé dans les conditions réglementaires, sans dépasser 25 jours par an. La cartographie des emplois a été réalisée, mais, pour l'instant, il n'y a pas de vision prévisionnelle partagée. Les fiches de postes sont établies par l'équipe de direction. Les redéploiements entre services sont arbitrés par la présidente et la secrétaire générale.

De façon générale, malgré les petits volumes de personnels gérés, il a été difficile d'obtenir des différents responsables de service rencontrés un chiffrage précis de leurs effectifs.

Les besoins de formation remontent par le biais des chefs de service. Pour le Service de formation, deux priorités apparaissent : le domaine hygiène et sécurité et les préparations aux concours. Le budget consacré à la formation est la reconduction pratiquement à l'identique de l'année n-1 (34 000 € en 2008), ceci depuis des années. Les contractuels préfèrent attendre un CDI, plutôt que de passer des concours. Les informations sur ces derniers sont données par le service GRH, mais sans véritable politique d'incitation. Les titulaires se présentent peu aux concours et préfèrent attendre une promotion interne, qui leur évite une mobilité géographique.

2 • Les contractuels

Les contractuels IATOS sont recrutés par le Service GRH, en présence du service attributaire concerné. Ils sont recrutés sur la base du premier échelon du corps du poste vacant sur lequel ils exerceront. Le poste pourvu par un contractuel, à titre provisoire, en cours d'année, ne paraît cependant plus vacant lors des opérations postérieures de mouvement interne. Depuis 2009, les contrats supérieurs à 13 mois bénéficient de 60% de la prime correspondant au poste occupé. Le financement de ces contractuels est essentiellement assuré sur le budget de l'université.

3 • Les primes

Les primes sont servies uniformément, selon le grade et les préconisations nationales. Il n'y a pas de modulation en fonction de la manière de servir. Le Service interuniversitaire de paye communique le reliquat disponible en fin d'année (environ 30 000 euros/an). Depuis 2009, les chefs de service sont consultés sur la seule utilisation du reliquat. Pour 2010, l'enveloppe allouée par le MESR ne permettra pas de servir toutes les primes aux coefficients préconisés. L'université va donc devoir réfléchir à la mise en place de critères d'attribution.

La PES est attribuée, pour l'instant, à partir de l'évaluation faite par la commission ministérielle *ad hoc*, et sur avis du Conseil scientifique. Un taux unique a été retenu, quel que soit le grade.

4 • La gestion prévisionnelle

Les premiers éléments qualitatifs de GRH (départs à la retraite, par exemple) apparaissent dans le bilan social. Toutefois, la masse salariale n'ayant pas fait l'objet d'une analyse, les marges de manœuvre potentielles n'ont pas encore été évaluées : les équilibres entre effectifs enseignants et IATOS ne font pas l'objet d'une réflexion officielle, même si les entretiens avec les membres du CA ont montré que la nécessité de dégager des emplois IATOS de haut niveau était bien ressentie.

Des redéploiements d'emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs entre disciplines, à l'intérieur d'une même UFR et entre UFR, se produisent, mais il a été impossible de dégager une vision claire des procédures employées et de la fréquence du phénomène.

Pour l'instant, il n'y a pas de véritable analyse des incidences financières de la GRH. Les relations interpersonnelles entre services concernés sont bonnes, mais les relations fonctionnelles ne sont pas formalisées : il n'y a pas de processus établi entre le Service GRH et les Services financiers. Il conviendrait d'en établir un rapidement, en y associant aussi la cellule de pilotage, pour que les indicateurs sur le GVT, le coût du point d'indice, l'évolution salariale des contractuels, les coûts des primes etc., soient partagés.

Sur la question de la GPEC des personnels IATOS, la responsable de service précise que l'université *"a du mal à avoir une vision à moyen ou à long terme"*.

5 • Le climat social

Tous les responsables administratifs sont satisfaits de l'information donnée au sein de l'établissement.

Les représentants des personnels IATOS font état d'un manque de personnel et d'une surcharge de travail, mais se sentent écoutés. La communication sur les postes vacants, les recrutements de contractuels, les concours (organisation des jurys) et les retraites ne les satisfait pas complètement. Ils regrettent que les CDI n'aient pas de plan de carrière, mais reconnaissent qu'un groupe est mis en place sur ce thème.

La restructuration des UFR suscite chez eux une inquiétude réelle : ils disent ne pas être sollicités pour donner leur avis et craignent des suppressions de postes, même s'ils reconnaissent que les arguments pédagogiques présentés par l'équipe présidentielle peuvent être reçus. Leur inquiétude porte aussi sur l'avenir et le poids de l'Université Stendhal, par rapport aux autres universités grenobloises.

En conclusion, le climat de travail au sein de l'université apparaît serein ; un esprit "maison" est perceptible. Si le bilan social élaboré constitue une base intéressante, il devra nécessairement évoluer, faire l'objet d'une réflexion plus politique sur la pertinence des indicateurs choisis et faire apparaître des données fiables, afin de pouvoir être réellement un appui à la décision en matière de GRH. La cellule de pilotage devra rapidement se saisir de ces problématiques, en liaison avec la DSI et les Services financiers.

La réflexion sur un véritable emploi de DRH qui, au-delà de la simple gestion des personnels, prendrait en charge la coordination des dossiers qui, pour l'instant, ne sont pas vraiment pilotés (gestion prévisionnelle, hygiène et sécurité, action sociale, médecine de prévention), est souhaitable.

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

Il n'y a pas de VP chargé des finances ou des moyens, mais l'agent comptable, chef des services financiers, se sent bien intégrée dans l'équipe présidentielle. Nommée en septembre 2009 pour préparer le passage aux compétences élargies, elle est assisté d'une adjointe de catégorie A, de quatre personnels de catégorie B et de quatre autres de catégorie C. Il n'y a pas de contrôleur de gestion.

Le budget 2010 est de 12,3 M€. Le compte financier 2009 fait apparaître des recettes pour 10,5 M€ et des dépenses pour 9,8 M€. Les recettes sont constituées à 56% de subventions du MESR. Les dépenses recouvrent des charges de personnels à hauteur de 52%. L'augmentation des dépenses concerne principalement la masse salariale. L'analyse faite montre que l'augmentation sur budget propre est de 6% (1% pour l'État) et concerne essentiellement les rémunérations des contractuels (19%) et les heures complémentaires (8%). Le compte financier 2009 fait apparaître pour la section Fonctionnement un résultat positif de 700 000 €, et pour la section Investissement un résultat négatif de 360 000 €. Le fonds de roulement 2009 s'élève à 7 910 000 €, le montant net disponible étant de 4,4 M€, soit 162 jours de fonctionnement. Ce résultat doit être fiabilisé et analysé, dès que les opérations de dotation aux amortissements, jusqu'alors inexistantes, seront terminées. L'inventaire physique des biens a été fait par un cabinet extérieur. Dans la mesure où aucune sortie d'inventaire n'avait été réalisée avant son arrivée, l'agent comptable est dans une phase de rapprochement de l'inventaire et de la comptabilité. L'objectif est la comptabilisation des amortissements en septembre 2010.

La gestion des conventions sur les ressources affectées de l'exercice a été mise en place. Il reste à apurer la gestion des anciennes conventions, ce qui devrait améliorer le taux d'exécution budgétaire. La consolidation du résultat devra se faire par la maîtrise des dépenses, mais aussi par la capacité à trouver des recettes propres nouvelles.

Les salaires des contractuels et les heures complémentaires absorbent 89% des ressources propres de l'université. La clarification du financement de la masse salariale et des conséquences des engagements pris à une date donnée doit encore faire l'objet d'études complémentaires.

En ce qui concerne les contractuels, la mise en place de la prime spécifique ne peut, à elle seule, expliquer l'augmentation constatée. Les emplois liés aux conventions, qui bénéficient d'un salaire plus élevé, et les emplois liés à des missions particulières pérennes sont d'autres raisons possibles.

Les heures complémentaires, malgré les grèves de 2009 durant lesquelles elles n'ont pas été payées, ont augmenté de 8% entre 2008 et 2009. La masse d'heures complémentaires payées à des titulaires de l'Université Stendhal est en constante augmentation ; l'explication serait à trouver dans l'impact des crédits du plan Licence.

La cellule pilotage a mis en place, à partir du logiciel HELICO, des documents sur le service des enseignants et les heures d'enseignement assurées ; il reste à croiser ces indications avec les volumes horaires des maquettes de formation, connus par ailleurs. Un dernier ajustement pourrait consister à utiliser un logiciel de gestion des salles, qui permettrait une vérification de cohérence. La situation de partition du site de Valence entre l'UPMF et Grenoble 3 mérite un nouvel examen de la convention. La répartition des charges n'apparaît pas clairement établie au *prorata* du nombre d'étudiants et de m^2.

Le taux d'exécution du budget est faible : 75%. Les dépenses non réalisées sur conventions donnent lieu à une DBM importante, en début d'année ; les engagements non soldés sont reportés, alors qu'il n'y a pas de besoin avéré.

Si le rythme des mandatements, centralisés à l'agence comptable, apparaît régulier (toutes les semaines), les délais de paiement des fournisseurs ne sont pas réellement connus à l'heure actuelle, compte tenu des circuits complexes des factures, des livraisons et des attestations de service fait. L'implantation du logiciel SIFAC au 1er janvier 2011 améliorera les circuits et la maîtrise des délais de paiement ; elle aura aussi des conséquences sur l'organisation des composantes. L'agent comptable mène une réflexion pour formaliser les procédures qui permettront de sécuriser le contrôle comptable. À cette fin, les centres de responsabilité budgétaire vont être regroupés, le but poursuivi étant d'avoir un CRB par UFR et d'obtenir une professionnalisation plus importante des personnels concernés. En ce qui concerne le budget, l'objectif premier est d'avoir une vraie discussion budgétaire avec les composantes, et de prévoir les investissements, dès le budget initial.

Aucun indicateur analytique de gestion n'est centralisé et il n'y a pas d'historique. Le lien avec la cellule de pilotage reste à établir. Les bonnes relations personnelles ne peuvent pas remplacer une formalisation des procédures. Il faut noter que l'agent comptable, chef des Services financiers, n'est pas consulté sur la problématique de recherche de financements, sur les travaux de sécurité ou sur les projets immobiliers.

En résumé, il apparaît qu'une étape décisive dans la gestion financière de l'université a été franchie. Cependant, les outils de gestion et les liens avec les autres services centraux sont à conforter, afin que l'université puisse continuer sa remise en ordre de marche. Il n'est, en effet, pas évident que la fonction financière ait toujours été pensée, à Grenoble 3, comme un outil de la politique universitaire, ce qu'elle sera par définition, avec le passage aux RCE prévu au 1er janvier 2012.

V – La politique immobilière

Fort de 39 personnes, dont 5 personnels techniques, le Service intérieur regroupe les Services logistique, maintenance et patrimoine. Des contrats de maintenance, d'entretien et de gardiennage, ont été négociés et regroupés. Le budget annuel est de 2 038 819 €, dont 762 500 € de contrat de maintenance et 531 500 € de fluides. Le suivi de l'exécution du budget est réellement assuré depuis l'arrivée, il y a deux ans, d'un ingénieur des travaux. Les parts consacrées à la logistique, à la maintenance et à l'immobilier sont désormais connues.

Le service a pour interlocuteur une chargée de mission Patrimoine, qui s'occupe aussi de l'interuniversitaire et du plan Campus dans ce domaine. Ni elle ni l'ingénieur des travaux n'ont de lettre de cadrage ou de mission. Il faut souligner que le plan Campus a été élaboré, alors que l'université n'avait pas connaissance des résultats des audits de sécurité : les besoins de restructuration n'ont donc pas été intégrés dans ce plan.

L'Université Stendhal représente un bâti de près de 49 000 m^2, dont 30 000 m^2 au titre du bâtiment principal. La construction des locaux date des années 1963-1965, sauf pour ceux des sites délocalisés : Valence (1996, avec une extension de la partie abritant l'UPMF en 2000) et Echirolles (1996, avec une extension en cours).

Au premier abord, dans le cadre agréable du campus, le bâtiment principal, construit en béton lourd, semble en bon état ; à l'intérieur, il donne une belle impression de calme et de propreté, qui dénote un entretien soigné. Pourtant, le constat est à nuancer.

L'Université Stendhal a obtenu, au titre du plan de relance, outre 100 000 € de crédits, alloués au titre du budget, pour changer la centrale incendie du bâtiment principal, 27 000 € pour réaliser les audits de sécurité. Tous les audits ont été réalisés, à l'exception de l'audit énergétique qui reste à faire. Les travaux relevant de la sécurité sont estimés à 32 M€. Le Schéma pluriannuel de stratégie immobilière, demandé pour le 30 juin par France Domaines, était en cours de finalisation au moment de la visite ; il devait être présenté au CA du 2 juillet 2010. Ce schéma a permis, semble t-il, aux responsables de l'université de prendre conscience de l'état réel des bâtiments. Toutes les installations (notamment le chauffage, l'étanchéité et la menuiserie) sont d'origine et doivent être revues.

L'inventaire de l'immobilier vient d'être réalisé. Le régime de propriété est connu : le site de Valence est remis à l'État, le site d'Échirolles, dont la communauté d'agglomération est propriétaire, aussi. Le bâtiment principal sur le campus appartient à l'État, mais n'est pas affecté. Il apparaît d'ailleurs que des parcelles de terrain valorisées peuvent abriter plusieurs universités, d'où une valorisation qui paraît incertaine. Le bâti a été estimé pour Grenoble 3 à 80 € le m^2, alors que, pour un bâtiment semblable, il devrait se situer entre 1 200 et 1 700 €. Toutefois, c'est bien à ce niveau de valorisation que l'on arriverait, en ajoutant au prix de 80 € les travaux de sécurité et de rénovation évoqués ci-dessus.

L'ingénieur des travaux a une pleine conscience de l'état réel des bâtiments. Il s'emploie à faire prendre conscience de cet état aux usagers, qui ont d'abord la représentation d'un bâtiment bien entretenu. Il a entrepris, avec le concours du Service intérieur, une véritable programmation, y compris des petits travaux de maintenance.

À titre accessoire, on peut noter qu'il n'y a pas de logiciel de gestion des salles d'enseignement, qui permettrait, au-delà de la gestion énergétique, de faire des recoupements avec les données d'organisation des formations.

En conclusion, l'arrivée de l'ingénieur des travaux et les audits réalisés permettent à l'Université Stendhal d'avoir un état des lieux fiable, sur lequel un projet immobilier peut s'appuyer, dans le contexte du projet de l'Université de Grenoble.

Conclusion et recommandations

La petite taille de l'Université Stendhal ne l'empêche nullement d'avoir une forte personnalité. La communauté universitaire apparaît remarquablement soudée, même si le sentiment d'appartenance est nettement plus développé chez les personnels que chez les étudiants. Ceux-ci se sentent étudiants de l'Université de Grenoble, ce qui est sûrement positif, car l'Université Stendhal est fortement impliquée dans l'interuniversitaire, notamment au sein du PRES. Globalement, l'Université Stendhal semble d'ailleurs souhaiter la fusion au sein d'une université unique, étendue à Chambéry. Au reste, cette évolution serait l'un des remèdes possibles au champ, relativement étroit, de disciplines qu'offre l'Université Stendhal et à la coupure dommageable avec les autres sciences humaines et sociales.

Malgré la faiblesse des liens avec le CNRS, qui se traduit par l'absence d'UMR rattachée à l'université, l'effort mené ces dernières années pour regrouper les EA a été pour l'essentiel couronné de succès. Cependant, l'inscription dans celles-ci d'un nombre important d'enseignants-chercheurs n'est pas assurée. L'école doctorale est particulièrement active, efficace et recherchée, le recrutement des doctorants dépassant largement le cadre des étudiants de master de l'Université Stendhal, et se faisant, notamment, à l'étranger. Une politique active permet d'obtenir un taux de thèses financées élevé pour ce champ disciplinaire. L'attractivité de Grenoble 3 se traduit aussi par le recrutement aisé des EC, notamment des MCF, ainsi que par le nombre important d'enseignants-chercheurs extérieurs à l'établissement hébergés dans ses EA. De plus, les ELLUG sont un élément du rayonnement de l'université important et reconnu internationalement.

L'Université Stendhal a accompli un effort important de professionnalisation de ses formations, qui atteint peut-être ses limites. L'offre de formation, trop foisonnante et trop dispersée, n'est pas organisée de façon optimale ; elle manque donc de lisibilité. Le regroupement des UFR est sans doute susceptible d'améliorer la situation. Le plan Réussite en licence a été abondamment mis en œuvre, mais l'absence presque complète d'évaluation des enseignements ne permet pas forcément de juger de son efficacité.

Pour une université où les langues occupent une place de choix, la mobilité internationale des étudiants en langues est encore insuffisante. De la même façon, la politique internationale de recherche, actuellement sous la responsabilité des laboratoires, devrait être une préoccupation majeure de l'université, ce qui améliorerait son attractivité.

Si l'Université Stendhal est gouvernée avec la préoccupation constante de dégager un consensus, ce que sa petite taille facilite, elle se caractérise par un retard important en matière de pilotage, et même parfois, d'utilisation de ressources pourtant limitées. Le taux d'exécution budgétaire demeure faible et la marge de manœuvre sur ce plan n'apparaît pas, pour autant qu'elle existe. La gestion des emplois n'est pas aujourd'hui maîtrisée, faute de véritable GRH. L'université devra corriger cette situation, dans la perspective du passage aux RCE. Alors que l'informatisation de la gestion a progressé, l'université reste encore loin d'un véritable système d'information.

L'Université Stendhal, qui a suffisamment de locaux, se trouve confrontée à un problème grave de mise en sécurité, dont le coût estimé (32 M€), qui doit être mis en rapport avec les 12 M€ de budget (hors rémunérations d'État), montre clairement qu'elle n'en viendra pas à bout sans aide extérieure.

Au total, le comité de visite a été frappé par la détermination de la direction et de l'ensemble de la communauté universitaire à surmonter les difficultés, et par l'effort fourni pour moderniser sans heurts tant la gouvernance que la formation et la recherche. Indiscutablement, l'Université Stendhal doit être encouragée à poursuivre et à approfondir cet effort, pour relever les défis auxquels elle est confrontée.

I – Les points forts

- La forte cohésion de la communauté universitaire ;
- Une école doctorale qui conforte la place de l'université sur le site de Grenoble, et lui permet de s'impliquer dans le PRES ;
- Des moyens adaptés à une politique culturelle ambitieuse ;
- L'effort accompli en matière de professionnalisation des formations et de suivi de l'insertion professionnelle.

II – Les points faibles

- Le partage institutionnel des SHS sur le site de Grenoble ;
- Un manque de lisibilité de l'offre de formation et un déficit d'organisation pédagogique ;
- Le caractère balbutiant du pilotage et du système d'information, l'absence de GRH et de GPEC, ainsi que la fragilité de la gestion financière ;
- L'émiettement de la documentation au sein des bibliothèques d'UFR et de centres de recherches.

III – Les recommandations

- Mener à bien le regroupement des UFR, qui doit être mis à profit pour améliorer la cohérence et la lisibilité de l'offre de formation ;
- Renforcer le positionnement international de l'université, par un effort de communication et le développement de doubles diplômes internationaux ;
- Se doter d'outils de pilotage et d'un véritable système d'information, ainsi que d'un contrôle de gestion ;
- Réorganiser la fonction financière ; en formaliser et en fiabiliser les procédures ;
- Se doter d'une politique des ressources humaines et d'une gestion prévisionnelle des emplois, afin de dégager notamment des emplois d'encadrement supérieur ;
- Réorganiser la documentation pour en améliorer l'accès aux étudiants et aux enseignants.

Liste des sigles

A

ADAENES	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADERES	Association des éditeurs de la recherche et de l'enseignement supérieur
AENES	Administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AG	Assemblée générale
AMPER	Atlas multimédia prosodique de l'espace roman
AMUE	Agence de mutualisation des universités et des établissements
ANR	Agence nationale de la recherche
ASUR	Articulation second degré-universités sous l'égide du rectorat
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

B

BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BQR	Bonus qualité recherche

C

C2I	Certificat informatique et Internet
CA	Conseil d'administration
CCSTI	Centre de culture scientifique, technique et industrielle
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEMRA	Centre d'étude sur les modes de la représentation du monde anglophone
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CID	Centre interinstitutionnel pour la diffusion des publications en sciences humaines
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche
CLELIA	Corpus littéraire et linguistique assisté par des outils d'intelligence artificielle
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COS	Comité d'orientation stratégique
CPEE	Comité de patronage des étudiants étrangers
CPU	Conférence des présidents d'université
CRB	Centre de responsabilité budgétaire
CRCT	Congé pour recherche et conversion thématique
CRI	Centre de recherche sur l'imaginaire
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTP	Comité technique paritaire
CUEF	Centre universitaire d'études françaises

D

DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
DRH	Directeur des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
DVD	*Digital Versatile Disc*

E

EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant-chercheur
ECTS	*European Credit Transfer System*
ED	École doctorale
ELLUG	Éditions littéraires et linguistiques de l'Université de Grenoble
ENT	Espace numérique de travail
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ERASMUS	*European action scheme for the mobility of university students* (programme européen)
EVE	Espace vie étudiante

F

FLE	Français langue étrangère
FMSH	Fondation Maison des sciences de l'homme
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

G

GERCI	Groupes d'études et de recherche sur la culture italienne
GIPSA	Grenoble image parole signal automatique
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
GRESEC	Groupe de recherche sur les enjeux de la communication
GRH	Gestion des ressources humaines
GVT	Glissement vieillissement technicité

H

HAL	Hyper active en ligne
HARPEGE	Harmonisation de la gestion des personnels
HDR	Habilitation à diriger des recherches

I

IATOS	(Personnels) ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
IEE	Investissement/engagement étudiant
IEP	Institut d'études politiques
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
ILCEA	Institut des langues et des cultures d'Europe et d'Amérique
IP	*Internet Protocol*
ITARF	(Personnels) ingénieurs, techniciens, administratifs de recherche et formation

L

L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1ère année, 2e année, 3e année
LANSAD	Langues pour les spécialistes d'autres disciplines
LCE	Langues et civilisations étrangères
LEA	Langues étrangères appliquées
LIDILEM	Laboratoire de linguistique et didactique des langues étrangères et maternelles
LIG	Laboratoire d'informatique de Grenoble
LIRE	Littérature, idéologies, représentations, 18e-19e siècles
LLSH	Langues, littératures, sciences humaines
LMD	Licence-master-doctorat
LRU	(Loi relative aux) Libertés et responsabilités des universités

M

M/M1/M2	Master, master 1ère année, 2e année
M€	Million d'euros
MC2	Maison de la culture de Grenoble
MCF	Maître de conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
MINATEC	Micro et nano technologies
MSH	Maison des sciences humaines

P

PC	*Personal computer*
PCRD	Programme-cadre de recherche et développement
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES	Prime d'excellence scientifique
PPF	Programme pluri-formations
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PUG	Presses universitaires de Grenoble
PUL	Presses universitaires de Lyon

R

RARE	Rhétorique de l'Antiquité à la Révolution
RCE	Responsabilités et compétences élargies

S

SG	Secrétaire général
SHS	Sciences humaines et sociales
SICD2	Service interétablissements de coopération documentaire 2
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SIO	Service d'information et d'orientation
SLU	Service du livre universitaire
SRI	Service des relations internationales

T

TD	Travaux dirigés

U

UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UJF	Université Joseph-Fourier (Grenoble 1)
UMR	Unité mixte de recherche
UPMF	Université Pierre-Mendès-France (Grenoble 2)

V

VP	Vice-président

W

WIFI	*Wireless Fidelity* (Fidélité sans fil)

Observations de la présidente

Présidence

UNIVERSITE Stendhal GRENOBLE 3

L'Université Stendhal Grenoble 3 remercie le comité d'évaluation de l'AERES du travail accompli, et de l'analyse détaillée qui lui a été adressée. Elle se réjouit que le rapport de l'AERES mette en valeur un nombre important de points forts de l'université :

- son attractivité, attestée tant par le nombre important de recrutements extérieurs d'enseignants-chercheurs que par la forte proportion d'étudiants étrangers dans son école doctorale, ainsi que d'étudiants étrangers en général,
- la qualité de sa recherche, priorité réelle pour l'université ainsi que celle de sa formation doctorale, l'attractivité internationale de cette dernière,
- l'excellence de ses dispositifs d'orientation, réorientation et accompagnement de l'étudiant, depuis l'amont (relations avec le secondaire) jusqu'à l'aval (aide à l'insertion professionnelle), ce qui se traduit par de très bons taux d'insertion professionnelle, particulièrement aux niveaux du master et du doctorat,
- son identité culturelle très forte et structurante pour la vie étudiante,
- le bon climat social d'une université où la communauté est soudée, et où il fait bon vivre.

L'Université Stendhal Grenoble 3 est confortée par les analyses de l'AERES dans le sentiment de tout ce qu'elle apporte au site universitaire grenoblois, et qu'elle pourrait encore mieux valoriser dans le cadre d'une université unique, pluridisciplinaire, qu'elle appelle de ses vœux :

- des formations générales toujours solides, et parfois brillantes, et des formations professionnelles de très bonne qualité, toutes en voie d'internationalisation,
- l'excellence de sa recherche dans le domaine de la création, de la médiation et de la culture, dans le domaine français et étranger, du plus ancien au plus contemporain, et en liaison avec le monde culturel environnant,
- une école doctorale performante, attractive, conduisant à une bonne insertion,
- la qualité de ses formations en langues et en FLE, pour lesquelles elle pourrait constituer un moteur pour l'ensemble du site,
- la qualité de son activité éditoriale dans les domaines scientifiques de l'université, internationalement reconnue, qui pourrait lui permettre de former à terme avec les autres structures du site un pôle éditorial de grande envergure.

Bien entendu le comité d'évaluation de l'AERES a également noté un certain nombre de déficiences, ou de domaines où des marges de progression plus ou moins importantes étaient ouvertes à l'université :

- un pilotage central plus actif de la recherche,
- une politique internationale plus développée, et surtout plus maîtrisée, particulièrement dans le domaine de la recherche,
- une simplification et une plus grande lisibilité de l'offre de formation, surtout en licence,
- un meilleur développement de la culture d'autoévaluation, la réalisation et le suivi d'indicateurs fiables dans les différents secteurs de la vie de l'université, permettant d'asseoir le pilotage de l'établissement sur une connaissance fine, fiable et partagée de l'ensemble de ses performances.

Université Stendhal - Grenoble 3 - 1180, avenue Centrale - BP 25 - 38040 Grenoble cedex 9 - tél 04 76 82 43 01 - fax 04 76 82 43 84

Si nous sommes d'accord avec le diagnostic d'ensemble – la même analyse avait orienté les axes de notre projet quadriennal – nous souhaitons revenir sur ces différents points, afin de signaler ce qui nous paraît devoir nuancer le diagnostic, les progrès qui ont déjà été réalisés depuis la venue de l'AERES, et les actions qui sont d'ores et déjà programmées.

Concernant le pilotage central de la recherche, il nous semble que celui-ci est d'ores et déjà plus effectif que ne l'analyse l'AERES. C'est à partir d'une réflexion avec l'ensemble de ses équipes (y compris les UMR en rattachement secondaire, qui y participent pleinement) que la vice-présidence recherche, appuyée sur le conseil scientifique construit la politique de recherche de l'établissement. Trois axes centraux de recherche ont été déterminés :

1. édition critique, édition électronique, constitution de corpus,
2. création et médiation,
3. cultures et technologies.

Autour de ces trois axes se construisent les grands projets de l'université : Maison de la Création et Espace Scénique Transdisciplinaire dans le cadre du Plan Campus, projets d'Equipex et de Labex en cours. L'ensemble des moyens du PPF président et du BQR attribués aux équipes se réalise par rapport aux mêmes axes scientifiques transversaux de l'établissement, que ce soit pour des colloques internationaux, pour les crédits temps recherche ou les bourses doctorales ou post-doctorales. Il est également envisagé d'utiliser le préciput ANR dans le même sens. Le manque de personnel en appui à la recherche est bien analysé par l'université. Outre le recrutement à la rentrée 2010 d'un IGE destiné à aider les équipes à développer des projets de recherche ANR ou européens, l'université incite d'ores et déjà les UFR et les équipes à engager une politique de redéploiement de postes permettant de renforcer les appuis à la recherche. La centralisation d'une partie du budget recherche ainsi que la création d'une direction de la recherche devraient permettre à l'université de renforcer ce pilotage central de la recherche, selon des priorités discutées en conseil scientifique. Les crédits temps recherche, l'appui aux colloques, les bourses doctorales ont été considérées jusqu'à présent comme prioritaires. Les primes de recherche ont été reconduites, en nombre, selon le nombre accordé par le ministère. Une réflexion pourrait s'engager quant à leur augmentation, largement justifiée par la qualité scientifique de nos enseignants-chercheurs, mais qui ne peut se faire qu'au détriment d'autres actions. Un meilleur contrôle des enseignants-chercheurs accomplissant leur recherche dans des centres de recherche d'autres établissements est en cours, et l'université Stendhal s'efforce de conclure à chaque fois des conventions avec les établissements concernés.

Notre université est également consciente de la nécessité de mieux mettre en valeur la dimension internationale déjà présente dans sa recherche et son école doctorale, mais dans une dimension individuelle (échange de chercheurs) ou au mieux développée au niveau d'une équipe. La mise en place d'un comité de pilotage stratégique pour l'international est prévue, la vice-présidente recherche et le service de la recherche y seront associés. Un inventaire sera dressé de nos conventions internationales de recherche, et les crédits centralisés de recherche seront utilisés pour favoriser le développement des cotutelles (31 actuellement dans l'établissement), des masters internationaux, (nous visons 3 à 4 doubles diplômes bi-nationaux supplémentaires durant le prochain quadriennal), des accords-cadres avec

Université Stendhal Grenoble 3 – 1180, avenue Centrale – BP 25 – 38040 Grenoble cedex 9 – tél 04 76 82 43 01 – fax 04 76 82 43 84

des chercheurs ou équipes de recherche étrangers, des séjours de recherche à l'étranger, ainsi que de l'invitation de chercheurs étrangers, des réponses aux appels d'offres internationaux. Il existe toutefois déjà des orientations nettement marquées dans notre politique internationale ; ainsi la collaboration avec l'Italie est forte (11 co-tutelles et un double master lettres-italien avec Padoue), ce qui nous permet d'envisager, en partenariat avec l'université de Savoie, qui a rejoint le PRES « Université de Grenoble » comme membre fondateur la création d'une école doctorale franco-italienne.

D'autre part, notre école doctorale collabore étroitement avec l'Ecole Doctorale algéro-française dont Grenoble pilote, pour la France, le pôle Sud-Est. Plus de 80 thèses sont ainsi co-dirigées par des enseignants-chercheurs de notre Ecole doctorale dans le cadre de l'EDAF. Des partenariats structurés sont également en cours de construction (avancée) avec le Brésil, l'Inde et les Etats-Unis.

Concernant la valorisation des travaux de ses chercheurs, notons que l'université s'est engagée, d'une part dans le développement de bases de données pour la recherche (citons, sans être exhaustifs, outre les manuscrits de Stendhal, Homerica et Scientext), dont elle a fait l'un des piliers des projets d'équipement et de laboratoire d'excellence qu'elle produit dans le cadre de l'appel à projets « Investissements d'avenir ». D'autre part, le développement du projet d'Archives ouvertes d'un côté, le remaniement et la traduction en langues étrangères (anglais et espagnol pour commencer) du site web de l'université, qui devraient être achevés dans le courant de l'année universitaire 2010-2011 , devraient donner plus de lisibilité aux productions de l'université, de même que la politique de podcasts dans laquelle nous nous sommes engagés. La politique de communication de l'université a grandement bénéficié de la création d'une charge de mission communication, qui a pu donner au service, jusque là très technique, une impulsion plus stratégique, coordonnée à la politique globale de l'université.

La restructuration en cours des UFR (passage de cinq à deux) prévue pour entrer en vigueur à la rentrée 2011, en même temps qu'une simplification de notre offre d'options, à laquelle nous allons nous consacrer, devraient rendre notre offre de formation plus lisible. Nous sommes également en train de mener à terme la description des diplômes en termes de compétences (fiches RNCP, supplément au diplôme) afin de rendre plus lisibles pour les étudiants comme pour les employeurs les compétences acquises au sein de nos formations. La création à la rentrée 2010 d'un poste de webmaster permettra enfin un meilleur fonctionnement du site web. Si l'utilisation de l'ensemble du portail (ENT) par les étudiants reste faible, certains outils spécialisés auxquels il permet d'accéder (espaces collaboratifs, messagerie étudiante) sont au contraire très fortement (et de plus en plus) utilisés. Concernant la politique documentaire, l'analyse que fait l'AERES ne nous paraît pas complètement exacte. La dispersion de la documentation (cinq bibliothèques d'UFR et des bibliothèques de centres de recherche) est avérée, mais elle correspond aussi à des usages de proximité liés à des besoins (et une offre) de formation par les UFR. La restructuration sera l'occasion d'un rapprochement des bibliothèques et d'une rationalisation encore plus grande de l'ensemble du système.

Université Stendhal Grenoble 3 – 1180, avenue Centrale – BP 25 – 38040 Grenoble cedex 9 – tél 04 76 82 43 01 – fax 04 76 82 43 84

D'autre part des efforts ont été entrepris (et seront continués) pour cataloguer l'ensemble des documents dans le catalogue Odyssée (une grande partie des documents sont d'ores et déjà catalogués), et la relation est étroite entre le conseil de coopération documentaire du SICD2 et les personnels de documentation de Grenoble 3. Une conservatrice du SICD2 se consacre partiellement à l'organisation d'une politique documentaire partagée entre les bibliothèques des composantes et le SICD2. Par ailleurs nous sommes en train de réactiver le conseil de documentation de Grenoble 3. Enfin l'université Stendhal Grenoble 3 n'a aucune raison, comme semble le suggérer le rapport, de verser une contribution financière supplémentaire au SICD2 dans la mesure où, dans le modèle d'allocation des moyens, ce qui correspond à la documentation pour l'université Stendhal est retiré de la DGF de Stendhal et versé à la DGF de Grenoble 2 pour le SICD2 ;

C'est dans le domaine du pilotage que l'établissement a le plus de progrès à faire, afin de mieux connaître ses marges de manœuvre et d'asseoir sa stratégie de développement sur des bases fiables et précises. L'établissement en a pris conscience, puisqu'il fait de l'organisation systématique de ce pilotage un des trois axes principaux de son projet d'établissement. La petite taille de l'établissement et la proximité des acteurs ont rendu ce pilotage possible sans que les éléments en soient vraiment formalisés, toutefois l'établissement touche actuellement les limites de ce fonctionnement. Une systématisation des procédures est nécessaire pour que l'université puisse fonder son développement sur des données fiables et maîtrisées.

Cela implique des changements de fonctionnement importants dans certains services (DSI, GRH), l'acquisition des compétences nécessaires à l'évolution des nouveaux métiers, un partage dans l'ensemble de l'établissement de la culture d'autoévaluation, la construction et le partage d'indicateurs fiables dans tous les domaines (il en existe déjà de nombreux , mais dispersés et insuffisamment exploités), la mise en place systématique d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dont les premiers éléments ont été précisés pour les enseignants-chercheurs dans un vade-mecum du recrutement élaboré en juin 2010. Pour l'ensemble de ces objectifs, un renforcement de la cellule pilotage, ainsi qu'une réorganisation des liens entre cellule de pilotage, comité de pilotage du système d'information, DSI, d'un côté, service GRH, SIT, services financiers et cellule de pilotage de l'autre, sont en cours d'élaboration. L'évaluation des enseignements devra également être généralisée, et entrer dans un processus régulier de réflexion sur les formations et leur évolution. Des conseils de perfectionnement devront être systématisés pour l'ensemble des formations professionnelles. L'ensemble de ces mesures – et bien d'autres encore devraient permettre à l'université Stendhal Grenoble 3 de mieux maîtriser son avenir, et d'utiliser ses atouts pour atteindre dans l'ensemble de ses domaines de formation et de recherche, l'excellence et la reconnaissance internationales , tout en restant une université attentive au bien-être de l'ensemble de ceux qui y vivent et soucieuse de faire progresser l'ensemble de ceux qui y entrent.

Lise Dumasy,
Présidente de l'Université Stendhal.

Université Stendhal Grenoble 3 – 1180, avenue Centrale – BP 25 – 38040 Grenoble cedex 9 – tél 04 76 82 43 01 – fax 04 76 82 43 84

Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'Université Stendhal – Grenoble 3 a eu lieu du 22 au 24 juin 2010. Le comité d'évaluation était présidé par Michel **Kaplan**, professeur des universités, ancien président de l'Université Paris 1.

Ont participé à l'évaluation :

Françoise **Delhougne,** secrétaire générale de l'académie de Lille **;**

Yves-Michel **Ergal**, maître de conférences (Université de Strasbourg) ;

Michel **Langlais**, professeur des universités (Université Bordeaux 2) ;

Elisabeth **Mathieu**, professeur des universités (Université d'Angers) ;

Beat **Muench**, adjoint du recteur de l'Université de Bâle ;

Florian **Prussak**, étudiant à l'Université Paris 8 – Vincennes-Saint-Denis, président d'Animafac.

Geneviève **Grangeas**, déléguée scientifique, Christian **Horgues** et Jeanne-Aimée **Taupignon**, chargés de projet, représentaient l'AERES.

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

Delphine **Lecointre** a assuré la PAO.