



École centrale de Lille

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

| Rapport d'évaluation d'un établissement. École centrale de Lille. 2009. hceres-02026232

HAL Id: hceres-02026232

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026232>

Submitted on 20 Feb 2019

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

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



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

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'École Centrale de Lille



décembre 2009



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

Rapport d'évaluation de l'École Centrale de Lille



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

décembre 2009

Sommaire



Présentation	5
I – Le contexte régional	5
II – Présentation de l'établissement	5
La stratégie en matière de recherche et de valorisation	7
La stratégie en matière de formation	9
I – Le cursus centralien	9
II – Le cursus IG2I	9
III – Le cursus ITEEM	10
IV – Les masters et la formation doctorale	10
V – La formation continue	11
VI – La démarche qualité	11
La stratégie en matière de relations internationales	13
La stratégie en matière de relations extérieures	15
La stratégie en matière de vie étudiante	17
La stratégie en matière de gouvernance	19
I – Les instances de gouvernance	19
II – La politique de ressources humaines	20
III – La politique budgétaire et financière	20
IV – La politique immobilière	20
V – Le traitement de l'information (TIC, politique documentaire)	20
VI – La stratégie en matière de communication	21
Conclusion et recommandations	23
I – Les points forts	23
II – Les points faibles	23
III – Les recommandations	24
Liste des sigles	25
Observations du directeur	27
Organisation de l'évaluation	29

Présentation



I – Le contexte régional

L'enseignement supérieur et la recherche en région Nord - Pas-de-Calais se caractérisent par un réseau très dense mais également très diffus d'établissements.

En 2007-2008, l'effectif étudiant s'établissait dans la région aux alentours de 155 000 (2^e rang des régions après l'Île-de-France), soit plus de 7 % de la population étudiante française. Durant les dix dernières années, cette évolution des effectifs a été sensiblement analogue à la tendance nationale. À la rentrée 2008, les six universités de la région accueillaient environ 100 000 étudiants dont 65 % sur la seule métropole lilloise.

Le potentiel régional de la recherche (public et privé) regroupe 3 650 chercheurs et enseignants-chercheurs soit 2,2 % du potentiel français (9^e rang national). Les universités tiennent un rôle prépondérant dans le développement de la recherche publique au contraire des EPST et des EPIC qui y sont relativement sous-représentés. Les six universités, l'École centrale de Lille et l'École des mines de Douai sont les membres fondateurs du PRES Université Lille Nord de France qui a été créé, en janvier 2009, sous la forme d'un Établissement public de coopération scientifique (EPCS) et qui vise à mettre en synergie les forces universitaires régionales.

II – Présentation de l'établissement

Fondé en 1872, prenant la suite de l'école impériale professionnelle du Nord créée en 1854, l'Institut du Nord (ainsi dénommé depuis 1913) a dépendu du conseil général du Nord jusqu'en 1975, date de sa nationalisation ; il recrute depuis 1972 sur le concours Centrale - Supélec et rejoint le Groupe des écoles centrales en 1990, sous le nom d'École centrale de Lille.

Comme la plupart des écoles d'ingénieurs, l'École centrale de Lille développe des activités très diversifiées, ainsi d'ailleurs que le précise son statut d'EPSCP :

- la formation initiale d'ingénieurs polyvalents et d'ingénieurs spécialistes ;
- la formation continue des ingénieurs et cadres ;
- la réalisation de travaux de recherche, d'études et d'essais ;
- la coopération avec des organismes publics ou privés, français ou étrangers.

À partir de sa mission principale de formation d'ingénieurs qui lui a donné l'habitude de collaboration étroite avec les industriels, elle a développé des activités de recherche et de formation spécialisée ; sa position géographique la prédispose à des contacts internationaux. Elle est habilitée à délivrer les diplômes suivants :

- ingénieur diplômé ;
- ingénieur de spécialité (IG2I et ITEEM) ;
- master recherche ;
- doctorat.

Par ailleurs, elle anime des formations bénéficiant du label "MS" de la Conférence des grandes écoles (CGE) et délivre des certificats de formation continue.

L'EC Lille dispose de 22 500 m² à Villeneuve-d'Ascq, ainsi que de 2 500 m² à Lens ; elle dispose en propre d'une résidence étudiante, gérée par une association loi de 1901 créée pour cela.

Les effectifs étudiants sont près de 1 500 étudiants, dont :

- 850 ingénieurs "centraliens" (cursus de trois ans pour le diplôme normal, quatre ans pour les doubles diplômes, auxquels s'ajoutent des étudiants en "césure") ;
- 500 ingénieurs "IG2I" et "ITEEM" ;
- 40 masters 2 ;
- 110 doctorants.

Le personnel comprend :

- 104 enseignants-chercheurs ;
- 97 personnels technique et administratif ;
- 250 intervenants extérieurs.

Le budget total hors salaires s'élève à 9,7 M€, dont environ 2 M€ provenant de contrats de recherche partenariale gérés dans le cadre d'un SAIC. L'école a créé, avec l'École centrale de Nantes, une fondation "Centrale Initiatives", abritée par la Fondation de France.

La gouvernance est assurée par le dispositif suivant :

- un conseil d'administration de 31 membres, dont un tiers de membres extérieurs parmi lesquels son président ;
- un directeur nommé, assisté d'un comité de direction. Ce comité comprend 8 membres : directeurs des études et de la recherche, directeurs fonctionnels (systèmes d'information, relations internationales, relations avec les entreprises), le secrétaire général, les directeurs des instituts extérieurs de formation des ingénieurs spécialisés.
- un conseil scientifique de 22 membres
- un conseil des études de 26 membres
- des commissions et comités spécialisés : comité technique paritaire, comité hygiène et sécurité, commission paritaire d'établissement

L'École centrale de Lille appartient à de multiples réseaux :

- régionaux : elle appartient au PRES "Université Lille Nord de France" ; elle appartient aussi à une École doctorale de site (E0072 USTL), et de nombreuses formations sont co-habilitées avec les universités voisines et, en particulier, l'USTL - Lille 1 et enfin elle participe à la Conférence régionale des grandes écoles du Nord ;
- nationaux : elle fait partie du réseau des écoles centrales, qui regroupe les cinq écoles centrales ; elle participe aux activités d'écoles doctorales en Sciences de l'ingénieur, ED 287 (établissement principal : École centrale de Paris) et ED 072 ;
- internationaux : elle appartient au réseau TIME, qui regroupe 71 institutions organisant un programme de double diplôme avec les écoles centrales ; huit autres institutions sont soit des partenaires du groupe des écoles centrales, soit des partenaires de la seule École centrale de Lille.

L'école participe à l'animation d'un incubateur, GENI (Grandes écoles du Nord incubation), qui reçoit un financement public spécifique, et est impliquée dans deux pôles de compétitivité, "I-trans" et "Picom".

Enfin, des associations diverses, dont l'association des anciens centraliens, regroupent les diplômés et renforcent les contacts avec les milieux économiques.

La stratégie en matière de recherche et de valorisation



Rappelons, tout d'abord, les principales données concernant le potentiel de recherche de l'école. Il comprend six laboratoires dont l'essentiel des activités concerne les sciences de l'ingénieur : mécanique des fluides, mécanique des solides et des matériaux, génie civil, génie électrique, automatique, informatique industrielle, génie industriel, génie des procédés, électronique, acoustique :

- LAGIS : UMR EC Lille, CNRS : automatique, génie informatique et signal ;
- LM2O : UPRES EC Lille : modélisation et management des organisations ;
- LML : UMR CNRS, USTL, EC Lille, ENSAM ;
- LEEP : UPRES, USTL, EC Lille, ENSAM, HEI, électronique de puissance et électrotechnique ;
- UCCS : UMR CNRS, USTL, ENSCL, Artois, EC Lille, catalyse et chimie du solide ;
- IEMN : UMR CNRS, USTL, UVHC, ISEN, micro-électronique et nano-technologies.

La stratégie de l'établissement apparaît clairement sur ce bref inventaire : plutôt que de développer une stratégie propre mettant en valeur ses spécificités, par exemple ses relations privilégiées avec les milieux industriels, il cherche, pour l'essentiel, à tirer parti de la coopération avec l'environnement académique et les laboratoires de recherche publique situés dans le voisinage : la démarche est cohérente avec la participation au PRES. Seul le LM2O, est une UPRES de l'établissement. Son effectif restreint, le faible niveau de ses publications, méritent d'être corrigés et les décisions concernant son avenir doivent être rapides.

L'EC Lille a augmenté récemment son BQR, et a mis en place un dispositif d'aide aux projets innovants et au montage de dossiers. La participation aux appels d'offres de l'ANR est assez décevante.

La recherche de moyens et de notoriété a conduit l'établissement à privilégier sa visibilité en termes de recherche académique (cette contrainte s'impose également pour la bonne gestion des carrières des personnels enseignants et chercheurs) ; cela étant, même si les fonds en provenance de la recherche partenariale ne sont pas négligeables, il devrait sans doute être possible de faire mieux, compte tenu du prestige de l'établissement dans l'industrie. Il en est de même en ce qui concerne les actions de valorisation : dépôts de brevet, création d'entreprises à partir des laboratoires.

Le personnel des laboratoires est satisfait de la situation : il considère toutefois, que, compte tenu du développement des activités d'enseignement (projets de fin d'étude, augmentation des effectifs), notamment, il est difficile, avec les moyens actuels, de faire face de manière satisfaisante aux exigences de l'activité de recherche.

L'école dispose de trois structures pour assurer la valorisation : l'école elle-même pour la gestion des contrats publics, le SAIC (service interne à l'école) pour la gestion des contrats privés, et la Fondation "Centrale Initiatives" de création récente.

Le montant des contrats est de 2 M€ environ, ce qui est faible compte tenu du contexte ; de plus, la proportion de contrats publics a tendance à augmenter, ce qui ne va pas forcément dans le bon sens ; enfin, si l'on examine la question de la propriété intellectuelle, peu d'efforts sont faits pour prendre des brevets, ce qui devrait pourtant être relativement facile, étant donné les domaines de recherche abordés.

La création d'une fondation abritée par la Fondation de France fournit une solution élégante pour avoir accès à des ressources d'origine privée : mais il ne peut s'agir que d'utilisations "d'utilité publique", ce qui est tout autre chose que la recherche partenariale. La marge de progrès est importante dans ce domaine.

La stratégie en matière de formation

L'école offre trois cursus d'ingénieur, le cursus "centralien" généraliste et deux cursus spécialisés en 5 ans, IG2I (Institut de génie informatique et industriel) et ITEEM (formation d'ingénieur manager entrepreneur), chacun bien inscrit dans la problématique de l'établissement et de son territoire. Même si on note, du côté des élèves de ces deux filières, un fort sentiment d'appartenance à leur formation spécifique plutôt qu'à l'École centrale de Lille, ils s'intègrent parfaitement dans la politique de l'établissement en matière de formation. La stratégie de diversification de l'offre de formation semble pertinente et constitue un axe partagé par une communauté enseignante très impliquée.

L'insertion des diplômés ne pose aucun problème : selon les enquêtes, 90 % des ingénieurs "centraliens" ont trouvé un emploi après moins de deux mois de recherche (65 % ont été embauchés à la suite de leur stage de 3^e année) ; quant aux ingénieurs de spécialité, ils ont tous trouvé un emploi dès leur sortie de l'école. Pour ITEEM, dont les premiers diplômés ne sont sortis qu'en 2008, l'enquête de suivi réalisée montre une bonne insertion professionnelle, en CDI majoritairement, avec, d'ores et déjà, quatre créations d'entreprises recensées.

I – Le cursus centralien

Ce cursus, organisé sur trois ans, comporte deux années de tronc commun dont une activité projet de 300 h, et une 3^e année d'approfondissement donnant lieu au choix couplé d'une option disciplinaire et d'une filière métier, avec une large palette de choix possibles.

- Option disciplinaire : mécanique avancée - mécatronique, génie civil, matière - énergie - vivant, ondes, nano- électronique et télécoms, génie électrique et automatique, systèmes électriques et électroniques, systèmes automatisés, systèmes de production, systèmes d'information, informatique, informatique de gestion, services et systèmes socio-économique ; systèmes de transport et logistiques.
- Filière : entrepreneuriat, gestion - audit - conseil, aménagement - construction - environnement, conception de produits et systèmes innovants, production, logistique, recherche.

Une réflexion autour de la réforme du tronc commun des deux premières années a été engagée, conformément aux recommandations de la CTI, dans une démarche associant la communauté enseignante, les élèves et les administratifs. Elle est programmée pour 2009-2010 et organisée autour de plusieurs principes :

- le renforcement de l'ouverture à l'international (via un séjour obligatoire d'au moins 6 semaines pour l'obtention du diplôme, soit en 1^{ère}, 2^e ou 3^e année) ;
- un resserrement du nombre de disciplines obligatoires au profit des "enseignements électifs" ;
- le développement de l'apprentissage en autonomie ;
- une refonte de l'activité projet, dont l'organisation ne donnait plus entière satisfaction aux enseignants comme aux élèves.

Ce travail important devrait aboutir à une réorganisation interne avec une diminution du nombre de départements de formation. Il est permis de regretter qu'une des recommandations de la CTI "Développer l'enseignement des sciences humaines et sociales et des matières juridiques" ne semble pas avoir été réellement prise en compte.

II – Le cursus IG2I

Il s'agit d'une formation en cinq ans, créée à Lens, en 1992, dans le cadre des recommandations du rapport Decomps sur la formation d'ingénieurs de production ("nouveaux ingénieurs"). Ce cursus a permis à l'établissement d'avoir un ancrage territorial important dans le bassin minier, dans un département ayant un fort taux de chômage. La localisation de cette formation à Lens en fait la seule formation publique d'ingénieurs du Pas-de-Calais. Elle s'appuie sur des collaborations avec l'Université d'Artois, notamment par la mutualisation de certains enseignements.

Les trois premières années constituent un tronc commun assurant une formation généraliste dans les domaines du génie informatique et du génie industriel. Un approfondissement est ensuite assuré durant les deux dernières années :

- Génie des systèmes avancés.
- Génie informatique.
- Génie des réseaux multimédias.

De nombreuses activités et projets, ainsi que 19 mois de stages conventionnés, sont prévus sur l'ensemble de la formation, dans une optique professionnalisante affirmée. L'organisation du cursus prévoit en particulier un fonctionnement de la quatrième année en alternance, proche d'une logique de formation en apprentissage. Le cursus prévoit aussi une ouverture internationale avec la possibilité de demander à effectuer sa dernière année dans une université à l'étranger.

La formation compte un taux moyen de boursiers de 38 % par an. Les effectifs, d'une cinquantaine d'élèves, semblent légèrement à la baisse. Ce constat a conduit l'institut à développer différentes actions de communication en vue de stabiliser le recrutement.

Depuis trois ans, un dispositif de tutorat, donnant lieu à la signature d'une convention avec l'élève ingénieur, a été mis en place pour favoriser la réussite. Il semble donner d'assez bons résultats. Il convient de souligner la qualité de l'environnement local de travail proposé aux élèves et intervenants.

III – Le cursus ITEEM

Il s'agit du cursus le plus récent, fondé en 2003, en partenariat avec l'École supérieure de commerce de Lille (ESC Lille). Il constitue un cursus original en France, combinant sciences de l'ingénieur et sciences de gestion. Le projet est né en 2000 à partir du constat d'une demande de double compétence en management et sciences de l'ingénieur, et d'un besoin économique : en effet, la région Nord - Pas-de-Calais est celle qui présente le taux de création d'entreprises le plus bas de France.

250 candidats se sont présentés dès la première année, chiffre actuellement en augmentation avec l'inscription dans le dispositif post-bac (pour 64 places). Le recrutement se fait majoritairement en région Nord - Pas-de-Calais.

Les élèves sont suivis en première année par un tuteur référent. On note un taux d'échec de 10 à 15 % en première année, le redoublement n'étant pas autorisé. Pour les années suivantes, les redoublements sont possibles mais peu utilisés. Chaque année les élèves effectuent un stage obligatoire, inspiré des stages ouvriers dans les écoles de commerce.

Le partenariat avec l'ESC Lille fonctionne très bien et permet aux élèves de bénéficier des ressources et compétences des deux établissements.

Cette formation doit prochainement s'installer dans un nouveau bâtiment dont la première tranche est achevée (environ 1 000 m²), mais dont la seconde n'est pas financée.

IV – Les masters et la formation doctorale

Au-delà du diplôme d'ingénieur, l'école propose six et bientôt huit, spécialités de M2, toutes en co-habilitation avec l'USTL, Lille 2 ou Centrale Paris. L'école est habilitée à délivrer des masters recherche (M2) depuis 2006 et des doctorats (la formation doctorale est ouverte depuis 2000 - premières soutenances en 2005).

En ce qui concerne la formation doctorale, l'école est engagée dans deux écoles doctorales, la première ED SPI 072 dans le cadre du PRES "Université Lille Nord Pas de Calais", la seconde ED SPI 287 portée par l'École centrale de Paris. C'est surtout dans la première que les doctorants sont inscrits, et la spécificité de l'EC Lille n'y est pas clairement établie.

Il est souhaitable que l'école s'interroge sur sa stratégie de formation et sur la place des M2. 107 des 169 inscrits sont des élèves de 3e année de l'école, dont une très faible proportion poursuit des études doctorales. Si l'objectif est de créer une continuité entre filière d'ingénieur et doctorat, et notamment d'attirer vers la thèse une proportion significative des ingénieurs diplômés, il n'est pas atteint. Une très grande partie des doctorants ne sont pas ingénieurs, ce qui est regretté par certains qui constatent un manque de compétences dans certains domaines. Près de 75 % sont étrangers, sans réelle stratégie de recrutement.

V – La formation continue

L'établissement est conscient de ce que la Formation continue (FC) ne constitue pas son point fort. Effectivement, l'offre est peu lisible, peu visible, et relativement déconnectée du reste de l'offre de formation. La FC est orientée autour de trois types d'activités : les Mastères spécialisés (MS) de la CGE ; les certificats et filières ; les formations sur mesure.

Sur les quatre mastères spécialisés, seuls deux semblent impliquer réellement l'établissement (bien que co-accrédités, les MS "Systèmes de transports ferroviaires et guidés" et "Technologies des systèmes hybrides de production d'électricité et de chaleur" sont en pratique portés par les partenaires, respectivement l'École nationale des ponts et chaussées et l'ENSAM).

Les effectifs du MS "Productique et informatique avancée" sont très insuffisants, à un niveau susceptible de menacer la pérennité de la formation.

Pour sa part, le MS "Création d'entreprise et entrepreneuriat" semble bien fonctionner, tant en termes d'effectifs que d'image : dans le classement 2009 des masters et formations spécialisées bac+5/bac+6 établi par le cabinet SMBG (Revue Entreprendre avril 2009), le MS arrive en cinquième position.

L'école délivre cinq types de certificats à destination des titulaires d'un diplôme bac +4 ou +5 :

- Mécanique avancée
- Génie civil
- Matière, énergie et vivant
- Services et systèmes socio-économiques
- Transport et logistique.

Les formations sur mesure constituent le cœur d'activité de la FC ; c'est en tout cas la principale ressource dans le budget dédié. Mais cette activité manque de pertinence car elle n'est pas ciblée sur des formations où l'école pourrait apporter une forte valeur ajoutée par rapport à d'autres établissements.

Au total, l'établissement n'a pas véritablement intégré la FC dans son offre de formation. En termes de pilotage, elle est rattachée au secrétaire général, mais sans que cela se traduise par un portage politique clair. La direction comme la communauté enseignante ne semblent pas convaincues de l'intérêt d'une telle activité, dans l'état actuel des choses, en dehors de l'intérêt financier. La "formation continue des ingénieurs et des cadres" relève pourtant bien des missions de l'établissement telles qu'elles ont été définies dans le décret du 29 septembre 1993.

À ce jour, il est difficile d'évaluer les possibilités de développement de la FC. Les moyens humains comme la volonté politique sont insuffisants pour porter un tel projet. Une volonté politique forte sera nécessaire afin de démontrer à la communauté centralienne l'impérieuse nécessité de s'ouvrir à un nouveau modèle de responsabilité sociétale.

La mise en place de la VAE a donné lieu à un travail de réflexion commun entre toutes les écoles centrales. La VAE n'est pas encore mise en œuvre à l'EC Lille ; il n'existe aucune procédure pour instruire les éventuels dossiers ou pour accompagner les candidats. Un rapprochement a été entrepris auprès d'écoles qui la pratiquent (Polytech'Lille). Mais la réflexion est encore embryonnaire et la communauté enseignante ne semble pas mobilisée.

VI – La démarche qualité

Il n'existe à l'heure actuelle pas de politique en tant que telle, cependant de nombreuses initiatives s'inscrivant dans cette perspective témoignent de la volonté de l'établissement de suivre les recommandations faites par la CTI en 2004 (encourager la démarche qualité). Sont ainsi à noter :

- l'évaluation des enseignements (en revanche il n'existe pas d'évaluation des formations en tant que telles) ;
- l'établissement d'indicateurs pour évaluer la qualité de la recherche ;
- les procédures qualité définies au sein de ITEEM par et pour les personnels administratifs ;
- le plan de formation continue des personnels.

La stratégie en matière de relations internationales



La dimension internationale est présente, au niveau de la formation, essentiellement par la participation au programme TIME, qui regroupe maintenant 71 institutions dans le monde (dont l'essentiel en Europe, comme l'indique le "E" de TIME : *Top Industrial Managers for Europe*), d'une trentaine d'élèves français et autant d'étudiants étrangers ; un stage obligatoire de six semaines minimum sensibilise les étudiants "centraliens" aux réalités mondiales ; un effort est fait pour atteindre un niveau opérationnel en langues étrangères, en particulier en anglais ; mais dans l'ensemble, pour les étudiants français qui ne sont pas impliqués dans TIME, la dimension internationale reste faible.

Signalons enfin que l'EC Lille est associée au projet de l'École centrale de Pékin, qui a démarré, cette année, un cycle de formation d'ingénieur en trois ans avec la participation de professeurs français des Écoles centrales.

La dimension internationale est aussi, par nature, importante en recherche, grâce aux relations que nouent les chercheurs, et par la proportion de doctorants étrangers (environ 75 % des effectifs, dont un nombre important d'étudiants tunisiens). Dans le cadre du projet "Pékin", des projets de coopérations de recherche, sous forme de thèses en cotutelle, dans le domaine de l'aéronautique, sont en cours de mise en place.

La volonté d'améliorer la visibilité internationale ainsi que la compétitivité est une préoccupation de l'ensemble des acteurs régionaux qui les incite à participer activement aux dispositifs de regroupements en cours : PRES, etc.

La stratégie en matière de relations extérieures



Les relations avec l'industrie sont anciennes et intenses, entretenues par la présence d'industriels au Conseil d'administration (dont le président), ainsi que par l'action des anciens élèves, très motivés par la promotion de leur école.

L'école est membre fondateur de la Conférence régionale des grandes écoles du Nord : dans le cadre de ce réseau, l'EC Lille, l'ENSAM de Lille, l'ENSAIT, l'ESC Lille et l'École des mines de Douai ont créé un incubateur, GENI, qui organise, à l'intention des candidats entrepreneurs, des formules d'accueil, de formation, de conseil ; cet incubateur a bénéficié d'un financement de 10 M€ sur trois ans et devrait accueillir 90 projets en 2010. GENI cherche à développer, avec succès, son attractivité au-delà des limites de la région, et, notamment, dans les pays limitrophes.

L'établissement participe également aux activités de deux pôles de compétitivité sur les six que compte la région : le pôle "I-trans", pôle à vocation mondiale, et le pôle "PICOM". Le premier pôle est le plus ancien et vise à faire interagir les organisations et les entreprises, nombreuses dans le Nord, qui s'occupent de transports ; le second, plus récent, a pour but de perfectionner l'usage des Technologies de l'information et de la communication dans le commerce, notamment de distribution : à titre d'exemple, quelques chiffres impressionnants sont avancés (48 milliards de produits manipulés, 100 000 références, 300 millions de tickets de caisse par an). C'est, semble-t-il, la première fois que les entreprises de la grande distribution coopèrent aussi étroitement avec des centres de recherche publics. Un financement public important est prévu, notamment en provenance du FEDER.

En outre, il convient de souligner la participation de l'école au PRES "Université Lille Nord de France", qui comprend 8 membres, dont les trois universités lilloises, celles d'Artois, du littoral et de Valenciennes, l'EC Lille et l'École des Mines de Douai et 15 membres associés, dont le conseil régional du Nord, membre associé, le réseau de l'Institut catholique de Lille et les antennes locales des grands organismes de recherche ; cet EPCS, créé en janvier 2009, met en place ses organes de gouvernance et a défini ses objectifs :

- tout d'abord, présenter des demandes communes aux membres, pour bénéficier du plan "Campus" national, ce qui a été obtenu ;
- à plus long terme, viser des diplômes de "Université Lille Nord de France", comme des masters co-habilités ou un doctorat unique, mettre en commun des ressources documentaires, accompagner des projets de recherche communs à l'international, créer, avec l'appui du conseil régional, une plate-forme commune de valorisation, harmoniser les actions de promotion de la VAE actuellement peu développée, etc.

Bien que ces démarches de renforcement des réseaux locaux et régionaux ne relèvent pas vraiment de l'initiative des établissements, compte tenu de l'incitation forte, pour ne pas dire plus, des autorités centrales et régionales, il faut souligner l'efficacité du dispositif pour engager au dialogue les acteurs locaux et régionaux.

Cependant, la complexification croissante de l'environnement général consomme une part croissante de l'énergie et de la disponibilité de l'équipe dirigeante, qui doit rester vigilante sur le "rapport qualité-prix" pour l'établissement. Il sera donc essentiel de faire l'évaluation du système au regard des objectifs fixés : améliorer les performances du système global par rapport à l'état actuel, en termes de visibilité internationale, d'attractivité auprès des étudiants étrangers, de compétitivité des laboratoires de recherche.

La stratégie en matière de vie étudiante



La participation des étudiants à la vie de l'institution se fait dans le cadre des dispositions statutaires à travers les représentants élus des étudiants : la participation aux élections évolue entre 26 et 32 %, et on peut regretter que l'école n'organise pas de réelles campagnes électorales (information, incitation au vote, visibilité et ouverture des bureaux de vote).

Le point de vue des élèves est pris en compte et, par ailleurs, les contacts informels sont relativement faciles avec tous les permanents, compte tenu de la taille relativement réduite de l'établissement ; la prise de responsabilité effective dans la marche de l'école sous la forme par exemple de fonctions officielles attribuées à des étudiants (participation au Comité de direction, etc.) est souhaitée par certains. Dans l'état actuel des textes statutaires de l'école, il est difficile d'envisager de telles hypothèses, mais, au regard d'expériences réussies dans d'autres établissements, il pourrait être recommandé d'améliorer la participation des étudiants aux processus décisionnels.

L'activité associative est très importante : des dizaines d'associations (70) permettent aux élèves de participer à des projets en tout genre ; certains souhaiteraient que l'engagement associatif soit formellement valorisé, ce qu'il n'est pas aujourd'hui ; l'école encourage ces activités par la mise à disposition de locaux, par une aide financière qui pourrait être dévolue au "Conseil d'administration des élèves", qui gère également une cotisation de 300 € par élève.

Les encouragements de la direction pour le développement d'activités culturelles pourraient être plus importants, en veillant à conserver un juste équilibre entre pur soutien logistique et interventionnisme excessif : il s'agit d'une population de jeunes adultes à laquelle il faut laisser une large capacité d'initiative et de créativité, par ailleurs particulièrement formatrice pour de futurs ingénieurs.

Les étudiants sont critiques vis-à-vis de la politique de santé de l'établissement, qui s'en remet à l'USTL : il y a peut-être là des efforts à faire en interne de la part de l'institution. Il est à noter que l'accessibilité pour les handicapés a fait l'objet d'améliorations méritoires et à poursuivre.

La résidence Léonard de Vinci, réservée aux étudiants de l'EC Lille, est appréciée. Son mode de gestion associatif est efficace et les locaux sont confortables. Il est regretté que la résidence ne soit pas accessible aux étudiants de la formation ITEEM. Enfin, la proximité du CROUS pourrait offrir des possibilités accrues d'accès à des activités culturelles ou autres ; la vie sportive, notamment, est très active, mais ne dispose que de moyens limités.

La stratégie en matière de gouvernance



La gouvernance de l'EC Lille se comprend à partir de son histoire, et de ses quelques caractéristiques essentielles : une communauté de moins de 2 000 personnes (1 400 étudiants, 200 personnels et 250 vacataires), une culture d'établissement qui diffuse du haut vers le bas de l'organigramme un fort sentiment d'appartenance à l'établissement avec ses avantages et ses inconvénients : une forte implication des personnels dans leur métier, une mobilité externe très limitée (il n'est pas rare de trouver des personnes entrées en fonction il y a plus de 30 ans).

Un large consensus sur le fait que les rouages de la vie collective de l'école fonctionnent correctement.

I – Les instances de gouvernance

Le Conseil d'administration (CA) compte 31 membres, avec une moitié d'extérieurs dont 12 appartiennent aux milieux économiques et sociaux ou sont choisis intuitu personae, parfois en leur qualité d'anciens élèves de l'EC Lille. C'est à cette catégorie qu'appartient l'actuel président. Le conseil d'administration compte, en moyenne, trois réunions par an ; les décisions sont arrêtées dans un esprit de consensus et les débats préparés en amont par le directeur et par le comité de direction.

Le directeur réunit, une fois par semaine, un comité de neuf membres, choisis par lui, qui constituent l'équipe de direction : les responsables des deux domaines de référence (recherche, études), les directeurs fonctionnels (systèmes d'information, relations internationales, relations entreprises), le secrétaire général et les directeurs des instituts de formation ITEEM et IG2I. C'est le centre de gravité de l'institution qui contribue à la stratégie de l'école et met en œuvre la politique qui en est déclinée.

Le Conseil scientifique (CS) compte 22 membres ; à la faveur de trois ou quatre réunions annuelles, il propose les orientations de la politique de recherche et la répartition des crédits de recherche, dans l'esprit du rôle qui lui est dévolu.

Le Conseil des études (CE) compte 26 membres ; il a la même fréquence de réunions ; il a un rôle conforme à sa vocation : formation, insertion, validation et vie étudiante pour les activités culturelles, sociales, sportives et associatives.

S'agissant du CTP et du CHS, ces deux instances sont en place et fonctionnent de manière satisfaisante avec le concours de trois organisations syndicales représentées dans l'école, le SNESUP-FSU, l'UNSA-SNPTEs et le SGEN-CFDT.

L'organigramme interne met en lumière trois catégories de services. Un certain nombre d'entre eux sont placés sous l'autorité directe du secrétaire général (DRH, finances, services techniques, emploi et communication, admissions, documentation, formation continue, SAIC), qui supervise également le fonctionnement de la résidence qui accueille plus de 500 étudiants. L'agence comptable et l'hygiène-sécurité sont placées dans la mouvance immédiate du directeur. Enfin, les services fonctionnels, départements et laboratoires, correspondant aux directions de l'établissement évoquées supra, leur sont naturellement rattachés.

L'organisation de l'école semble avoir peu évolué au cours des dernières années, faute de mobilité d'une part, faute de croissance en effectifs d'autre part. Les changements intervenus récemment (un nouveau secrétaire général, un agent comptable à temps plein qui pilote un service financier/agence comptable intégré, un SGASU qui contribuera à conforter la GRH et à l'articuler de manière plus structurée) doivent être pleinement utilisés, notamment pour la préparation aux responsabilités et compétences élargies souhaitée par l'EC Lille.

Dans cette dynamique, la volonté de souligner le rôle et la place des grandes fonctions administratives et financières justifierait la présence au comité de direction de l'agent comptable, chef des services financiers comme gage de la reconnaissance des changements récemment intervenus, manière de voir plus conforme à l'article L.953-2 du code de l'Éducation.

II – La politique de ressources humaines

L'EC Lille compte 104 enseignants-chercheurs et 97 IATOSS, dont 73 % de fonctionnaires, la situant dans la moyenne des établissements du groupe disciplinaire auquel elle appartient.

La petite taille de l'EC Lille conduit souvent à une nécessité de polyvalence des personnels IATOSS, un risque de difficulté existe en cas de défaillance. Ces personnels ont une bonne productivité, l'école s'efforce d'encourager la formation continue, et vient juste de généraliser l'entretien professionnel d'activité. Fondamentalement, ils sont satisfaits de leurs conditions de travail, leur attachement à l'établissement en témoigne.

La population enseignante est relativement jeune, l'effectif culminant dans la tranche 41-45 ans. En revanche, on note un fort déséquilibre hommes/femmes parmi le personnel enseignant : l'effectif est masculin à 84 %. Les recrutements d'enseignants-chercheurs sont essentiellement externes.

L'EC Lille est consciente de la nécessité de mener une évolution des méthodes et de la gestion, qui passe par :

- renforcer et réorganiser le service des ressources humaines ;
- mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- redéfinir les procédures de recrutement, de formation et la politique indemnitaire ;
- intensifier la formation continue des personnels.

Atteindre ces objectifs suppose la mise en place rapide d'une gestion administrative et financière intégrée autour des deux pôles, IATOSS et enseignants, avec le pilotage et le traitement de la masse salariale par le service des ressources humaines.

III – La politique budgétaire et financière

Le budget 2009 de l'école s'élève à 9,7 M€, les dépenses (50 % de fonctionnement, 36 % de masse salariale et 14 % d'investissement) restent inférieures aux recettes, l'écart ayant même tendance à s'accroître. Les finances de l'établissement sont donc saines, le fonds de roulement représente une capacité de trésorerie équivalente à 6 mois de dépenses.

Le renforcement du service financier et comptable, déjà évoqué, doit conduire à l'introduction de méthodes de gestion davantage conformes au statut d'une grande école : le dialogue de gestion budgétaire n'existe pas : les directeurs fonctionnels n'ont pas de budget à leur disposition. Il appartient également à l'établissement d'élaborer ou de perfectionner ses outils de gestion et de pilotage nécessaires à son développement, notamment dans la perspective qui est la sienne du passage aux RCE : tableaux de bord mensuels, suivi d'indicateurs clés de gestion budgétaire et financière, mise en perspective d'un authentique contrôle de gestion.

IV – La politique immobilière

L'EC Lille se déploie sur Villeneuve-d'Ascq et Lens. Installée sur le campus scientifique de Villeneuve d'Ascq depuis 1968, l'école se sent à l'étroit dans ses bâtiments alors même qu'elle aimerait pouvoir accroître son personnel et ses effectifs. Néanmoins, son patrimoine est de qualité et il est bien entretenu. C'est un des points forts de l'établissement. Les enjeux en termes de locaux sont importants, ils sont bien appréciés. La gestion patrimoniale est de qualité.

L'ensemble des missions de la fonction immobilière (gestion, maintenance, sécurité, développement) est bien ordonné. La programmation de la maintenance et les travaux de sécurité ainsi que la nécessaire optimisation des locaux sont bien identifiés.

V – Le traitement de l'information (TIC, politique documentaire)

Une Direction des systèmes d'information (DSI) a été créée récemment, et son titulaire siège au Comité de direction, signe de l'importance que la nouvelle direction y accorde.

L'informatique est utilisée comme outil de gestion, pour le suivi comptable, mais aussi pour la gestion des salles ; des solutions informatiques originales ont été mises en place, utilisant SUN PORTAL (mail, agenda collectif, création de communautés autour d'objectifs variés) ; le portail sera pleinement opérationnel à l'automne 2009.

Elle est aussi utilisée pour la promotion de l'enseignement "dématérialisé" (cours en ligne, recours à des logiciels pédagogiques), autour de trois objectifs :

- la dématérialisation des cours et l'accès à distance aux supports de formation ;
- le développement des capacités d'auto-évaluation : mise en place de QCM ;
- la diversification des modules de formation.

Les élèves disposent d'accès en libre-service de 7 h à 20 h ; l'ensemble de l'école comprend 900 ordinateurs. Ces réalisations concrètes ont contribué à une amélioration de la pédagogie, et à des facilités nouvelles pour les élèves. L'effort des enseignants pour intégrer ces nouvelles méthodes et pratiques doit s'accroître.

En ce qui concerne la documentation, un centre de documentation a été ouvert dans une aile récente de l'école sur 415 m² et dispose d'un budget de 80 k€, dont le tiers est consacré à la gestion des ressources électroniques ; l'école, qui n'a pas la masse suffisante pour constituer un SCD autonome, participe à la mise en commun de ressources avec les institutions qui lui sont proches : accès à la bibliothèque universitaire à Lille, à Lens, partenariat avec l'École supérieure de commerce pour la formation ITEEM. Cette mutualisation des ressources doit s'accroître.

VI – La stratégie en matière de communication

Attirer les bons étudiants est une priorité. L'information est diffusée aux candidats potentiels, en vue de les persuader, dans un contexte concurrentiel, du choix de l'école. Pour ce qui est de la dimension internationale, la diffusion de l'information se fait de plus en plus, dans le cadre de regroupements, via le réseau des écoles centrales et le PRES.

L'établissement communique également sur un programme spécifique "d'accompagnement de lycéens issus de milieux modestes" afin de contribuer à une diversification du recrutement et des profils sociologiques des élèves. Initié par l'ESSEC en 2002, ce programme est intitulé "Une grande école : pourquoi pas moi ?" et implique aujourd'hui 30 grandes écoles essentiellement au sein de la Conférence des grandes écoles. L'EC Lille participe également à un autre programme : "Parcours réussite" : impulsé par la région - ce programme concerne les étudiants en DUT informatique issus d'un milieu modeste. L'accompagnement se fait par les ig2iens. Au total, 50 lycéens sont accompagnés par les étudiants de Centrale Lille et de l'ig2i.

Conclusion et recommandations



L'École centrale de Lille est une école de qualité, qui se retrouve confrontée à de nouveaux défis, qu'elle a bien identifiés, notamment dans sa politique de partenariats. Elle souhaite s'engager dans une politique de site avec ses partenaires universitaires locaux et s'impliquer dans le groupe des écoles centrales, pour affirmer encore davantage sa dimension internationale et ses engagements industriels.

Il lui appartient donc de jouer de ses atouts, notamment de sa taille et de l'adhésion de l'ensemble de ses personnels à un projet commun, pour conserver la place qu'elle tient aujourd'hui, notamment dans l'ensemble scientifique lillois.

I – Les points forts

- La qualité des étudiants recrutés ; une taille suffisante pour permettre une vie étudiante animée et des conditions d'hébergement confortables, deux éléments forts d'attractivité pour l'école ;
- Des relations avec l'industrie importantes, notamment à travers la participation aux instances de l'école, l'intervention d'industriels dans la formation, les relations avec les anciens élèves. Cette reconnaissance par le mode professionnel se traduit notamment par une insertion professionnelle rapide et de qualité ;
- Une gouvernance efficace, des contacts directs et informels avec une équipe de direction mobile, adaptable et dynamique. Une gestion du patrimoine remarquable ;
- L'intégration dans un environnement scientifique et universitaire de qualité et ayant la taille critique par la participation aux grandes opérations de "géostratégie universitaire" : PRES "Université Lille Nord de France", opération Campus Grand Lille ; et appartenance à un grand campus universitaire.

II – Les points faibles

- En formation initiale, la formation internationale des étudiants non concernés par TIME est insuffisante ; la formation aux sciences économiques et sociales devrait être renforcée ;
- Une articulation entre diplôme d'ingénieur d'une part, master et doctorat d'autre part, peu claire ;
- Une formation continue à repenser en fonction d'objectifs non plus seulement financiers, mais comme partie intégrante de la mission de l'établissement ;
- Une stratégie d'établissement en matière de recherche peu apparente. Un niveau de recherche partenariale faible compte tenu de l'aura de l'établissement dans l'industrie : la valorisation pourrait être mieux prise en compte, d'autant que l'école est un des animateurs d'un incubateur ;
- Une gestion financière, une gestion des ressources humaines et un contrôle qualité à améliorer car loin des standards actuels ;
- Une vie étudiante peu structurée, dans les domaines de la participation effective à la gestion de l'école, du suivi sanitaire, des encouragements au développement des activités culturelles.

III – Les recommandations

- Renforcer la formation internationale des étudiants non concernés par TIME, ainsi que la formation en sciences économiques et sociales ; apporter plus d'attention à la vie étudiante ;
- Préciser la stratégie de l'école quant à l'articulation formation d'ingénieur et master/doctorat ; veiller à ce que les actions soient en adéquation avec les objectifs choisis ;
- Renforcer la recherche partenariale ; pour la recherche plus fondamentale, trouver le bon équilibre entre la bonne coordination avec les établissements voisins et avec les antennes locales des grands organismes, et la définition d'une stratégie propre de l'école ;
- Clarifier la stratégie de réseaux entre la dimension locale autour du PRES et la dimension nationale du groupe des écoles centrales ; évaluer les enjeux, les conséquences en terme de visibilité de l'école ;
- Revoir au fond la politique de formation continue, qui n'est sans doute pas la mission prioritaire de l'école, mais que, dans l'état actuel des choses, les enseignants-chercheurs ne se sont pas vraiment appropriés ;
- Accentuer la modernisation de la gestion, et notamment mettre en place un système de gestion prévisionnelle et plus décentraliser, renforcer l'informatique de gestion.

Liste des sigles

A

AERES Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ANR Agence nationale de la recherche

B

BQR Bonus qualité recherche

C

CA Conseil d'administration
CDI Contrat à durée indéterminée
CE Conseil des études
CGE Conférence des grandes écoles
CNRS Centre national de la recherche scientifique
CROUS Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS Conseil scientifique
CTI Commission des titres d'ingénieur

D

DRH Direction des ressources humaines
DSI Direction des systèmes d'information
DUT Diplôme universitaire de technologie

E

EC Lille École centrale de Lille
ED École doctorale
ENSAIT École nationale supérieure des arts et industries textiles
ENSAM École nationale supérieure d'arts et métiers
ENSCL École nationale supérieure de chimie de Lille
EPCS Etablissement public de coopération scientifique
EPIC Établissement public à caractère industriel et commercial
EPSCP Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST Établissement public à caractère scientifique et technologique
ESC Lille École supérieure de commerce de Lille
ESSEC École supérieure des sciences économiques et commerciales

F

FC Formation continue
FEDER Fonds européen de développement régional

G

GENI Grandes écoles du Nord incubation
GRH Gestion des ressources humaines

H

HEI Hautes études d'ingénieur

I

IATOSS	(Personnels) Ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service et de santé
IG2I	Institut de génie informatique et industriel
IEMN	Institut d'électronique, de microélectronique et de nanotechnologie
ISEN	Institut supérieur d'électronique et du numérique
ITEEM	Institut technologique européen d'entrepreneuriat et de management

L

LAGIS	Laboratoire d'automatique, génie informatique et signal
LM2O	Laboratoire de modélisation et de management des organisations
LML	Laboratoire de mécanique de Lille
LEEP	Laboratoire d'électrotechnique et d'électronique de puissance

M

M/M1/M2	(LMD) Master, master 1 ^{ère} année, 2 ^e année
MS	Mastère spécialisé

P

PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
------	---

Q

QCM	Questionnaire à choix multiples
-----	---------------------------------

R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
-----	---

S

SAIC	Service d'activités industrielles et commerciales
SCD	Service commun de documentation
SGASU	Secrétaire général d'administration scolaire et universitaire
SGEN	Syndicat général de l'éducation nationale
SNESUP	Syndicat national de l'enseignement supérieur

T

TIC	Technologies de l'information et de la communication
TIME	<i>Top industrial managers for Europe</i>

U

UCCS	Unité de catalyse et de chimie du solide
UMR	Unité mixte de recherche
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UPRES	Unité propre de recherche de l'enseignement supérieur
USTL	Université des sciences et technologies de Lille
UVHC	Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
-----	---------------------------------------

Observations du président



Réponse du Directeur de l'Ecole Centrale de Lille au rapport d'évaluation de l'établissement établi par l'AERES.

Le Directeur de l'Ecole Centrale de Lille remercie l'AERES pour la consistance du rapport résultant d'une visite approfondie qui a duré trois jours pleins.

Sans chercher à répondre point par point à l'ensemble des arguments développés par l'AERES, je souhaite apporter les compléments suivants aux conclusions et recommandations de ce rapport d'évaluation.

Concernant la formation internationale, l'école développe une politique volontariste et ambitieuse aussi bien en accueil d'élèves-ingénieurs ou étudiants en masters recherche que dans l'envoi de ses propres élèves à l'international. La formation IG21 impose ainsi une obligation de trois mois dans un pays anglo-saxon et en entreprise pour tous. La formation Iteem envoie quant à elle tous ses élèves huit mois en entreprise à l'étranger. La formation Centralienne, déjà forte de 25% de doubles diplômés ayant donc séjourné 2 ans à l'étranger, va prochainement ouvrir à l'international le semestre 8 de sa formation afin que tous ses élèves aient une expérience d'au minimum 6 mois à l'étranger.

L'école témoigne d'une vie associative et culturelle forte avec trois Bureaux des Elèves, un Bureau des Arts et un Bureau des Sports et près d'une centaine d'associations. Elle mutualise avec l'Université de Lille I le suivi sanitaire de ses élèves, ce qui apparaît comme une réelle opportunité. Elle développe une proximité forte avec ses élèves qui représentent respectivement plus de 30% et plus de 40% des membres élus de son CA et de son CEVU. L'école considère que la désignation d'un interlocuteur unique auprès de la direction serait réductrice par rapport à la réalité et au dynamisme de la dimension associative.

L'école prend bien volontiers à son compte les recommandations de l'AERES concernant la modernisation de sa gestion. Après avoir recruté un agent comptable, chef des services financiers, l'école recrute actuellement son futur directeur des ressources humaines sur un emploi fonctionnel d'Administrateur de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Le directeur des systèmes d'information est membre de l'équipe de direction depuis deux ans. Il nous appartient effectivement de renforcer encore l'ensemble de nos services (notamment la dimension Qualité) afin de nous préparer au mieux au passage aux responsabilités et compétences élargies revendiqué pour, au plus tard, le 1^{er} janvier 2012.

L'établissement bénéficie actuellement de la part de l'état de 104 enseignants et enseignants-chercheurs, de statut fonctionnaire, ainsi que de 70 personnels administratifs et techniques de même statut. Elle souffre ainsi d'une sous-dotation en termes d'emplois extrêmement importante. La dotation globale de l'établissement pour l'année 2009 élaborée à partir du modèle « SYMPA » fait ainsi apparaître explicitement un déficit de 55 emplois.

Cette réalité explique parfaitement la faiblesse actuelle de l'activité de formation continue de l'établissement. Se concentrant principalement sur ses missions premières que sont la formation initiale et la recherche, l'école ne dégage pas actuellement les ressources humaines suffisantes lui permettant d'augmenter son activité de formation continue. Cela sera corrigé - et nous le souhaitons - quand le déficit d'emploi aura pu être au moins pour partie résorbé.

Une analyse équivalente peut pour partie être conduite concernant l'activité de recherche contractuelle. Je tiens néanmoins à signaler que cette activité (plus de 2,1 M€ par an ces 2 dernières années) correspond à plus de 20% de son budget total hors salaire. On peut également relever que cette activité correspond à plus de 75 k€ de contrat par an et par cadre A. L'école cherche ici clairement un équilibre harmonieux entre une recherche académique incontestable (au travers de laquelle nos chercheurs et nos laboratoires sont évalués et l'école financée) et une contribution au développement économique auprès des entreprises. Il faut remarquer que l'évolution de la balance contrats publics / privés que le rapport critique n'est pas significative, car basée sur seulement sur les 2 dernières années et ne prenant pas en compte le fait que les financements obtenus dans le cadre

de projets labellisés « Pôles de Compétitivité » relèvent bien d'activités partenariales même si les financements associés sont publics.

L'école dispose aujourd'hui d'un SAIC et d'un Service de Valorisation de la Recherche qui travaillent au côté des enseignants-chercheurs pour la défense de leurs intérêts : négociation de la propriété intellectuelle, valorisation au coût complet des travaux de recherche, négociation des contrats, aide au dépôt de brevets... L'école a la volonté de renforcer encore sa capacité à valoriser ses travaux de recherche. Elle étudie en conséquence une prise de participation dans la société anonyme Centrale Innovation, ce qui doit lui permettre de consolider cette activité pour peu que Centrale Lille dispose également de ressources humaines en nombre suffisant.

Je regrette que les liens forts entre les M2R et la plupart des options d'approfondissement et évidemment avec la filiale Recherche de 3^{ème} année n'aient pas mieux éclairé l'articulation entre formation d'ingénieur et master / doctoral. Quant aux chiffres d'inscription en M2, ils ne concernent - *par définition* - que les inscriptions à l'école elle-même pour les seules spécialités pour lesquelles elle est habilitée. Il y a lieu de rajouter chaque année une vingtaine d'inscriptions en M2 dans d'autres établissements ainsi que les 25% de la promotion qui suivent un master à l'étranger dans le cadre de leur double diplôme. Il en va de même concernant la proportion d'ingénieurs centraliens poursuivant une formation doctorale, qui ne doit pas s'évaluer par le seul chiffre d'inscrits en thèse à l'école elle-même, l'établissement et/ou le pays hôte pour le M2 étant déterminants pour la poursuite en thèse.

Enfin, je m'étonne et conteste l'interrogation de l'AERES concernant la stratégie propre de l'Ecole en matière de recherche. La stratégie de l'école a toujours été de développer de façon volontariste une recherche dans les domaines des sciences et de la technologie, à la fois fondamentale et appliquée, au profit de l'industrie et des services.

Sise sur le site scientifique, voisine immédiate de l'Université de Lille I, l'école a décidé de développer cette stratégie en mettant en synergie ses compétences propres à celles du site, au profit de la construction de laboratoires puissants et reconnus. Cette politique de partenariats avec ses voisins (tant établissements publics d'enseignement supérieur qu'organismes de recherche) permet en retour à l'école de couvrir l'ensemble des compétences scientifiques et technologiques qui caractérisent son identité d'établissement généraliste.

C'est donc bien dans le respect de sa stratégie propre que l'Ecole Centrale de Lille a choisi d'être membre fondateur du PRES Université Lille Nord de France, parce qu'elle adhère et s'engage pleinement sur les missions qu'il s'est fixées, et notamment la conception et la mise en œuvre d'un plan stratégique de la recherche (article 3 des statuts du PRES).

A Villeneuve d'Ascq, le 24 septembre 2009.



Professeur Etienne CRAYE
Directeur de l'Ecole Centrale de Lille

Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'École centrale de Lille a eu lieu du 31 mars au 2 avril 2009. Le comité d'experts était présidé par Jacques **Lévy**, ancien directeur de l'École des mines de Paris.

Ont participé à l'évaluation :

Cécile **Blatrix**, ancienne vice-présidente du CEVU, Université Paris 13, professeur à AgroParisTech ;

Jean-Michel **Colin**, cadre supérieur honoraire du groupe Total ;

Jean-Claude **Roynette**, professeur honoraire de l'Université Paris Sud 11 ;

Yannick **Schmitt**, expert de Bologne auprès de la Commission européenne ;

Luc **Ziegler**, secrétaire général de l'Université de Nancy 1.

Jean-Pierre **Borel**, délégué scientifique et Margot **Arrault**, chargée 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.