



**HAL**  
open science

**Université de Valenciennes**  
Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

| Rapport d'évaluation d'un établissement. Université de Valenciennes. 2009. hceres-02026237

**HAL Id: hceres-02026237**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026237>**

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 de Valenciennes et du Hainaut- Cambrésis



octobre 2009



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

# Rapport d'évaluation de l'Université de Valenciennes et du Hainaut- Cambrésis



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

octobre 2009



# Sommaire



Présentation	5
I – Le contexte régional	5
II – L'Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis	5
La stratégie en matière de recherche	7
I – Le potentiel de recherche de l'établissement	7
• Un positionnement sur les transports durables	8
II – La stratégie recherche de l'établissement	8
La stratégie en matière de valorisation	9
La stratégie en matière de formation	11
I – Le pilotage de l'offre de formation	11
II – Une offre de formation à dominante professionnelle	12
III – La formation continue	12
IV – Les dispositifs d'accompagnement	13
V – La démarche qualité pédagogique	14
Stratégie en matière de vie étudiante	15
I – L'organisation structurelle de la vie étudiante	15
II – La participation des étudiants à la vie institutionnelle	15
III – La vie associative	15
IV – Les services aux étudiants	16
1 • Accueil	16
2 • Travail étudiant	16
3 • Handicap	16
4 • Santé	16
5 • Vie sportive	16
6 • Vie culturelle	17
V – Les partenariats avec les collectivités territoriales	17
Stratégie en matière de relations extérieures	19
I - Les relations interétablissements	19
II – Les relations avec les EPST et les EPIC	19
III – Les relations avec les collectivités et les milieux socio-économiques	19

Stratégie en matière de relations internationales	21
I – Le potentiel de l'établissement	21
II – La mobilité sortante	21
III – La mobilité entrante	22
IV – Les relations internationales au niveau recherche	22
La gouvernance	23
I – Le système d'organisation et de pilotage	23
II – Le pilotage et le développement des technologies de l'information et de la communication	24
III – La politique de gestion des ressources humaines	24
IV – L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière	25
V – La politique immobilière	26
VI – Le développement de la capacité d'auto-évaluation	26
Conclusion et recommandations	27
I – Les points forts	27
II – Les points faibles	27
III – Les recommandations	27
Liste des sigles	29
Observations de la présidente	31
Organisation de l'évaluation	35

# Présentation



## I – Le contexte régional

L'Enseignement supérieur et la Recherche en région Nord - Pas-de-Calais se caractérise 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<sup>e</sup> 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 de la recherche régionale (public et privé) regroupe 3 650 chercheurs et enseignants-chercheurs soit 2,2 % du potentiel français (9<sup>e</sup> 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 2009, sous la forme d'un Établissement public de coopération scientifique (EPCS) et qui vise à mettre en synergie les forces universitaires régionales.



## II – L'Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis

L'Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis (UVHC) est une université pluridisciplinaire hors santé qui a été créée en 1968 par transformation de l'antenne de la faculté de sciences de Lille, créée en 1964. Sa création a été fortement soutenue et appuyée par les responsables politiques et socio-économiques afin de participer activement à la reconversion économique du Valenciennois et du Hainaut-Cambrésis. Elle est implantée sur trois sites, le site principal de Valenciennes et les deux antennes de Cambrai et de Maubeuge. À la rentrée 2008, l'université accueillait, en formation initiale dans deux UFR et six écoles ou instituts, plus de 10 000 étudiants dont près de 42 % de boursiers (pourcentage très supérieur à la moyenne nationale). Au cours de son développement, l'université a conforté l'image d'une université de proximité, ancrée sur son territoire – les étudiants issus de la région représentent 78,8 % – spécialisée dans la professionnalisation des formations et avec la volonté de développer une recherche thématique centrée sur le secteur des transports. Tournée également vers l'innovation pédagogique, elle a été précurseur dans la mise en place du LMD en France. Avec ses 650 enseignants et ses 560 personnels administratifs et techniques, l'université représente, aujourd'hui, un potentiel humain qui contribue à l'économie locale.





# La stratégie en matière de recherche



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

Le potentiel de recherche de l'UVHC est aujourd'hui concentré autour de 6 laboratoires : 3 en sciences dures et 3 en sciences humaines et sociales, qui totalisent 300 enseignants-chercheurs, mais aucun personnel issu des grands organismes de recherche. Cette organisation est le fruit d'un travail de restructuration assez lourd mené depuis plusieurs années qui reste encore à achever. Le soutien aux équipes de recherche est indispensable pour qu'elles obtiennent une qualité reconnue tant en recherche et développement qu'en recherche fondamentale.

Le LAMAV EA 4105 (Laboratoire de mathématiques et leurs applications de Valenciennes) regroupe depuis 2006 toutes les forces de l'UVHC en mathématiques. Il a su créer une dynamique de recherche très positive, notamment grâce à des recrutements exogènes de qualité et en travaillant la re-motivation des enseignants-chercheurs non-publiants.

Le DOAE (Département d'opto-acoustico-électronique) de l'IEMN CNRS 8520 (Institut d'électronique, de microélectronique et de nanotechnologie - majoritairement lillois) recentre aujourd'hui ses activités sur deux axes principaux : télécommunications et microsystèmes acoustiques et optiques.

Le LAMIH UMR CNRS 8530 (Laboratoire d'automatique, de mécanique et d'informatique industrielle et humaine), le LMP EA 2443 (Laboratoire des matériaux et procédés) et le LME EA 2447 (Laboratoire de mécanique et d'énergétique) sont dans une démarche de fusion au sein du LAMIH. La pertinence scientifique du regroupement de ces trois laboratoires n'est pas contestée.

Le CALHISTE EA 4343 (Culture, arts, littératures, histoire, sociétés et territoires étrangers) est né de la fusion de deux équipes d'accueil, validée en 2007 par l'UVHC et reconnue en 2008 sous forme d'une équipe d'accueil, autour d'un projet scientifique "Nord(s) en regard" fondé sur l'interdisciplinarité. Les axes de recherche de ce laboratoire restent encore très dispersés (5 axes pour seulement 27 enseignants-chercheurs publiants).

L'IDP EA 1384 (Institut du développement et de la prospective) est aujourd'hui en grande difficulté et tente de se réorganiser autour de la thématique "la réduction des barrières aux échanges : enjeux et impacts en matière de redistribution spatiale et de normalisation des activités économiques". Les enseignants-chercheurs de ce domaine (essentiellement présents à l'IAE et à la FDEG) sont accaparés par les tâches d'enseignement et d'encadrement de leurs 2 000 étudiants.

Le LSC EA 2445 (Laboratoire des sciences de la communication) est aujourd'hui une petite équipe très pluridisciplinaire (communication, informatique, psychologie, sciences de l'éducation, génie civil) dont l'affirmation identitaire autour de la sémiotique cognitive est fragile.

Signalons que toutes les unités évaluées ont été notées B.

Au niveau régional, l'UVHC est l'un des acteurs du PRES "Université Lille Nord de France". L'UVHC participe dans ce cadre à plusieurs projets de recherche pluri-établissements. D'autres collaborations sont en devenir : le LAMIH a participé au dépôt d'un projet "d'action recherche concertée d'initiative régionale STAPS et biomécanique" ; il participe également, avec le CALHISTE et le DOAE, à un projet "création et ingénierie en audiovisuel et médias numériques" dans le cadre d'un Pôle Image régional en devenir.

Les activités des écoles doctorales ont toutes lieu à Lille, sans que cela ne pose de problème aux doctorants ; les formations proposées (rédaction d'articles en anglais, valorisation de la thèse dans le monde de l'entreprise, rédaction de CV, lecture rapide, préparation de communications,...) sont appréciées. Les doctorants rencontrés ont tenu à saluer la qualité de l'encadrement assuré par les différents laboratoires. L'UVHC affiche un objectif de réduction de la durée des thèses à 39 mois, qui paraît difficile à atteindre sur la durée du contrat (47 mois en 2007) ; conformément à cet objectif, les laboratoires de sciences dures ont institué un bilan en fin de première année de thèse qui permet de recadrer d'éventuelles dérives. Cette disposition devrait être généralisée. 40 % des doctorants sont étrangers, sans qu'il soit possible de déceler un lien étroit entre l'origine de ces doctorants et des collaborations de recherche développées avec des universités étrangères. L'UVHC et ses laboratoires ne développent pas de politique visant à inciter leurs jeunes docteurs à accomplir des séjours post-doctoraux à l'étranger. Seuls 6 post-doctorants (en moyenne) sont accueillis chaque année.

- Un positionnement sur les transports durables

D'un point de vue thématique, l'UVHC affirme un positionnement recherche depuis 15 ans sur les transports durables :

- elle pilote (LAMIH) le projet CISIT (Campus international pour la sécurité et l'intermodalité des transports) qui est un des 10 projets phares du CPER en cours ;
- elle est associée très étroitement au Pôle de compétitivité à vocation mondiale "i-trans" ;
- elle conduit le projet d'un grand laboratoire des transports durables autour de la fusion déjà évoquée du LAMIH, du LME et du LMP avec des rapprochements scientifiques avec l'INRETS et l'École des mines de Douai ;
- elle concourt à initier sur le site du Mont Houy l'émergence d'un Technopôle, favorisant en cela de futurs partenariats public privés de recherche et valorisation.

## II – La stratégie recherche de l'établissement

La stratégie recherche de l'établissement est clairement affichée autour des trois orientations majeures :

- Conforter son Pôle "Transports durables" en lien avec sa politique de transfert par la création, autour du LAMIH, d'un grand laboratoire des transports durables et sa participation active au projet d'un Technopôle sur le site du Mont Houy ;
- aider à l'émergence de nouvelles thématiques par le soutien aux projets pluri-laboratoires en cohérence avec la stratégie de développement exprimée par les partenaires régionaux de l'université ;
- améliorer la qualité scientifique par la mise en place d'un dispositif d'incitations sous la responsabilité du Conseil scientifique :
  - soutien à la qualité des publications et à l'activité éditoriale et développement du Système d'information recherche ;
  - financement de l'accueil de post-doctorants destiné à dynamiser les activités de recherche ;
  - soutien à l'activité de recherche des jeunes enseignants-chercheurs ;
  - soutien logistique aux laboratoires pour la gestion des projets, pour les réponses aux appels à projet, les co-tutelles ;
  - incitation à la diminution de la durée des thèses.

Cette stratégie est généralement bien admise par les différents laboratoires. Cependant, même si la volonté de l'UVHC de faire de la thématique Transports durables un élément fédérateur de l'ensemble des activités de recherche est réelle, l'UVHC rencontre des difficultés dans un certain nombre de laboratoires, notamment en SHS. Notons le rôle particulier joué dans l'élaboration et dans l'appropriation de cette politique de la réunion de l'ensemble des directeurs de laboratoire, associés à la démarche par le VP du CS. Cet élément de gouvernance paraît tout particulièrement adapté à la taille de l'université. À signaler que, malgré la taille et la très forte visibilité du LAMIH, ce dernier n'abuse pas de la position dominante qu'il occupe, ni en matière de moyens financiers, ni sur les emplois.

# La stratégie en matière de valorisation



L'UVHC est engagée dans une politique de valorisation de la recherche depuis plusieurs années, notamment autour de la thématique "transports".

L'UVHC possède 67 % du capital de VALUTEC, sa filiale, dont le chiffre d'affaires annuel est de l'ordre de 2 M€, avec un résultat net positif de 60 k€ (sans subventions). Les missions principales de cette filiale sont le transfert de technologie dans le domaine des transports, l'appui aux PME ainsi que l'exploitation du Centre de transfert en transports terrestres, structure qui regroupe des équipements lourds, également utilisés par les laboratoires de l'UVHC (LAMIH dans sa configuration future). Son activité est concentrée essentiellement sur la sécurité (dynamique rapide, chocs, freinage,...) et le confort (acoustique, vibratoire,...). Ses clients, tout d'abord régionaux, sont aujourd'hui nationaux (équipementiers automobiles, PSA, Renault,...).

Paradoxalement, eu égard au caractère très appliqué des recherches menées à l'UVHC, ses résultats en matière de brevets sont encore insuffisants (aucun en 2007 et 2008). Consciente de cette lacune, l'UVHC s'est fixé comme objectif une production de 2 brevets par an ; elle est en passe d'y parvenir en 2009. La sensibilisation des laboratoires et la création de la Cellule Recherche et valorisation participent de cet élan nouveau.

Aujourd'hui, s'agissant des contrats de recherche dont les montants sont relativement limités (1 134 k€ pour 2007 et 2008), la part des entreprises apparaît modeste (43 % en 2007 - 34 % en 2008).

Pour faire face à ces difficultés, l'UVHC s'est dotée d'une Cellule Recherche et valorisation, composée de 5 personnes (dont 2 IGE pour la valorisation, 1 technicien et 1 agent pour la gestion des contrats de recherche). Cette cellule fonctionne sous la double tutelle du VP du Conseil scientifique et du VP Valorisation.

La notoriété aujourd'hui acquise par l'UVHC sur les "Transports durables" et la qualité des liens tissés avec l'ensemble des acteurs socio-économiques régionaux lui permettent d'envisager la création, dans le cadre d'un partenariat public-privé, sur le site principal de l'UVHC, d'un Technopôle dont un des objectifs sera de créer des laboratoires communs avec les grandes entreprises locales à dimension nationale, mais aussi de favoriser la création d'entreprises par des jeunes diplômés. Ce projet très lourd, structurant pour l'économie locale, mais aussi pour l'avenir des relations entre l'université et son territoire, est à soutenir tout particulièrement.

Si l'UVHC dispose d'une offre de formation autour de l'entrepreneuriat, elle n'a pas encore mis en place un dispositif de pré-incubateur permettant de détecter et d'accompagner les projets de création d'entreprises ; il est indispensable de le faire, pour bénéficier à plein de l'existence de l'incubateur régional MITI.

Au total, la nature très appliquée des recherches menées à l'UVHC, la mise en place de la Cellule Recherche et valorisation, l'implication de l'UVHC dans le Pôle de compétitivité I-trans, dans le projet CISIT, sa notoriété dans le domaine des transports, le succès remporté par sa filiale Valutec, le niveau de ses équipements lourds dans le domaine des transports, la qualité de ses liens avec l'ensemble des acteurs socio-économiques régionaux doivent permettre à l'UVHC de valoriser ses activités de recherche plus et mieux qu'aujourd'hui. Pour cela, il convient à la fois de poursuivre en interne le travail de sensibilisation entamé à destination des laboratoires, de développer toute l'énergie nécessaire à l'émergence du Technopôle évoqué ci-dessus et de mettre en place ce dispositif de pré-incubateur.

La reconnaissance régionale des milieux socio-économiques est indéniable. S'appuyant sur cet atout, l'université doit donc renforcer sa politique et son potentiel de valorisation.



# La stratégie en matière de formation



Parmi les missions de l'université, la formation et plus encore la formation professionnelle constituent un des points forts de l'UVHC depuis sa création. La formation des jeunes a été un des leviers de la mutation industrielle effectuée par ce territoire. En étroite relation avec les milieux socio-économiques et industriels, l'UVHC a accompagné cette mutation, elle est devenue une université de proximité et a largement contribué à l'aménagement du territoire. Cette vocation n'entre certes pas dans les missions traditionnelles des universités, mais elle doit être prise en compte et soutenue.

L'offre de formation actuelle s'inscrit pleinement dans le constat précédent. Elle s'est construite autour de quatre grandes caractéristiques :

- adoption très rapide, un peu précipitée, du LMD (l'université a accepté de faire l'expérimentation de ce système avant sa généralisation à l'ensemble des universités) ;
- organisation des études autour de quatre puis trois domaines : Sciences et technologies ; Lettres, langues, arts et sciences humaines ; Droit, économie, administration ; Sciences du management (ces deux derniers devant être rattachés au Pôle "Droit, économie, gestion" dans le contrat à venir) ;
- articulation des différents domaines autour de la notion de développement durable, en liaison avec le transport qui constitue par ailleurs l'axe majeur de recherche de l'université (il faut noter toutefois que ce choix est inégalement développé selon les domaines) ;
- professionnalisation des formations qui constitue l'axe le plus caractéristique de l'offre de formation : développement de licences professionnelles et de masters avec des spécialités professionnalisées ; recours à l'apprentissage, à la formation continue et à la formation en alternance dans presque toutes les filières.

## I – Le pilotage de l'offre de formation

Après une période d'inflation de l'offre de formation, les objectifs d'efficacité de la formation ont conduit à un resserrement significatif, resserrement essentiel à l'adossement des masters à la recherche.

La présidence de l'université a fait sien l'objectif d'une diminution du nombre des diplômes, conseillée par le ministère. L'hypothèse de la réduction a été plus subie que voulue par les enseignants, mais elle a relativement bien été acceptée.

La rationalisation de l'offre de formation par composante a résulté à la fois d'une réduction du nombre de mentions et d'une mutualisation des enseignements. La mise en place du LMD s'est accompagnée d'une réduction de mentions, au niveau licence de 23 à 11 et au niveau master de 35 à 12 (tandis que le nombre de spécialités de master ne sera plus que de 25 contre 50 dans l'actuel contrat<sup>1</sup>. Mais, en définitive, le travail de rationalisation entre les composantes reste à faire.

La communauté universitaire a été associée à une redéfinition des études, en particulier avec l'organisation des "universités d'automne". Il s'agit d'une journée qui se déroule au début de l'année universitaire et pendant laquelle les projets de nouveaux enseignements sont exposés.

La diminution des heures complémentaires est l'objectif recherché, il est autant pédagogique que financier. Selon les statistiques présentées<sup>1</sup>, l'UVHC se prévaut d'un succès en ce domaine et indique que respectivement 57,2 % et 41,3 % des enseignements seraient mutualisés dans les premières années de licence et de master.

---

<sup>1</sup> Ces nombres et les suivants sont ceux de l'année universitaire 2008-2009 ; ils sont fournis par l'UVHC ; document "Évaluation de l'UVHC - Visite AERES du 30 mars 2009 ; Formation : stratégie politique".

## II – Une offre de formation à dominante professionnelle

Bien que les formations générales soient présentes dans tous les domaines de l'université, l'axe prioritaire de la stratégie de l'UVHC reste le renforcement de l'offre des formations professionnelles.

Au cours de la période 2006-2009, on constate qu'en formation initiale de licence, 3 853 étudiants sont inscrits dans des licences générales et 588 en licences professionnalisées<sup>1</sup>. La place prise par les formations professionnelles est importante par rapport à ce que l'on peut rencontrer dans des universités comparables. Pour les masters, l'UVHC propose des mentions indifférenciées. On peut cependant présumer que la plupart des 1 867 étudiants inscrits actuellement en master suivent une spécialité orientée "Pro". Les filières technologiques et d'ingénierie représentent environ 2 000 étudiants, en outre, l'université s'est efforcée de développer des formations diplômantes alternatives : tous domaines confondus, 556 étudiants sont inscrits en apprentissage, 369 en formation continue et 520 en formation permanente. Il faut noter également que l'université dispose d'une politique de Validation des acquis de l'expérience (VAE) avec 83 personnes diplômées en 2007-2008 (114 en 2006-2007)<sup>2</sup>.

Au total et en tout état de cause, sur les 10 006 étudiants inscrits, près de 50 % des étudiants sont inscrits dans une formation à vocation professionnalisante.

L'évolution de l'offre formation proposée par l'établissement renforce le caractère professionnel de la formation en augmentant de façon significative le nombre de licences, cependant on constate un fort déséquilibre entre le domaine sciences et technologie et le domaine lettres et sciences humaines. Ce caractère professionnel est conforté par l'intervention de nombreux professionnels (750 intervenants extérieurs), dont certains bénéficient d'un statut de PAST. Au total, l'établissement propose 37 spécialités professionnelles, même si le développement est variable selon les domaines. En prenant en compte aussi bien celles qui sont prévues pour entrer en vigueur dès la signature du contrat que celles qui ouvriront ultérieurement, on peut par exemple en dénombrer 23 dans le seul domaine "Sciences et technologies" alors qu'il n'y en a que 2 dans le domaine "Lettres, langues, arts et sciences humaines".

L'effort voulu par l'UVHC en faveur des formations professionnalisées est incontestable alors que l'internationalisation des études et de la mobilité des étudiants sont relativement peu développées à l'UVHC. Un guide de l'étudiant<sup>3</sup> a été élaboré pour pallier l'insuffisance de visibilité et de lisibilité de l'offre de formation foisonnante.

Enfin, à propos de la formation à la recherche, signalons que le nombre de doctorants est stable autour de 230, pour 45 thèses soutenues par an en moyenne dont 15 en co-tutelle. Toutes les thèses sont financées en sciences dures, alors qu'en SHS, 80 % de doctorants sont salariés.

## III – La formation continue

À l'UVHC, le développement de la formation continue s'est effectué en cohérence avec son orientation stratégique de professionnalisation, son environnement socio-économique et son souci de l'insertion. En moyenne près de 2 800 "auditeurs" sont inscrits annuellement, dont 30 % en formation diplômante (59 % de demandeurs d'emploi, 19 % de salariés) pour un volume de 380 000 heures stagiaires. La formation continue diplômante L et M est assurée par les composantes. Elle relève pour les autres formations d'une structure dédiée, le CEPPE (Centre d'éducation permanente et de la promotion économique et sociale) placée sous l'autorité du VP formation qui dispose de 24 personnes (dont 5 enseignants) et doté d'un bâtiment ("Le Moulin") qui lui est propre. La formation continue comprend notamment un DAEU, la préparation des concours notamment d'infirmières, la formation de formateurs d'adultes...

---

<sup>1</sup> Ces nombres et les suivants sont ceux de l'année universitaire 2008-2009 ; ils sont fournis par l'UVHC ; document "Évaluation de l'UVHC - Visite AERES du 30 mars 2009 ; Formation : stratégie politique".

<sup>2</sup> Document UVHC "Axe 1 : Évaluer et structurer l'articulation Recherche - Formation". Le nombre de diplômés VAE est en chute (temporaire ?) ; en tout état de cause, il ne saurait s'ajouter à ceux concernant la professionnalisation puisque ces validations peuvent concerner toutes les formations.

<sup>3</sup> Voir ci-après, "Les dispositifs d'accompagnement", 4<sup>e</sup> paragraphe.

À l'initiative de l'association SYNEO, dont l'UVHC est partenaire, et qui a pour but de "Concilier et promouvoir des modes de développement durable favorables à la formation, la compétitivité, la citoyenneté et à l'emploi", un recensement, qui concerne tout ce qui se fait dans ce domaine porteur d'emploi et correspondant à une forte demande, est en cours. Un master dédié au développement local et à l'économie solidaire (DLES) essentiellement orienté vers la formation continue et la validation des acquis professionnels présente d'excellentes performances en termes d'insertion professionnelle.

#### IV – Les dispositifs d'accompagnement

L'UVHC est sensible aux difficultés que peuvent éprouver certains étudiants à poursuivre des études supérieures ; aussi met-elle en place des moyens, parfois originaux, pour y remédier. On peut signaler ainsi une action destinée aux étudiants "décrocheurs" afin de diminuer le pourcentage d'étudiants qui sortent de l'UVHC sans diplôme (20 % actuellement). Une réorientation des étudiants en difficulté est prévue en fin de premier semestre. Fondée sur le volontariat des usagers, cette politique se révèle toutefois décevante en raison du faible nombre d'étudiants qui s'y prêtent.

Outre une orientation facultative pour les nouveaux bacheliers, l'UVHC a développé une initiative originale avec un DU d'accompagnement à l'entrée à l'université. Il s'agit de repérer, parmi les étudiants qui découvrent l'enseignement supérieur après le bac, ceux qui sont susceptibles d'être en difficulté (diplômés d'un bac pro par exemple) et de leur proposer deux semestres de préparation aux études universitaires. Cette sorte de propédeutique leur permet de disposer d'un diplôme à la sortie et a pour vocation de leur fournir des compétences pour suivre utilement un cursus normal. Le financement est assuré par la Région, mais l'expérience est trop récente pour que des conclusions puissent en être déjà tirées (40 étudiants ont fait ce choix l'année de mise en place).

La professionnalisation, telle qu'elle est organisée à l'UVHC, joue aussi son rôle dans l'adaptation à la réussite des étudiants. Par exemple, tous les cursus (sauf certains en FLLASH) prévoient au moins la possibilité de suivre un stage étudiant<sup>1</sup>. En outre, il n'existe pas de barrière parfaitement étanche entre enseignement professionnalisé et enseignement traditionnel. Cela induit une demande des étudiants de licence professionnelle à poursuivre en master professionnel, qui n'est évidemment pas l'objectif de l'établissement.

Notons que le guide de l'étudiant a été indispensable à la présentation des cursus. En effet, bien que l'offre de formation ait été réduite, elle reste compliquée et peu lisible. Ce guide est un premier pas, mais il doit être complété par une description des diplômes en termes de compétence, ce qui permettrait par exemple de rendre plus lisible les filières transversales telles que le développement durable. Ce travail de communication devra être mené à son terme et rendu accessible à tous sur Internet.

Le SIO-SIP, dont les missions sont élargies à l'accompagnement de l'étudiant dans le monde professionnel, est placé sous la double tutelle des Vice-présidents "relation avec le monde socioéconomique" et "formation". Le service est très impliqué dans l'accompagnement de l'étudiant. En particulier, il assure le suivi et le contrôle des conventions de salariat dont le but est d'apporter aux étudiants une connaissance rapide du monde du travail. Ces conventions de salariat étudiant limitent la durée du travail à 17h/semaine et concernent différents dispositifs tels que la formation par l'apprentissage, l'organisation d'un forum "emploi", le doctorat tourné vers l'emploi, ou les stages, même dans les formations générales.

L'aide à l'insertion professionnelle est assurée de différentes façons. Des modules, souvent transversaux, sont organisés : aide à la création d'entreprise ; atelier de préparation aux stages ou module personnel et professionnalisant au niveau "licence" pour sensibiliser les étudiants sur les réalités professionnelles. Un Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) est en cours de création.

L'université s'est dotée récemment d'un programme d'enseignement systématique des langues en direction de l'ensemble des étudiants à travers la préparation au CLES. Ce programme s'articule classiquement autour de cours en présentiel et touche actuellement environ 1 200 étudiants. Parmi eux, 1 étudiant sur 2 réussit l'examen, l'objectif étant de permettre à tous les étudiants de le passer<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir en outre deux paragraphes plus bas.

<sup>2</sup> Le but est ainsi formulé à la page 6 du document « Note stratégique » pour le prochain contrat : "Nous proposons de viser la possibilité à 100 % de nos étudiants de licence de passer au moins une fois au cours de leur cursus licence, la certification CLES".

## V – La démarche qualité pédagogique

À l'UVHC, l'évaluation des enseignements n'est pas vraiment prise en compte et ne fait pas encore partie de la culture de l'établissement. Si sa mise en place apparaît comme un objectif pour le prochain contrat quadriennal<sup>1</sup> (notamment par le biais d'indicateurs), le sujet n'est pour l'instant qu'un chantier, même si certaines composantes sont plus avancées que d'autres. Par ailleurs, il n'existe pas d'indicateurs sur la réussite des étudiants, ni d'outils sur leur devenir.

---

<sup>1</sup> "L'évaluation sera au cœur du dispositif de notre prochain contrat", note l'université dans son document "Note stratégique" (p. 4) pour le prochain contrat.



# Stratégie en matière de vie étudiante



## I – L'organisation structurelle de la vie étudiante

À l'UVHC, l'articulation institutionnelle en matière de vie étudiante est assez spécifique.

Le poste de Vice-président étudiant n'y a été institué qu'en 2007 dans la perspective de l'autonomie des universités. Si le VPE est invité aux différentes réunions du bureau et des instances de l'établissement, il est doté d'une latitude d'action relative. Il est plutôt perçu par ses pairs comme un lien entre "l'institution et les usagers". De fait, le Vice-président étudiant partage son domaine de compétence avec un autre Vice-président, enseignant, chargé, quant à lui, de la vie étudiante et universitaire. Cette structure duale ne pose pas de problème pour l'instant, mais pourrait être porteuse de difficultés à terme étant donnée la proximité des deux fonctions. Le VPE de Valenciennes doit, en outre, faire face à une contestation de son rôle par certains responsables de composante.

L'UVHC est également dotée depuis 2006 d'une "Commission vie de l'étudiant" qui réunit des membres des trois conseils concernés par les questions liées à la vie étudiante. Cette commission consultative se réunit chaque semestre et a vocation à faire des propositions d'amélioration des conditions de vie étudiante. Elle s'occupe de questions généralement dévolues au CEVU dans la plupart des autres universités françaises, et est perçue comme une instance de dialogue. Le secrétariat de cette commission est assuré par le Bureau de la vie de l'étudiant, un des services de la DEVE.

La DEVE est la structure administrative qui gère la scolarité, la vie étudiante, les questions en lien avec le FSDIE. Elle coordonne l'assistance sociale et les services aux personnes handicapés. L'articulation de ce service avec les attributions des différents Vice-présidents et la multiplicité de ses missions en limitent sa visibilité.

## II – La participation des étudiants à la vie institutionnelle

La participation des étudiants de l'UVHC aux élections se situe au-dessus de la moyenne nationale avec un taux de participation au CA et au CEVU de 18,2 %. Il faut cependant noter le désintérêt massif des étudiants pour les élections au Conseil scientifique qui n'ont mobilisé en 2008 que 8 étudiants sur les 167 inscrits. Ces scores trouvent leur prolongement dans l'assiduité des étudiants aux conseils.

Comme dans la plupart des universités, le rôle et le travail des élus étudiants est largement méconnu, notamment du fait d'une communication largement négligée de leur part, comme ils le reconnaissent eux-mêmes. Il serait notamment utile aux élus étudiants de profiter pleinement de la lettre d'actualité de l'université adressée chaque semaine sur leur webmail pour communiquer autour de leur action.

## III – La vie associative

Le campus principal est situé au cœur d'une région relativement défavorisée. L'UVHC souffre de handicaps qui compliquent l'émergence d'une vie étudiante de qualité. Ainsi, 42 % de ses étudiants sont boursiers et 39,7 % d'entre eux ont des parents de catégorie sociale défavorisée. De plus, près de 75 % des étudiants sont originaires du département et sont pour la plupart domiciliés chez leurs parents, une situation qui ne favorise pas l'appropriation des campus par les étudiants.

La dynamisation de la vie associative et de la vitalité des campus se heurte à un fort corporatisme par composante et école. La politique de l'établissement en faveur de l'émergence de la vie étudiante se heurte également à l'éclatement de l'université sur trois villes et cinq sites.

Aussi, malgré quelques initiatives impliquant l'ensemble de l'université - notamment une journée annuelle de festivités intitulée "Imprévu" - la vie étudiante consiste dans une large part à l'organisation de soirées dans le centre-ville de Valenciennes par les associations de filières. Cet état de fait trouve sa traduction dans la sous-utilisation du FSDIE dont seulement 41 227 € ont été consommés en 2007-2008 sur les 58 465 € de la contribution annuelle, sans compter un reliquat important accumulé au fil des années. Le FSDIE souffre aussi de la faible identification auprès des étudiants de la structure qui en gère le suivi administratif, en l'occurrence la DEVE. Une meilleure communication sur le FSDIE, doublée d'une politique volontariste pouvant notamment se traduire par des appels à projets thématiques, pourrait permettre de débloquer la situation. Il conviendrait également d'éviter de financer les projets effectués dans le cadre des cursus, contrairement à la pratique actuelle.

Malgré ce bilan nuancé en matière d'utilisation du FSDIE, l'UVHC a lancé plusieurs initiatives, qui doivent être soulignées, afin de valoriser l'engagement et soutenir l'émergence de projets. Au nombre de celles-ci doit être mentionné le module "Sport-culture-citoyenneté", un dispositif intelligent de valorisation et de bonification de l'engagement qui a été impulsé de façon ambitieuse par le Vice-Président chargé de la vie étudiante et universitaire. Ce dispositif concerne pour l'instant en majorité des étudiants de STAPS et sciences qui peuvent bénéficier de crédits ECTS s'ils justifient d'un engagement dans les domaines du sport ou de la citoyenneté, mais a vocation à se généraliser dans l'avenir.

La construction d'un bâtiment polyvalent dédié à la vie étudiante dont la réalisation doit être achevée en 2011 devrait contribuer de façon décisive à dynamiser la vie étudiante au moins sur le campus du Mont Houy. Il serait judicieux d'y centraliser à terme le service de gestion du FSDIE pour faire de cet endroit un lieu d'émergence de projets collectifs. Cet objectif pourra être contrarié par la distance séparant le centre-ville du campus du Mont Houy.

Concernant les sites décentralisés de Maubeuge et de Cambrai, ils sont confrontés aux mêmes difficultés que ceux de Valenciennes. Ils souffrent d'une réelle pénurie de projets fédérateurs et d'un environnement social relativement difficile. Il conviendrait d'y mener là aussi une politique pro-active pour susciter l'émergence de projets portés par des étudiants.

Dans la mesure où un grand nombre d'étudiants se déclarent satisfaits de leurs conditions d'études, mettant en avant le cadre agréable de leur campus et la qualité de la communication au sein de leur composante, l'UVHC devra appuyer sa politique sur des actions particulièrement fortes pour doter l'établissement d'un sentiment d'appartenance.

## IV – Les services aux étudiants

### 1 • Accueil

Un guichet unique d'accueil est mis en place à la Maison des services à l'étudiant avec notamment des services adaptés aux étudiants étrangers et aux étudiants handicapés. Une attention particulière est portée aux étudiants étrangers qui arrivent hors convention et qui sont tous pris en charge avec le concours de la fédération des étudiants de Valenciennes. L'instruction de leurs dossiers d'inscription s'effectue sur place.

Autre volet de l'accueil des primo-entrants, "l'orientation active". Valenciennes a été pionnière dans sa mise en place, mais elle n'a pas encore donné tous les résultats escomptés. En effet, seul 8,2 % de lycéens ont fait part de leur souhait de bénéficier de ce dispositif lors de leur inscription, mais au final seul 1 % d'entre eux y ont effectivement eu recours.

### 2 • Travail étudiant

Compte tenu de leurs origines sociales défavorisées, de nombreux étudiants de l'UVHC sont obligés d'exercer un travail durant leurs études. De fait, près de 1 400 étudiants travaillent dont 800 à temps plein. Rappelons que face à cette situation, l'UVHC a engagé un partenariat avec des agences d'intérim de la région pour améliorer autant que possible l'adéquation des offres proposées avec les contraintes horaires des cursus.

### 3 • Handicap

L'accueil des étudiants handicapés à l'UVHC est très satisfaisant, d'une part avec la participation de 5 personnels de l'université qui y consacrent tout ou une partie de leur temps et d'autre part avec la mise en place d'un système de tutorat. Ce dernier a d'ailleurs donné un très beau résultat avec la création récente d'une entreprise par un étudiant handicapé et son tuteur. Les étudiants en situation de handicap peuvent également bénéficier d'un aménagement de leur cursus de formation.

### 4 • Santé

Dans le projet d'établissement précédent, la mise en place d'un centre de santé était planifiée pour permettre aux étudiants, au-delà des visites de prévention, d'avoir accès à des consultations gratuites. Ce projet n'a pu aboutir dans le délai prévu, mais il est théoriquement toujours d'actualité.

La politique de l'UVHC est orientée classiquement vers des mesures de prévention : actions traditionnelles de sensibilisation aux conduites à risque lors des soirées étudiantes, participation à des campagnes nationales de prévention, mise en place de "parcours santé" qui se déroulent sur les deux semestres et proposent des modules hebdomadaires de sensibilisation.

## 5 • Vie sportive

À l'UVHC, l'incitation à la pratique d'une activité sportive est très forte. Ainsi, les jeudis après-midi sont banalisés pour permettre aux étudiants de pratiquer une activité. Toutes les composantes n'ont pas encore adopté cette mesure dans leurs maquettes mais la situation tend à se généraliser.

Le SUAPS dispose d'une équipe de 14 personnes auxquels s'ajoutent une dizaine d'intervenants extérieurs. Des infrastructures de qualité permettent une offre très large d'activités sportives à Valenciennes, mais également sur les campus décentralisés de Maubeuge et Cambrai.

La mise à disposition des infrastructures sportives de l'université est également proposée le week-end grâce au recours à l'emploi étudiant. Cette ouverture le week-end profite notamment aux étudiants étrangers des résidences universitaires proches du campus.

## 6 • Vie culturelle

L'UVHC dispose d'un Institut culturel universitaire (ICU) doté d'un statut. L'ICU a pour vocation de stimuler l'offre culturelle pour les étudiants et d'être un vecteur du rayonnement de l'établissement. Doté d'un budget de près de 90 000 €, il propose de nombreux ateliers dans des disciplines artistiques et différentes activités culturelles. Il permet également de bénéficier de tarifs préférentiels pour toute une gamme d'activités culturelles dans la région. Les étudiants qui prennent part aux ateliers de l'ICU peuvent bénéficier d'une bonification sous forme de crédits ECTS grâce au module "Sport, Culture, Citoyenneté". L'articulation de cet institut avec les autres services en charge de la vie étudiante doit être davantage approfondie.

## V – Les partenariats avec les collectivités territoriales

L'UVHC a pris d'autres initiatives en matière sociale en partenariat avec les collectivités.

Avec l'Agglomération valenciennoise et la Caisse d'allocations familiales, une convention a été signée pour éviter la location de logements insalubres à des étudiants et octroyer un rabais de 25 % sur l'achat d'un forfait annuel du tramway pour les étudiants boursiers ainsi qu'une baisse du même pourcentage du stationnement en centre-ville.

L'UVHC est également partie prenante d'une initiative régionale qui vise à permettre l'accession à l'UVHC pour des lycéens particulièrement défavorisés. À ces étudiants, il est proposé un tutorat amélioré ainsi qu'une bourse revalorisée.



# Stratégie en matière de relations extérieures



## I – Les relations interétablissements

L'UVHC est engagé dans le PRES régional "Université Lille Nord de France". L'intitulé du PRES montre que la métropole lilloise joue un rôle moteur dans cette nouvelle structure. Ce PRES a été créé en janvier 2009 sous la forme d'un Établissement public de coopération scientifique.

Il est constitué de 8 membres fondateurs (les 6 universités publiques de la région et deux grandes écoles) et de membres associés dont le nombre est appelé à évoluer. Les missions confiées au PRES concernent la recherche, la formation, les études doctorales et le rayonnement international. Pour chaque mission, un périmètre d'actions a été établi.

Pour le CESR de la région Nord - Pas-de-Calais, "le PRES " Université Lille Nord de France" apparaît comme une structure pertinente de mise en cohérence des activités de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'une interface potentielle entre les différents acteurs, dans le cadre de stratégies partagées de développement" (Séance du 7 avril 2009).

## II – Les relations avec les EPST et les EPIC

Bien que le CNRS soit associé à l'activité scientifique du LAMIH et du DOAE (UMR réseau), il n'a mis aucun personnel à disposition des laboratoires. Le cadre contractuel est donc réduit à la négociation de moyens et au nombre annuel de délégations (2 pour le CNRS et 2 pour l'université). Les relations scientifiques sont plus fécondes et vont se concrétiser dans la création d'un Campus international pour la sécurité et l'intermodalité des transports (CISIT). Ce projet, qui est un des plus importants du CPER Nord-Pas-de-Calais 2007-2013, a pris naissance en 2007 sous l'égide de la Région, du ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, de la Communauté européenne et du CNRS.

## III – Les relations avec les collectivités et les milieux socio-économiques

L'UVHC a été fondée et a trouvé les moyens et les fins de son développement grâce à la synergie entre des élus, des dirigeants économiques, des responsables de l'Éducation nationale et une équipe d'enseignants cohérente, motivée au service du développement local. L'interface et la coopération entre secteur privé et recherche universitaire et l'accent mis sur le développement de formations professionnalisantes ne résultent pas ici d'un mouvement relativement récent, mais sont consubstantiels de la stratégie de l'université depuis sa création.

L'UVHC est très impliquée comme partenaire de plusieurs pôles de compétitivité. Le plus important est le Pôle I-trans dont la direction scientifique est assurée par un membre du LAMIH. C'est un PC à vocation mondiale centré sur les transports terrestres et leur intermodalité, en particulier le transport ferroviaire situé au sein du triangle Lille-Valenciennes et Amiens. Il peut s'appuyer localement sur environ 10 000 emplois pour le ferroviaire, 70 000 emplois pour l'automobile et autant pour la logistique. Le pôle, au 14 mai 2007, avait labellisé 40 projets soit 28 projets d'innovation et 9 projets de recherche pour un montant d'environ 74 M€, 2 projets d'accompagnement et un projet global de formation.

Le Pôle de compétitivité I-trans s'inscrit dans une longue continuité de l'effort régional sur la thématique des transports terrestres. Les disciplines mobilisées sont l'automatique, l'électronique/micro-électronique, le traitement de signal, les transmissions et télécommunications, la mécanique. C'est un professeur de l'UVHC, actuel directeur scientifique du Pôle I-trans, qui succédera au concepteur du VAL à la présidence du comité scientifique du GRRT.

Dans le domaine du transport, l'UVHC est impliquée dans le rapprochement de toutes les parties prenantes régionales de la recherche et de la recherche-développement. Le Pôle de R&D du GRRT, l'industrie automobile qui se regroupe au sein de l'ARIA (1996), et l'industrie ferroviaire regroupe au sein de l'AIF (1995) et réunit plus de 70 entreprises spécialisées dans le secteur ferroviaire. Elle vise à développer et exploiter au maximum les synergies entre ces 3 piliers pour les renforcer mutuellement et à contribuer à l'émergence d'une vision systémique des transports terrestres. Les deux universités régionales les plus impliquées sur cette thématique régionale que sont Valenciennes (UVHC) et Lille 1 (USTL), l'ONERA et l'INRETS, Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité, constituent le Pôle "Sciences et technologies sur la sécurité dans les transports Nord-Pas-de-Calais" (ST2).

L'évolution récente du contexte socio-technique des transports terrestres, mais aussi de l'environnement de la recherche en transports (PREDIT, PCRD) a conduit le GRRT à repositionner pour la période à venir ses thématiques et sa stratégie de développement. Ses orientations thématiques sont regroupées en 3 domaines d'action : technologique (confort, sécurité énergétique-environnement, télématique), socio-économique (articulation entre systèmes de transport, acteurs et territoires), logistique (outils pour la maîtrise et la régularisation des flux).

Dans le cadre du CPER 2007-2013, le Pôle ST2 sera étendu en Campus international sur la sécurité et l'intermodalité des transports (CISIT). Le projet CISIT comporte un volet recherche, un volet formation et un volet transfert de technologies. L'UVHC est très présente sur les dimensions technologiques d'un tel programme. Elle ne semble pas avoir fortement intégré dans son concept de "transport durable" les dimensions "économisant le transport" qui ne font pas forcément l'unanimité chez ses partenaires industriels majeurs.

L'UVHC participe à de nombreux autres pôles ou projets régionaux dont certains à vocation européenne.

Le GIS IRTISS (Institut de recherche et de transfert de l'innovation scientifique en santé) a été créé en mars 2006 entre le CNRS, l'UVHC et le GIP Santexcel (pôle multiservice régional représentant plus de 65 % des professionnels de la santé). La direction du GIS est assurée par un membre du LAMIH, ce groupement a pour mission d'aider à l'approche ou à la résolution de problèmes complexes comme la programmation en continu des salles d'un bloc opératoire.

Le projet MIGRER (Maison intelligente et gestion rationnelle des énergies renouvelables) financé par l'ADEME dans le cadre du programme de l'ANR Prébat 2006 a pour objectif de concevoir un système de contrôle-commande capable de gérer l'apport simultané de différentes sources d'énergies renouvelables et de répondre aux besoins variables d'une maison individuelle, en intégrant les concepts relatifs au caractère intermittent de ces sources. Le projet MIGRER doit permettre la mise au point d'un prototype régulant les énergies renouvelables et apporter la preuve que ce type de système est efficace en termes de bilan énergétique.

Le laboratoire LMP est associé au Pôle de compétitivité MAUD porté par deux leaders mondiaux dans leurs secteurs : les sociétés ARC International et Roquette. L'objet du Pôle de compétitivité MAUD (Matériaux à usage domestique) est de développer l'innovation en région Nord - Pas-de-Calais dans le domaine de la chimie et des matériaux de performance pour l'alimentation, les arts de la table, et l'usage domestique. Le but à terme est de créer un Centre européen des matériaux à usage domestique.

L'UVHC est également engagée sur la thématique de la logistique dans le cadre notamment du Pôle de compétence PICOM, dans le projet PEPSAT (Pôle de compétences européen sur le positionnement satellitaire appliqué à la mobilité terrestre) et dans le projet de Création artistique numérique en audiovisuel...

Bien que la thématique transport terrestre/transport durable reste prépondérante, l'UVHC a su diversifier ses implications, preuve de la grande transversalité de ses compétences scientifiques et source d'une indépendance qui est finalement un atout important pour des coopérations fructueuses et "durables". Ainsi, le projet "La réduction des barrières aux échanges : Enjeux et impacts en matière de redistribution spatiale et de normalisation des activités économiques", qui a débuté en décembre 2007 sous l'égide de l'IDP et du Pôle de recherche régional en finances constitue la première initiative à laquelle participe l'UVHC pour déborder du cadre dans lequel a "naturellement" tendance à s'inscrire ou se confiner la conception de la durabilité dans un environnement de recherche-développement à dominante technico-industrielle.

Le développement des relations extérieures nécessite l'implication multiple des enseignants-chercheurs. Cet engagement, indispensable pour le rayonnement de l'université, a un prix en termes de disponibilité des personnels (le LAMIH mentionne d'ailleurs comme un point relativement faible son Indice annuel de publication moyen dans les revues ACL). Elle en a peut-être aussi un autre qu'il faut peser, celui du risque d'être prisonnier des limites des projets ou de celles de certains partenaires dont les ambitions peuvent être circonscrites dans l'espace professionnel et géographique (l'industrie ferroviaire ou automobile, le Valenciennois...), et dans le temps (celui des opportunités plus que celui de la profondeur stratégique...), mais dont les moyens de communication et d'influence sont plus importants et mieux relayés que ceux de l'université et de ses laboratoires.

Bien que ceci ne soit pas propre à l'UVHC, il est important de noter que tous les membres "extérieurs" du Conseil d'administration rencontrés estiment que leur participation ne peut pas y être significative. "Rien ne se joue au CA" est la formule qui fait l'unanimité. Tous préfèrent trouver leur compte dans des rencontres fréquentes portant sur des thèmes qui les intéressent directement avec la direction de l'université ou de ses composantes.

# Stratégie en matière de relations internationales



## I – Le potentiel de l'établissement

La politique et les performances des Relations internationales de l'université reflètent globalement le positionnement et les caractéristiques de l'établissement, et notamment la vocation professionnalisante et technologique de ses formations.

Les axes stratégiques affichés de la politique internationale, au niveau de la formation et de la recherche, se résument dans l'objectif d'être "visible, attractif et mobile". Un effort de communication a été déployé, mais la visibilité des RI au niveau de la recherche reste faible. Des partenariats avec des instituts européens ont été réalisés à travers des accords bilatéraux, notamment Erasmus. Le volet RI dans le projet d'établissement a été élaboré à travers des réunions avec le personnel de chaque composante. La démarche retenue semble être celle du "bottom up", les liens internationaux établis par chaque composante sont ensuite synthétisés au niveau central. La volonté d'internationaliser certains parcours est affichée, mais elle se heurte à de nombreux obstacles comme en particulier la difficulté de mettre en place des cours en anglais.

La structure administrative de support aux RI comprend quatre personnes. Le service joue un rôle actif de coordination, mais uniquement dans les projets pédagogiques. Pour les projets recherche, l'initiative est entièrement entre les mains des laboratoires.

## II – La mobilité sortante

Au niveau de la mobilité totale sortante, les stages en entreprise représentent un pourcentage important dû au rôle influent des filières d'ingénieurs et d'IUT. La mobilité sortante en 2007-2008 concerne 293 étudiants, dont 167 étudiants en stage et 126 en échange, pour un total de 1 623 mois (5,53 en moyenne). Tous ces étudiants ont bénéficié d'une bourse. Les composantes les plus actives sont, dans l'ordre, l'IUT, la FFLASH et l'ENSIAME.

En 2007-2008, les échanges via le dispositif Erasmus concernent 107 étudiants et 13 pays d'accueil. Les échanges liés aux accords bilatéraux hors programme concernent 10 étudiants et 4 pays (Canada, USA, Mexique, Suisse). Deux conventions de doubles diplômes avec l'Allemagne ont été signées, mais une seule, à Saarbrücken, est actuellement active, et ne concerne que 3 étudiants. Un programme d'échange CREPUQ avec le Canada est également organisé.

Les placements dans le cadre de stages en entreprise à l'étranger sont plus nombreux. Ils sont davantage ciblés sur le niveau master que sur le niveau licence. Ils concernent au total 167 étudiants, 121 partenaires et 26 pays, pour l'année 2007-2008. L'IUT, la FFLASH et l'ENSIAME sont les composantes les plus dynamiques en la matière.

Malgré la grande diversification géographique des accords, l'Europe est plus attractive, sans doute du fait de la proximité, considérée comme moins pénalisante par les étudiants. Le soutien financier à la mobilité sortante est assuré à travers un dispositif bien articulé, auquel participent l'UE, l'État et la Région. Au total, 0,7 M€ de bourses sont attribués. En 2007-2008, la disponibilité des bourses régionales de mobilité "Blériot" s'élevait à un montant total de 404 000 Euros, dont seulement 254 000 ont été utilisés.

Le traitement administratif est effectué à travers un dossier unique de mobilité et un guichet unique. Une commission se réunit 4 fois par an, pour l'attribution des bourses en fonction de la qualité du dossier et des financements disponibles. La commission établit pour chaque étudiant un parcours pédagogique et choisit la meilleure combinaison pour son financement. L'information aux étudiants est assurée à travers plusieurs canaux de diffusion tels qu'une page Internet, un "Amphi mobilité" organisé dans les composantes, le témoignage d'anciens étudiants stagiaires et la participation aux salons et forums étudiants.

L'origine sociale des étudiants ne favorise pas la motivation des étudiants à la mobilité sortante qui reste à un niveau relativement faible. Des cours en ligne sont toutefois proposés aux étudiants pour améliorer leur maîtrise des langues dont le faible niveau est très certainement un autre obstacle au départ.

### III – La mobilité entrante

Les étudiants en mobilité entrante issus des accords contractuels sont principalement accueillis par le FLLASH (lettres et arts), alors que les composantes en sciences dures semblent peu attractives. À l'UVHC, il existe plus de 80 accords d'échange avec des partenaires européens dans le cadre de la Charte universitaire Erasmus 2007-2013. Seulement 57 étudiants ont été accueillis en 2008-2009 dans le cadre d'accords bilatéraux, en faible progression par rapport au 2007-2008 et cela malgré un effort important de la part de l'établissement.

La faiblesse des flux entrants liés aux accords contraste avec le nombre important d'étudiants étrangers (750 soit 7,5 % de l'effectif étudiant) qui sont accueillis par l'UVHC hors programme d'échange. L'asymétrie constatée entre la mobilité entrante et la mobilité sortante devrait faire l'objet d'une analyse et d'une réponse cohérente de la part de l'établissement. Le devenir des étudiants inscrits hors programme devrait également être suivi.

### IV – Les relations internationales au niveau recherche

Les partenariats développés par les laboratoires, le nombre de projets européens, le nombre de professeurs invités accueillis ou le nombre de post-doctorants entrants ou sortants sont insuffisants pour une université de ce type.

Les doctorants étrangers représentent un pourcentage élevé (40 %) de l'effectif doctoral, mais ils sont accueillis en dehors de collaborations de recherche établies avec des universités ou des institutions étrangères.

La mobilité sortante des doctorants est limitée (2 ou 3 par an). Chaque année, seuls 6 post-doctorants sont accueillis en moyenne. En retour, les doctorants rencontrés ont tous souhaité que l'établissement offre des opportunités d'échange international.

La mobilité des enseignants/chercheurs doit s'inscrire dans les priorités de l'établissement. Les professeurs étrangers sont invités plutôt à titre individuel que dans le cadre d'accords contractuels de coopération.

Le développement des relations internationales recherche de l'UVHC doit être encouragé. Les partenariats entrepris par les laboratoires, le nombre de projets européens où l'UVHC est impliquée, le nombre de professeurs invités accueillis et le nombre de post-doctorants entrants ou sortants, sont très révélateurs de l'insuffisance de l'attractivité en recherche comme en formation. Il s'agit là très clairement d'un point à améliorer.



# La gouvernance



## I – Le système d'organisation et de pilotage

Pour diriger et piloter l'université, la présidence s'appuie sur deux structures complémentaires : l'équipe présidentielle et le bureau élargi. L'équipe présidentielle est composée de sept Vice-présidents, du Secrétaire général et de l'Agent comptable. Réunie hebdomadairement, cette équipe gère les dossiers récurrents et initie l'instruction des dossiers stratégiques de l'établissement. Le bureau élargi est composé de l'équipe présidentielle et des directeurs de composantes et de laboratoires (26 membres). Le bureau élargi est une instance statutaire qui se réunit avant chaque séance du CA de l'université. Le bureau élargi concentre son action sur l'instruction et la finalisation des dossiers stratégiques. Il est perçu par les membres rencontrés comme le véritable lieu d'élaboration de la politique de l'établissement. La prise de décision repose sur la recherche du consensus. Cette règle permet d'obtenir l'adhésion sur une majorité de dossiers, mais on peut s'interroger sur son efficacité dans le cas de dossiers conflictuels.

Le conseil d'administration comprend 30 membres. Les administrateurs extérieurs rencontrés ont souligné la qualité des relations entretenues avec la direction et ont exprimé le souhait de participer à des séances de CA dédiées uniquement aux orientations stratégiques de l'université.

L'université comprend huit composantes ; deux UFR et six instituts et écoles. Les directeurs de composante se déclarent favorables à une politique d'établissement, mais en restant très attachés à conserver la spécificité de leur structure, ce qui limite la mutualisation des moyens. Seuls quelques projets inter-composantes (diplômes partagés, enseignements communs...) ont été élaborés avec succès, ce qui a permis une mutualisation des moyens. L'appartenance à l'université est ressentie plus ou moins fortement selon les composantes, il reste encore des efforts à faire et en particulier pour l'IUT.

Dans le cadre du contrat 2006-2009, l'université s'est engagée dans la rénovation de ses services généraux. Des directions fonctionnelles se sont substituées progressivement aux anciens services généraux, ainsi ont été créées successivement la Direction des études et de la vie étudiante (2006), la Direction du personnel (2007), la Direction de la maintenance, de la logistique et du patrimoine (2008) et la Direction des affaires financières (2009). Cette rénovation se poursuivra sur l'ensemble des services généraux. Cette démarche ne peut que faciliter l'application des responsabilités et compétences élargies et devrait permettre à l'établissement d'améliorer son efficacité. Néanmoins, la dispersion géographique des directions peut être à terme un élément de gêne dans l'organisation et le fonctionnement de l'université, il serait souhaitable que l'établissement trouve une solution pour regrouper l'ensemble de ses directions dans un lieu commun.

L'effectif du cabinet de la présidence est relativement étoffé. Il est constitué en pôles dont certains correspondent à des missions basiques et d'autres à des missions stratégiques telles que le contrôle de gestion et la communication. Le lien avec les services généraux devrait être davantage formalisé.

L'UVHC est positionnée sur cinq sites : le site principal du Mont Houy, deux sites complémentaires sur la ville de Valenciennes : les Tertiales et le Moulin qui deviendra un bien propre de l'université en 2010, et enfin, deux antennes sur les communes de Cambrai et de Maubeuge. Ces deux antennes connaissent des effectifs stables : 530 étudiants en moyenne pour Cambrai et 230 pour Maubeuge avec des ratios surfaces particulièrement satisfaisants : 14,4 m<sup>2</sup> par étudiant pour Cambrai et 24,8 m<sup>2</sup> pour Maubeuge, alors que la moyenne sur les autres sites est de 12,2 m<sup>2</sup> par étudiant. Actuellement, il n'existe aucune approche analytique des coûts d'exploitation des antennes. Pour une gestion plus efficace des deux antennes délocalisées, l'UVHC devra améliorer sa connaissance des coûts de fonctionnement et établir des conventions globales de partenariat avec les collectivités afin de formaliser les participations et les soutiens nécessaires à ce type d'implantation délocalisée.

## II – Le pilotage et le développement des technologies de l'information et de la communication

À l'UVHC, les technologies de l'information et de la communication ont constitué très tôt un intérêt stratégique, elles se sont développées à partir d'une infrastructure réseau opérationnelle et d'un parc très dense de matériels informatiques.

L'université s'est appuyée sur une démarche de qualité avec un fort portage politique pour bâtir un système global d'information performant, fiable, confidentiel et sûr. Il apporte une véritable plus-value à l'amélioration des dispositifs de suivi et de pilotage nécessaires à la direction pour conduire sa stratégie d'établissement. Il constitue un véritable atout pour le passage aux RCE permettant la production des indicateurs de suivi et de résultat ainsi qu'un partage des données entre les différents niveaux de responsabilités de l'établissement.

En 2005, l'Université de Valenciennes a été pionnière en proposant un Environnement numérique de travail (ENT). Pour les étudiants, l'ENT donne accès à de nombreux services en ligne avec notamment la réinscription avec le paiement en ligne et un service de consultation de l'emploi du temps. Suite à une collaboration avec le CROUS, les étudiants peuvent également accéder au réseau de l'université, à partir des résidences universitaires. Par ailleurs, l'enseignement à distance se développe progressivement. Au niveau Licence, les étudiants bénéficient d'un tutorat informatique (4 500 heures au total) et de formations à l'ENT.

## III – La politique de gestion des ressources humaines

L'UVHC s'est engagée dans l'élaboration d'une politique de gestion de ressources humaines en appui aux objectifs de progrès et de développement de l'université.

Les services en charge de la gestion des ressources humaines ont connu de nombreuses évolutions organisationnelles depuis 2004. À l'origine, les services étaient éclatés, puis ont été regroupés dans une direction des personnels en 2007. En 2009 sera créée une Direction des personnels et des ressources humaines pour se préparer aux compétences élargies. L'encadrement de cette direction sera renforcé avec la nomination d'un Secrétaire général adjoint sur la fonction de Directeur général des ressources humaines. Il sera assisté de deux directeurs adjoints.

Dans la perspective du passage aux RCE, il serait judicieux de mener à leur terme les actions de structuration de la direction : recrutement du SG et de l'IE, choix de l'applicatif de gestion, implantation de compétences nouvelles soit sur la base de recrutements ciblés, soit par un accompagnement de haut niveau en formation, développement de la GPEC.

Conjointement à cette réorganisation, l'université a déjà initié une politique d'emplois principalement pour les personnels administratifs et techniques. Ainsi, un programme de redéploiement des personnels BIATOSS a été mis en place par étapes successives. Une stratégie de recrutement des BIATOSS a été également définie notamment vers les niveaux d'encadrement, d'expertise et d'analyse. Cette stratégie se trouve malheureusement confrontée à des marges de manœuvre étroites sur le plan des emplois disponibles aggravées par plusieurs concours infructueux dus peut-être à un déficit de communication et d'attractivité.

Pour l'avenir, cette politique doit être poursuivie et amplifiée. En particulier, l'université doit établir un plan pluriannuel de repyramidage des emplois en vue de renforcer ses capacités de pilotage. Le devenir des emplois gagés Sapin, pléthoriques pour une université de cette taille, doit faire l'objet d'un traitement en profondeur. À cet effet, une politique volontariste de résorption est à mener soit par l'extinction des supports gagés devenus vacants, soit par un glissement des emplois gagés sur des supports État vacants. Un plan de formation pluriannuel doit être également élaboré en soutien en particulier au passage aux responsabilités et compétences élargies.

Les actions en phase de réflexion devront faire l'objet d'une matérialisation. Une gestion prévisionnelle des agents non titulaires devra être mise en place avec d'abord en priorité une remise en ordre juridique et réglementaire de l'ensemble des contrats de travail, puis ensuite une étude sur le devenir des emplois et enfin une gestion prévisionnelle des recrutements. La formalisation des procédures de contrôle interne, attendue pour fin 2009, avec notamment un guide des procédures en ressources humaines constituerait une avancée significative.

Pour les enseignants-chercheurs, la politique des ressources humaines affichée par l'établissement se heurte, encore, à des pratiques facultaires. Ainsi, le redéploiement des emplois bien que réel concerne un nombre limité de postes. Toutefois, une limitation des heures complémentaires est en cours. Un objectif de réduction de 20 % effectués dans les formations initiales a été inscrit dans la lettre de cadrage budgétaire. D'autres politiques stratégiques doivent être envisagées pour le recrutement des EC notamment fléchage de postes, hiérarchisation des priorités en fonction de la recherche etc.

Les taux de recrutements de maîtres de conférences issus de l'extérieur sont corrects (de 60 % à 80 % selon les années) ; ces taux sont beaucoup plus bas lorsqu'il s'agit des professeurs, notamment en SPI-STIC (de l'ordre de 20 %). La cohérence entre les objectifs de restructuration des laboratoires et les recrutements n'est pas toujours totale et les priorités de recherche pas toujours respectées.

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

L'UVHC consent de nombreux efforts pour bâtir une politique budgétaire qui accompagne les orientations stratégiques du projet d'établissement. De tradition facultaire avec des composantes pédagogiques relativement autonomes dans leurs pratiques budgétaires, la nouvelle direction de l'université impulse une approche plus directive autour du concept d'un établissement homogène et cohérent dans ses actions pour un développement concerté.

Cette approche se traduit par un dialogue de gestion rénové, un cadrage politique plus poussé avec comme exemple significatif l'objectif chiffré et assigné à chaque composante de baisser significativement le recours aux heures complémentaires.

L'UVHC doit poursuivre dans ce sens avec le renforcement d'une stratégie budgétaire d'établissement et non de composantes qui seule garantira un développement fort et harmonieux de cette université.

À ce titre, l'attribution des dotations de fonctionnement aux composantes doit s'établir à partir d'une analyse approfondie des consommations antérieures de crédits et prendre davantage en compte les besoins et les critères de performance. L'UVHC souhaite mettre en place un contrat d'objectifs et de moyens avec son IUT. Cette démarche est judicieuse dans le cadre d'une stratégie budgétaire globale d'établissement et devrait à terme s'appliquer à l'ensemble des composantes.

Ces efforts pour un meilleur pilotage financier et comptable se retrouvent dans la nouvelle architecture budgétaire. En s'appuyant sur le nouveau logiciel de gestion financière et comptable SIFAC dont le mode de gestion centralisée a été retenu, le passage programmé en 2010 de 18 à 15 unités budgétaires et de 549 à 183 centres de responsabilités atteste de cette volonté de donner au budget un caractère resserré, et donc, une meilleure lisibilité tant dans son élaboration que dans son exécution.

L'agence comptable, et particulièrement, la direction des affaires financières sont également en cours de réorganisation afin de préparer, dans les meilleures conditions, le passage aux compétences élargies prévu pour l'exercice 2010. L'agence comptable accueillera le nouveau service facturier qui nécessitera une dotation en emplois supplémentaires. La DAF devra se recentrer sur des missions axées sur la conduite du pilotage budgétaire. Ces évolutions organisationnelles sont à formaliser par des lettres de mission précises pour chaque service. Une convention de collaboration entre l'agence comptable et les services financiers de l'ordonnateur est à prévoir afin d'éviter toute confusion dans les attributions de chaque structure, et surtout, de générer des complémentarités tout en sécurisant les procédures budgétaires et comptables.

Cette sécurisation des pratiques financières et comptables repose également sur la rédaction de différents guides de procédures et de références qui sont pour l'établissement, soit à réactualiser en profondeur, soit à écrire. L'objectif de fin d'année 2009 doit être tenu pour l'élaboration de ces guides qui sont les bases incontournables pour la mise en œuvre d'un contrôle interne de qualité.

Une attention toute particulière se portera sur le contrôle de gestion et ses conditions de mise en œuvre. A ce jour, le contrôle de gestion est éparpillé et manque donc de cohérence d'ensemble, il n'existe pas actuellement de tableaux de bord mensuels regroupant un nombre limité mais significatif d'indicateurs pertinents pour aider au pilotage de l'établissement. Les informations mises à disposition sont souvent présentées sans analyse préalable et compromettent de ce fait une exploitation à usage décisionnel.

L'UVHC doit exploiter ses atouts pour mettre en œuvre un dispositif de contrôle de gestion efficace et développer un véritable outil d'aide à la décision. Les projets de restructuration des services généraux vont dans le sens d'une amélioration avec un contrôle de gestion spécifique à deux directions (Affaires financières et Ressources humaines) qui viendront alimenter en informations le nouveau service des affaires générales et de l'aide au pilotage placé sous la responsabilité directe du secrétariat général. Ce service sera chargé plus particulièrement du suivi de la réalisation du contrat quadriennal de l'établissement. Il conviendrait que cette nouvelle organisation du dispositif de contrôle de gestion et des services soit impérativement opérationnelle avant le passage aux responsabilités et compétences élargies. L'établissement devra établir un cadrage précis des objectifs assignés, des missions et des articulations de tous les acteurs intervenant dans ce dispositif.

## V – La politique immobilière

L'UVHC possède un patrimoine satisfaisant tant sur le plan quantitatif avec 122 467 m<sup>2</sup> de SHON pour environ 10 000 étudiants que sur le plan qualitatif avec un état général correct en raison de la faible ancienneté des locaux et d'un bon niveau de maintenance.

Les affaires immobilières font l'objet d'un pilotage politique pertinent avec un VP en charge des moyens, notamment de ce secteur, une commission spécifique dédiée au patrimoine et des conseils statutaires qui sont saisis et examinent régulièrement et avec attention les questions immobilières. Ce pilotage qui s'appuie d'une part, sur une organisation nouvelle des services et d'autre part, sur la mise en œuvre d'outils de pilotage paraît adapté pour accompagner les projets de développement de l'établissement.

L'UVHC a mené une opération de réorganisation des services en charge de la logistique, de la maintenance et du patrimoine, désormais, regroupés au sein d'une même direction : la Direction de la logistique, de la maintenance et du patrimoine (DLMP) afin d'y gagner en efficacité et en cohérence d'actions. Cette direction est, certes, créée, mais reste dans l'attente du recrutement, suite à un concours infructueux, de l'IGR responsable du service patrimoine. Ce recrutement s'avère indispensable au regard des nombreux projets immobiliers qui seront à conduire dans les prochaines années, dans le cadre du CPER ou du plan Campus innovant. Cette direction doit renforcer ses capacités de gestion, d'expertise juridique et technique des opérations immobilières. Une réflexion est à mener sur la fonction entretien des locaux qui est aujourd'hui internalisée. Le recours à une externalisation permettrait de dégager un certain nombre de supports d'emplois dont certains pourraient, par le biais d'un repyramidage, renforcer cette direction au niveau de l'encadrement et des besoins en compétences techniques de haut niveau.

La détermination des coûts de fonctionnement au m<sup>2</sup> et l'audit énergétique de chaque bâtiment devraient permettre de sensibiliser les composantes aux dépenses d'exploitation. La connaissance des taux de fréquentation des locaux pédagogiques, déterminés par le logiciel d'emploi du temps VT, devrait également permettre à terme d'optimiser l'utilisation de ces locaux.

Les informations issues de ces outils opérationnels doivent, désormais, se traduire par des décisions politiques et en particulier par une meilleure implication des composantes qui sont, à ce jour, trop peu responsabilisées dans ces démarches d'optimisation et de rationalisation des conditions d'utilisation et de fonctionnement des locaux. Ces outils vont aider également à construire une véritable politique immobilière à travers un Schéma directeur de stratégie immobilière. Ce schéma directeur qui doit être établi en partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations est prévu seulement pour la fin 2010 en phase avec l'élaboration par la Communauté d'agglomérations de Valenciennes d'un schéma directeur de même nature. Il est recommandé de veiller à une bonne articulation entre ces différents schémas directeurs qui doivent s'inscrire dans des perspectives de cohérence et de complémentarité.

## VI – Le développement de la capacité d'auto-évaluation

Actuellement, l'auto-évaluation est en perspective à l'UVHC. Cependant, ce constat doit être atténué par deux remarques. Premièrement, l'UVHC est de taille moyenne et la situation des différents secteurs de l'université est relativement bien connue par la direction sans pour autant disposer d'analyses formelles. Deuxièmement, le pôle statistique, en charge du suivi du contrat quadriennal, fournit des indicateurs avec un bon niveau de production grâce à un système global d'information de qualité. En tout état de cause, l'absence d'auto-évaluation n'a pas empêché l'UVHC d'être réactive.

La direction est consciente qu'elle doit maintenant disposer d'analyses croisées et d'indicateurs produits pour une exploitation politique. Elle a inscrit dans le projet d'établissement la mise en place d'un dispositif d'auto-évaluation sur la base d'une méthode d'origine européenne appelé CAF (Common Assesment Framework) repris en français sous le nom de "Cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques". Le CAF est avant tout un outil permettant de poser un diagnostic et d'évaluer une situation donnée pour rechercher des pistes d'amélioration. Sans vouloir remettre en cause la pertinence du choix de cette méthode, l'établissement devra veiller à la bonne adaptation de ce cadre de travail aux missions et spécificités de l'université, en évitant également tout retard dans la mise en œuvre de cette auto-évaluation.

Le projet de mise en œuvre de cette démarche d'auto-évaluation doit être un objectif prioritaire qui impliquerait un calendrier plus resserré que celui envisagé par l'établissement (de 2010 à 2013).

# Conclusion et recommandations



Depuis sa création, l'Université de Valenciennes et du Haut-Cambrésis a fait le choix d'une stratégie de développement en forte synergie avec les besoins socio-économiques de son territoire. Cette stratégie lui a permis d'acquérir un savoir-faire et une compétence tant en formation qu'en recherche. En formation, le choix prioritaire en faveur de la professionnalisation a su attirer des jeunes majoritairement issus de la classe ouvrière et soucieux d'une insertion rapide dans la vie active. En recherche, le choix de la thématique Transport a été un élément très structurant du développement de la recherche.

La montée inéluctable de la concurrence nationale et internationale doit inciter l'UVHC à infléchir sa stratégie de développement. Sans pour autant rompre ses attaches territoriales, elle doit maintenant davantage conforter sa dimension régionale, nationale et internationale à travers ses points forts.

## I – Les points forts

- La professionnalisation des formations dans la plupart des domaines avec l'appui des milieux professionnels ;
- Les dispositifs d'accompagnement de l'étudiant nombreux et adaptés aux caractéristiques sociales de la population traduisant une satisfaction globale des étudiants ;
- Le soutien des milieux socio-économiques et des collectivités aux axes prioritaires de recherche de l'établissement à travers les pôles de compétitivité ;
- Une situation financière saine et un patrimoine immobilier satisfaisant ;
- Un système global d'informations efficace.

## II – Les points faibles

- Une production scientifique et une activité de valorisation fragilisées par l'importance des activités de prestations de service ;
- L'insuffisance d'adossement des formations à la recherche ;
- Les difficultés de coordination entre les composantes qui nuisent à la rationalisation de l'offre de formation ;
- Le corporatisme de la vie étudiante et la dispersion des services qui fragilisent le sentiment d'appartenance à l'établissement ;
- Le repli de l'université sur son territoire avec comme conséquence la faiblesse des relations avec les universités de la région et la faiblesse des relations internationales, ce qui se traduit par un déficit des échanges et un manque d'attractivité de la recherche ;
- Un pilotage de l'établissement fragilisé par un contrôle de gestion diffus et l'absence de pratique d'évaluation.

## III – Les recommandations

- Finaliser la description de l'offre de formation professionnelle en termes de compétences et l'étendre à l'ensemble des formations et éviter une césure trop importante entre les domaines ;
- Dynamiser la vie étudiante en favorisant en priorité le sentiment d'appartenance à l'université ;
- Achever la réorganisation des services centraux, la mise en place du contrôle de gestion et développer l'évaluation pour renforcer le pilotage ;
- Favoriser la transversalité et la mutualisation de l'offre de formation ;

- Soutenir les axes prioritaires de l'université en formation et en recherche à travers une meilleure affectation des moyens et un renforcement de l'attractivité qui passe par une définition claire des profils d'emploi enseignant chercheur et IATOS. Inscrire ces axes dans la politique régionale dont l'établissement, par le PRES, doit devenir acteur ;
- Développer des relations internationales cohérentes avec la vocation de l'établissement, en renforçant la mobilité étudiante entrante, comme celle des enseignants-chercheurs et en ciblant davantage les partenariats.

# Liste des sigles



## A

ACL Articles de revues avec comité de lecture

## B

BAIP Bureau d'aide à l'insertion professionnelle

BIATOSS (Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé

## C

CA Conseil d'administration

CAF Caisse d'allocation familiale

CALHISTE Culture, arts, littératures, histoire, sociétés et territoires étrangers

CEPPES Centre d'éducation permanente et de la promotion économique et sociale

CESR Conseil économique et social régional

CEVU Conseil des études et de la vie universitaire

CISIT Campus international pour la sécurité et l'intermodalité des transports

CLES Certification en langues de l'enseignement supérieur

CNRS Centre national de la recherche scientifique

CPER Contrat de projets état-région

CREPUQ Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec

CROUS Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CS Conseil scientifique

CV Curriculum vitae

## D

DAEU Diplôme d'accès aux études universitaires

DAF Direction des affaires financières

DEVE Direction des enseignements et de la vie étudiante

DLES Développement local et économie solidaire

DLMP Direction de la logistique, de la maintenance et du patrimoine

DOAE Département d'opto-acoustico-électronique

DU Diplôme universitaire

## E

EA Équipe d'accueil

EC Enseignant-chercheur

ECTS *European Credit Transfer System*

ENT Environnement numérique de travail

EPCS Établissement public de coopération scientifique

EPIC Établissement public à caractère industriel et commercial

EPST Établissement public à caractère scientifique et technologique

## F

FDEG Faculté de droit, d'économie et de gestion

FLLASH Faculté de lettres, langues, arts et sciences humaines

FSDIE Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

## G

GIP Groupement d'intérêt public

GIS Groupement d'intérêt scientifique

GPEC Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GRRT Groupement régional Nord/Pas-de-Calais pour la recherche dans les transports



## I

IATOS	(Personnels) ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
ICU	Institut culturel universitaire
IGE	Ingénieur d'étude (ITARF)
IRTISS	Institut de recherche et de transfert de l'innovation scientifique en santé
IUT	Institut universitaire technologique

## L

LAMAV	Laboratoire de mathématiques et leurs applications de Valenciennes
LAMIH	Laboratoire d'automatique, de mécanique et d'informatique industrielle et humaine
LMD	Licence-master-doctorat
LME	Laboratoire de mécanique et d'énergétique
LMP	Laboratoire des matériaux et procédés
LSC	Laboratoire des sciences de la communication

## M

MAUD	Matériaux à usage domestique
MIGRER	Maison intelligente et gestion rationnelle des énergies renouvelables
MITI	Incubateur d'entreprises innovantes - Nord Pas de Calais

## P

PAST	Professeur associé à service temporaire
PC	<i>Personnal computer</i>
PCRD	Programme-cadre de recherche et développement (programme européen)
PEPSAT	Pôle de compétences européen sur le positionnement satellitaire appliqué à la mobilité terrestre
PICOM	Pôle de compétitivité des Industries du Commerce
PME	Petite et moyenne entreprise
PREDIT	Programme national de recherche d'expérimentation et d'innovation dans les transports terrestres
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

## R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
RI	Relations internationales

## S

SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation
SG	Secrétariat général
SHON	Surface hors œuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SPI	Sciences pour l'ingénieur
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STIC	Sciences et technologies de l'information et de la communication
SUAPS	Service universitaire des activités physiques, sportives

## U

UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
USTL	Université des sciences et technologies de Lille
UVHC	Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis

## V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAL	Véhicule automatique léger
VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant



# Observations de la présidente



Valenciennes, le 12 septembre 2009

Monsieur le Directeur de l'AERES  
Section évaluation des établissements

Objet : Réponse de la présidente de l'Université de Valenciennes

L'Université de Valenciennes a pris connaissance du rapport d'évaluation de l'établissement par l'AERES et remercie les évaluateurs pour la qualité des échanges lors de la visite. Ce rapport a retenu toute notre attention et va nous guider pour améliorer et conforter notre projet stratégique et poursuivre l'amélioration continue de l'établissement et notamment la démarche qualité.

Toutefois, l'établissement souhaite apporter quelques précisions qui relèvent d'actions déjà mises en place ou de données de correction. Ces éléments sont présentés suivant les axes du rapport de l'Agence.

## 1- La stratégie en matière de recherche

L'Université prend note de l'encouragement de l'AERES concernant la restructuration de ses laboratoires menée depuis 2006. Elle va poursuivre la politique de soutien aux équipes qu'elle a mise en œuvre.

A certaines données incomplètes, nous ne pouvons cependant que reprendre les remarques formulées lors de la réponse à l'évaluation des laboratoires :

- Le projet interdisciplinaire Nord en regard n'est pas le centre de la thématique scientifique du CALHISTE mais un projet fédérateur destiné à accompagner sa restructuration. Les thèmes disciplinaires subsistent dans le laboratoire,
- L'appréciation apportée par l'AERES sur l'affichage thématique en science cognitive du LSC doit être complétée par le bilan scientifique du laboratoire,
- La présence de l'établissement dans les projets de recherche pluri établissements du PRES occulte des projets majeurs tels le GRAISyHM copiloté par le LAMIH et reconnu comme Fédération de recherche.

L'U.V.H.C. remercie l'AERES pour son appréciation positive de l'effort mené pour réduire la durée des thèses depuis 2006. Les résultats obtenus doivent prendre en compte le choix politique de faire soutenir les thésards « retardataires » et qui s'est traduit par une augmentation importante du nombre de thèses soutenues (33 à 48 sur la période) et de ce fait sur la durée des thèses. Fin 2008, le nombre de doctorants dépassant 3 inscriptions a été considérablement réduit.

## 2 – La stratégie en matière de valorisation

L'Université a noué depuis de nombreuses années des liens forts avec le monde industriel. Elle a ainsi créé en 1999 une filiale qui permet le transfert technologique tout en s'autofinançant.

Le nombre de brevets est encore insuffisant mais la nouvelle politique mise en place par l'établissement nous permet en 2009 d'avoir une extension à l'international de deux brevets et deux nouveaux brevets. Nous souhaitons faire évoluer cet indicateur à la hausse.

La volonté de l'établissement de mettre en place un pré-incubateur est maintenant passée à une phase concrète en lien avec la stratégie de la Maison de l'Entrepreneuriat et ce pré incubateur est

1





installé sur le campus du Mont Houy. Plusieurs composantes de l'établissement sont d'ailleurs très investies dans l'entrepreneuriat et ont déjà permis aux étudiants de concrétiser leur projet de création d'entreprise. C'est ainsi que pour les trois dernières années et par exemple pour l'IAE, plus de vingt étudiants ont créé leur entreprise.

Les moyens humains et financiers dédiés par l'établissement à la valorisation sont des ressources propres en totalité.

### **3 – La stratégie en matière de formation**

Au cours du contrat 2006-2009, l'établissement a souhaité développer l'offre de modules transversaux et permettre ainsi à un grand nombre d'étudiants d'obtenir la certification en langue, le CLES. Le même effort d'accompagnement est consenti par l'UVHC dans le domaine de l'informatique à travers la certification C2i qui fait l'objet d'un module de préparation pour tous les étudiants. Les résultats sont du même ordre que pour le CLES. Cette politique sera poursuivie dans le prochain contrat par la mise en place d'un pôle de compétences en langues.

Il convient de préciser que les mesures d'accompagnement ont permis de progresser d'une manière significative dans l'intégration des Tice pour la formation (100 enseignants ont un usage régulier et important du service de cours en ligne de l'ENT, mettant à disposition dans 260 cours l'accès à 4000 ressources numériques pour les étudiants). D'une manière générale, l'évolution des services numériques en direction des étudiants comme des personnels constitue en effet un élément structurant de développement de l'usage des TIC (75% des enseignants/chercheurs, 65% du personnel BIATOSS, 60% des étudiants ont un usage régulier de l'ENT).

L'établissement largement investi dans la vie économique a mené depuis plusieurs années une politique d'accompagnement à l'insertion professionnelle de ses étudiants. Il reste sans doute à améliorer la communication sur les données obtenues. Actuellement, l'UVHC suit sur 3 années, pour l'ensemble de ses étudiants, les nombre de diplômés par type de diplôme, régime d'inscription et composante, le nombre annuel de diplômés relevant de la formation continue et de diplômés adultes en reprise d'études et par rapport au nombre total de diplômés, le nombre annuel de diplômés par la voie de l'apprentissage et par rapport au nombre total de diplômes délivrés à l'Université, la réussite - passage en cursus Licence-, la réussite - passage pour les autres diplômes- ainsi que le suivi de la validation des acquis de l'expérience par composante et par formation. Cette liste d'indicateurs n'est pas exhaustive. Les informations statistiques concernant les inscriptions, le profil et la réussite des étudiants sont mises à disposition de tous via l'ENT, intranet sous l'onglet "Pilotage et système d'information" puis "Statistiques". Chaque composante dispose par ailleurs d'informations la concernant en fonction de la demande qu'elle adresse à la cellule statistique de l'UVHC.

Le BAIP, pris en compte dès la réforme des statuts de l'établissement (adoptés par le CA du 17.01.08) a été officiellement institué par une décision du CA du 23 janvier 2009 qui en a défini les missions et moyens. C'est ainsi qu'un ingénieur d'études travaillant en étroite collaboration avec le service commun de SIO-SIP a été recruté dès la fin de l'année 2008. Un schéma directeur a été rédigé en février 2009.

### **4 – La stratégie en matière de vie étudiante**

Les domaines de compétence des deux Vice-présidents : VP étudiant et VP vie étudiante et universitaire sont bien délimités et complémentaires. Le VP vie étudiante et universitaire a une mission de cohésion et de développement de la vie universitaire avec les partenaires institutionnels. Son action concertée avec le VP étudiant a permis à de nombreux projets étudiants de se concrétiser. La DEVE, Direction des Etudes et de la Vie Etudiante, créée en 2006, est l'une des directions fonctionnelles des services généraux. Il s'agit d'une structure administrative qui gère la scolarité mais aussi de services d'appui de la vie étudiante tels que l'assistance sociale, un bureau de l'étudiant mis en place dans une logique de guichet unique en faveur de l'étudiant (gestion du FSDIE,



des aspects de sécurité sociale et de contrôle d'assiduité pour le CROUS, les bourses et prêts d'honneur, la prise en compte des handicaps, mais aussi le conseil et l'accompagnement de la vie associative, et la participation aux instances liées à l'étudiant : commission vie de l'étudiant, commission FSDIE, CEVU).

Les résultats de la participation aux élections au CS en 2008 ne sauraient traduire un « *désintérêt massif* » des étudiants pour le CS ou les conseils centraux, dans la mesure où comme le montre le tableau récapitulatif de participation sur plusieurs années communiqué aux membres du comité de visite, le faible taux de 2008 (4,79%) portant de surcroît sur un faible effectif (167 votants), est parfaitement conjoncturel. Il s'explique en effet par le fait qu'une liste de candidats à l'élection a été invalidée au moment du dépôt de candidatures pour des irrégularités non susceptibles d'être couvertes dans le délai fixé pour le dépôt. Lors des précédentes élections au CS, et pour mémoire, un taux de participation de 7,90% et de 12,20% (2004) avait été atteint.

En ce qui concerne l'assiduité des étudiants aux différents conseils, elle est en effet corrélée aux résultats, et, en tendance, régulière au fil des années au CA et au CEVU (présence continue de plusieurs représentants étudiants à chaque séance des conseils), assez variable et plus faible au CS (représentants étudiants présents de manière discontinue).

#### **5 – la stratégie en matière de relations extérieures**

L'UVHC s'est impliquée dès l'origine dans le PRES et anime aujourd'hui la commission « formation tout au long de la vie » du PRES. Cette commission a pour mission : l'offre de formation régionale, l'insertion professionnelle, le rayonnement international et les innovations pédagogiques. L'établissement est de plus présent dans tous les ateliers et commissions mis en place par le PRES.

#### **6 – La stratégie en matière de relations internationales**

La mobilité sortante en 2008-2009 concerne 348 étudiants, dont 55 % en stage. La progression du nombre de mobilités est de 16 %. La mise en place d'un outil de mesure des mobilités depuis 2008 permet aujourd'hui d'avoir une lisibilité plus précise des données.

Les bourses régionales de mobilité « Blériot » qui s'élevaient à un montant total de 404.000 € ont été entièrement consommées. Le montant de 254.406 € non-consommé en juin 2008 a été entièrement utilisé par les étudiants mobiles en septembre 2008.

Consciente des difficultés des étudiants et afin de les aider à la mobilité, l'établissement souhaite mettre en place un module transversal intitulé « Langues, Civilisations et Mobilité Internationale » qui aura pour objectif de mieux préparer les étudiants à la mobilité en intégrant les dimensions linguistiques, culturelles et administratives.

#### **7 – La gouvernance**

Le conseil d'administration de l'université, organe délibérant de l'établissement, est saisi de l'ensemble des dossiers se rapportant à ses attributions telles que définies par le code de l'éducation. Afin d'alléger l'ordre du jour consacré à l'examen des conventions souvent nombreuses, le CA du 26 mars 2009 a consenti une délégation de pouvoir à la Présidente de l'université. A terme, cette mesure d'organisation et d'accélération du circuit décisionnel, devrait permettre un recentrage de l'ordre du jour du conseil sur des éléments davantage stratégiques.

En ce qui concerne la « *dispersion géographique des directions* », elle est toute relative puisqu'elles sont concentrées sur un seul site, dans un rayon de 300 mètres. L'organisation et le fonctionnement de ces différents services sont précisément repensés dans le cadre de la préparation aux RCE : le déploiement de SIFAC, la mise en place du CIC, le réaménagement de plusieurs bâtiments sont autant d'occasions de créer de nouvelles synergies et de mettre en place de nouvelles chaînes de travail, avec un recours renforcé à la dématérialisation et aux ressources numériques.

L'établissement s'est déjà saisi de la problématique de la résorption des emplois gagés (dont le niveau atteint s'explique principalement par un sous-encadrement chronique de l'établissement en personnel BIATOSS à la fin des années 1990 et début 2000) : les deux leviers préconisés ont été utilisés que ce soit celui de l'extinction de l'emploi gagé devenus vacants à la suite d'un départ en retraite, ou celui du transfert d'emplois gagés sur des supports vacants lors des campagnes d'emplois annuelles. Cette logique a cependant été contrariée par l'absence de création d'emploi depuis plusieurs années, et plus encore par la restitution d'emplois dans le cadre de la nouvelle procédure d'allocation des moyens SYMPA. Ainsi, et malgré cette conjoncture, l'université a réduit les emplois gagés de 70 en 2005/2006 à 61 en 2008/2009. Bien évidemment, cette problématique reste une priorité pour l'établissement, gestionnaire de sa masse salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

La question de la GRH des agents non titulaires, enseignants et non enseignants s'inscrit dans la même perspective, avec la volonté de maintenir une proposition de titularisation par la voie des concours de recrutement en faveur des personnels contractuels, et la clarification du cadre juridique et du cadre d'emploi permettant de recourir aux agents non titulaires de façon complémentaire.

L'établissement a nommé depuis septembre 2009 un Vice-Président Démarche Qualité suivant ainsi les préconisations du comité d'évaluation. Le Vice-Président déjà très investi dans la démarche d'évaluation des enseignements permettra de développer la politique d'établissement dans ses différentes missions.



Marie-Pierre Mairesse

Présidente de l'université de Valenciennes et du Hainaut Cambrésis

# Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis a eu lieu du 30 mars au 1<sup>er</sup> avril 2009. Le comité d'évaluation était présidé par Alain **Barreau**, professeur des universités (Université d'Angers).

## Ont participé à l'évaluation :

Giovanni **Balcet**, professeur des universités (Université de Turin) ;  
Thierry **Bégué**, directeur de CROUS (Toulouse) ;  
Christian **Dellacherie**, membre du Conseil économique et social ;  
François **Hervouet**, professeur des universités (Université de Poitiers) ;  
Ulrich **Huygevelde**, étudiant (Sciences Po Paris) ;  
Philippe **Pierrot**, maître de conférences (Université de Montpellier.)

Jean-Louis **Mucchielli**, délégué scientifique et Clément **Marinos**, chargé 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.