



HAL
open science

Université de Perpignan via Domitia - UPVD
Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un établissement. Université de Perpignan via Domitia - UPVD. 2011. hceres-02026275

HAL Id: hceres-02026275

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026275v1>

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 Perpignan





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

Rapport d'évaluation de l'Université de Perpignan



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

janvier 2011

Sommaire



Présentation	5
I – Présentation de l'UPVD	5
II – Le contexte régional	5
La stratégie en matière de recherche	7
I – Le potentiel de recherche	7
II – Une stratégie de recherche cohérente avec son positionnement géographique	7
III – Un pilotage de la recherche à améliorer	7
IV – La Formation doctorale	8
V – D'excellentes relations avec le CNRS	8
VI – La valorisation	8
La stratégie en matière de formation	11
I – Une offre de formation sous contrainte	11
II – Une stratégie de démarcation et de complémentarité : développement de la professionnalisation, valorisation des domaines d'excellence en matière de recherche	11
III – Le pilotage de l'offre de formation	12
IV – Une lisibilité et une visibilité de l'offre de formation à développer	12
V – Une nécessaire rigueur à réintroduire dans la gestion des DU	12
VI – Une politique active d'accompagnement et d'aide à la réussite de l'étudiant en licence	13
1 ● Un accent mis sur l'accueil à l'université	13
2 ● Des dispositifs d'orientation, de réorientation et une forte action vers les lycées	13
3 ● La réussite en Licence, une priorité	13
4 ● Des aides à l'insertion professionnelle satisfaisantes	13
VII – Environnement de travail de l'étudiant	13
1 ● Un environnement numérique minimal et une absence de politique en matière de TICE	13
2 ● Un environnement documentaire satisfaisant	14
VIII – La formation continue	14
La vie étudiante	15
I – Le pilotage de la vie étudiante	15
II – Une vie associative dynamique	15
III – Une certaine qualité de vie étudiante	15

La stratégie en matière de relations extérieures	17
I – Des relations difficiles avec les universités de la région	17
II – Des relations avec les collectivités en voie d'amélioration.	17
III – Des relations insuffisantes avec les milieux socio-économiques	17
La stratégie en matière de relations internationales	19
I – Un pilotage des relations internationales à redéfinir	19
II – Des coopérations en matière de recherche assez faibles et peu diversifiées	19
III – Les actions menées en matière de formation	19
1 ● Une co-diplômation à développer	19
2 ● Les formations délocalisées à l'étranger : une reprise en main impérative	20
IV – Les actions menées en faveur de la mobilité	20
1 ● Un nombre important d'étudiants étrangers accueillis	21
2 ● Des échanges sous convention déséquilibrés avec une mobilité entrante forte mais une mobilité sortante beaucoup plus faible	21
3 ● Une mobilité sortante des EC et des chercheurs presque inexistante	21
V – Des relations transfrontalières nourries	21
1 ● Les relations déjà existantes	21
2 ● Le PRES Pyrénées-Méditerranée : un projet en construction	22
La gouvernance	23
I – Un pilotage convivial mais insuffisamment structuré	23
II – Une réflexion nécessaire sur les composantes	23
III – De nombreuses antennes	24
IV – Une gestion des ressources humaines en cours de rénovation mais des procédures à améliorer	24
V – Une démarche budgétaire fragile	24
VI – L'amorce d'un rattrapage pour l'amélioration du patrimoine immobilier	25
VII – Une communication claire et professionnelle	25
VIII – Un pilotage des TIC réorganisé mais des moyens insuffisants	26
IX – Une amorce d'autoévaluation et de démarche qualité	26
Conclusion et recommandations	27
I – Points forts	27
II – Points faibles	27
III – Recommandations	28
Liste des sigles	29
Observations du président	33
Organisation de l'évaluation	37

Présentation

I – Présentation de l'UPVD

L'université de Perpignan dite *Via Domitia* (UPVD), créée en 1979, est une université pluridisciplinaire hors santé de 9 500 étudiants environ, 420 enseignants ou enseignants-chercheurs (EC), 356 BIATOSS, et 27 millions d'euros de budget.

A l'UPVD, université de proximité, les étudiants d'origine sociale modeste (43 % de boursiers en L1 en 2008), et étrangère (35 % d'étudiants étrangers) représentent une proportion significative des effectifs. Son offre de 20 mentions de licences et de 18 mentions de masters est complétée par 19 licences professionnelles, 8 DUT et un nombre important de diplômes d'université (1 019 étudiants). Les doctorants sont accueillis dans une école doctorale propre et quatre écoles co-accréditées avec les universités de Montpellier.

Le potentiel de recherche de l'UPVD se répartit dans 16 laboratoires dont une UPR et trois UMR qui bénéficient d'un fort soutien du CNRS et contribuent à la notoriété de Perpignan dans des domaines spécifiques notamment la biologie marine et végétale et l'énergie solaire et les matériaux.

L'UPVD est structurée en huit composantes, l'UFR des lettres et sciences humaines, 2 098 étudiants, l'UFR des sciences juridiques et économiques (SJE), 1 944 étudiants, l'UFR des sciences exactes et expérimentales (SEE), 1 170 étudiants, un IUT à quatre départements secondaires et quatre départements tertiaires, 1 293 étudiants, un Institut d'administration des entreprises (IAE), 760 étudiants, puis des composantes assez hétérogènes ou spécifiques l'UFR sports, tourisme, hôtellerie internationale (STHI) 1 460 étudiants, la Faculté internationale de droit comparé des Etats francophones (FIDEF), 456 étudiants, et l'Institut franco-catalan transfrontalier (IFCT), 163 étudiants.

L'UPVD accueille environ 7 000 étudiants sur son campus principal, 1 400 étudiants dans ses cinq antennes¹ de Narbonne, Carcassonne, Font-Romeu, Mende, Tautavel et son site secondaire de Percier (ville de Perpignan) et délivre diplômes et DU sous convention en France et à l'étranger à 1 300 étudiants (600 en France, 700 à l'étrangers).

L'audit de l'IGAENR réalisé en 2009 à l'occasion d'une demande de passage aux RCE en 2010 a souligné un certain nombre de faiblesses dans le pilotage, notamment budgétaires, que l'établissement avait pris à bras le corps mais qui étaient encore trop manifestes pour ne pas prescrire un report du passage à l'autonomie.

II – Le contexte régional

Le Languedoc-Roussillon se place au 6^{ème} rang des régions françaises avec plus de 60 000 étudiants accueillis dans cinq universités, trois à Montpellier, Perpignan et Nîmes. Quatrième université de la région par la taille, l'université de Perpignan a des implantations dans trois des cinq départements de la région dont la Lozère avec son implantation à Mende.

Proche de la frontière espagnole, elle entretient des relations privilégiées avec les universités catalanes, notamment l'université de Gérone. Si, dans un premier temps, l'université de Perpignan a été partie prenante du PRES montpelliérain, elle n'est pas membre fondateur du PRES "Montpellier sud de France" créé en 2009 et recentré sur la fusion des universités de Montpellier et le plan campus.

Dans ce contexte, l'université de Perpignan est le moteur d'un projet de PRES transfrontalier qui réunirait à terme les universités de Barcelone et de Montpellier mais qui a pour principal objectif d'assurer la visibilité des universités moyennes les plus impliquées : Perpignan, Gérone et Llorca.

¹ Dans ce document, la notion d'antenne signifie que l'UPVD y délivre des diplômes en propre et y affecte du personnel tandis que le terme de "délocalisation" se réfère à un lieu où sont dupliqués des diplômes existants.

La stratégie en matière de recherche

I – Le potentiel de recherche

L'UPVD a 15 équipes de recherche labellisées dans le contrat en cours, 16 ont été évaluées en 2010 par la section recherche de l'AERES, dont deux créations (L3iS en SHS et CAPEM en DEG) et une fusion (ELIAUS au sein de PROMES). Dans ses documents, l'établissement distingue trois domaines : les sciences exactes et expérimentales (SEE), les lettres sciences humaines et sociales (LSHS) et le droit, économie, gestion (DEG). La répartition des moyens est actuellement la suivante :

- en SEE, une UPR, trois UMR et quatre EA¹ accueillent 110 EC, 46 chercheurs du CNRS et sont soutenues des ingénieurs, des techniciens, du personnel administratif (44 IATOSS, 56 CNRS, 6 IRD) ;
- en LSHS, 6 EA² accueillent 75 EC et un seul IATOSS dédié ;
- en DEG, une EA (CDED) accueille 37 EC et un IATOSS dédié, à côté d'une équipe non reconnue, l'IFDCM, constituée essentiellement d'EC étrangers exerçant à l'étranger et est dotée de 4 IATOSS. On peut s'étonner d'une telle dotation à comparer avec celle de LSHS, d'autant plus que cette dernière unité a été notée C par l'AERES. Une équipe de Perpignan participe à l'activité d'une unité de Montpellier 3 (MTE/ART DEV)

Pour le nouveau contrat, il est envisagé en LSHS de fédérer les 6 équipes dans un Institut des Méditerranées : milieux, territoires, identités et mutations, de la préhistoire à aujourd'hui. Si les membres de ces équipes s'en emparent, mettent en œuvre des axes pertinents et des séminaires communs, une telle fédération permettrait aussi de justifier un renforcement des moyens, notamment humains (IATOSS) pour soutenir leur recherche. Il faut noter que la nouvelle unité proposée (Laboratoire de l'intervention en sport-sanitaire-social) n'a pas été notée. Le nombre d'axes a été jugé trop important et la production trop faible.

En DEG, les difficultés à pourvoir les postes vacants de professeur empêchent le rajeunissement et le renforcement de ce secteur de recherche actuellement partiellement en déshérence.

II – Une stratégie de recherche cohérente avec son positionnement géographique

La stratégie affichée est d'améliorer la cohérence et la lisibilité de la recherche par un renforcement et une amélioration de la structuration là où cela s'avère souhaitable comme en LSHS, ce qui n'exclut pas de meilleures synergies entre certains laboratoires de SEE. Les axes de recherche prioritaires définis par l'établissement - énergies renouvelables, environnement et développement durable, cultures et patrimoine méditerranéen, tourisme et territoire, droit comparé - doivent être partagés par les unités de recherche, quitte à ce que l'établissement retravaille leur définition. Par ailleurs, la question reste posée de la compatibilité de ces axes de recherches tant en nombre qu'en nature avec le potentiel de recherche de l'UPVD.

La puissance du pôle montpellierain et la proximité transfrontalière avec les centres de recherche des universités de Gérone, de Barcelone et de Majorque sont des facteurs clés dans le fonctionnement de la recherche au sein de l'UPVD mais sont également porteurs de potentiel de développement.

III – Un pilotage de la recherche à améliorer

Deux bureaux scientifiques, un en SEE, l'autre en SHS, comprenant les directeurs de laboratoires de toutes les disciplines et les directeurs de composantes, préparent les décisions du conseil scientifique (CS) notamment concernant les postes et le BQR, et pourraient le priver d'une partie de ses prérogatives.

¹ LCBE, LAMPS, CEFREM, CAPE (anciennement IMAGE), PROMES, ELIAUS (fusionné avec PROMES depuis), BETM, LGDP.

² VECT, CRILAUP, CREC (devenu ICRSS), CHRISM, MEDI-TERRA, MTE (apparaît en 2010 sous la seule tutelle de Montpellier 3, sous le nom de ART-DEV).

Afin d'éviter le saupoudrage, une nouvelle politique de répartition du BQR (500 000 euros) est mise en place avec un système d'appel d'offres sur deux types de projets : les colloques d'une part, le plus souvent pour les LSHS, les équipements d'autre part. Les porteurs de projet ne sont entendus que par leur bureau respectif.

Jusqu'à présent, les emplois d'EC sont restés la propriété des composantes, voire des laboratoires ; on parle pour 2010 du redéploiement de cinq postes sur 22 vacants mais sans dispositif politique ni opérationnel bien clair.

Pour la définition de la stratégie, sa mise en œuvre et plus encore son suivi, l'UPVD ne dispose pas de visibilité sur l'élaboration du budget recherche, pas d'indicateurs fiables qui permettraient de mener une véritable politique de ressources humaines et de financer les projets de recherche suivant des critères clairs et transparents, pas d'indicateurs de suivi de la production scientifique, toutes lacunes que l'établissement connaît.

IV – La formation doctorale

Les doctorants de l'UPVD sont inscrits dans cinq écoles doctorales (ED).

L'ED 305, perpignanaise, accueille de nombreux étudiants de SEE dans les domaines énergie et environnement. Elle a été notée B, avec un suivi et une insertion professionnelle insuffisants et une organisation générale à améliorer. La Chimie a rejoint l'ED 459 en 2007 sur proposition de Montpellier 2. En Biologie, l'affiliation est à l'heure actuelle à l'ED 477 SIBAGH et cela donne satisfaction.

Dans les secteurs LSHS et DEG, certains problèmes de communication, d'éloignement, de moyens, de nombre d'allocations avec les ED montpelliéraines du domaine ont amené le projet de création d'une ED interdisciplinaire sur le site de Perpignan : l'ED INTER-MED (développement et dynamiques spatiales, transfrontalières et interculturelles). Dans ces secteurs, une réflexion est nécessaire sur le financement des doctorants intégrant non seulement les moyens classiques (allocations, CIFRE, etc.) mais allant également vers un contrat clair avec les doctorants sur ce point.

La création d'un collège doctoral perpignanaise commun à toutes les ED devrait permettre de normaliser la gestion des doctorants et des thèses, notamment dans les secteurs DEG et LSHS.

Les ED perpignanaises sont à l'origine de la création en 2007 de doctorales transfrontalières permettant les rencontres et les échanges entre doctorants d'universités françaises et espagnoles.

V – D'excellentes relations avec le CNRS

L'investissement du CNRS, seul partenaire EPST/EPIC de l'UPVD, est important puisque 30 à 50 % du personnel des UMR et UPR est CNRS. Ce personnel participe aux comités de sélection, à des enseignements, aux conseils de l'université et de ses composantes. Les EC sont bien insérés dans les laboratoires et le CNRS a une très bonne perception de leur implication. On peut s'inquiéter des difficultés à maintenir les postes BIATOSS, ce qui peut altérer le potentiel de recherche de ces unités. L'accessibilité de l'équipe dirigeante dans son ensemble est très appréciée par les directeurs de laboratoires.

Il est intéressant de signaler le partenariat resserré entre l'UPVD et l'Observatoire de Banyuls implanté depuis 1882 et dépendant de l'université Paris 6 (UPMC) et du CNRS. Les relations se sont reconstruites depuis 2005 et sont maintenant excellentes. Les deux partenaires ont la volonté de créer un pôle fort sur la thématique de la mer. Un laboratoire européen associé regroupant deux équipes de Perpignan, l'Observatoire de Banyuls, et des équipes de Blanes (CSIC - Espagne), l'ICM Barcelone ainsi que de l'université de Barcelone est en cours de création.

VI – La valorisation

L'UPVD dispose d'un service des activités industrielles et commerciales (SAIC) et d'un service de valorisation, Val'UP, présenté comme le guichet unique pour toute la recherche liée à un contrat ou une convention et d'un chiffre d'affaires de 2,3 millions d'euros. Val'UP fait partie du Pôle recherche et innovation, créé en 2006, qui permet une synergie et une cohérence entre la DRED, les services financiers et le SAIC.

Le SAIC gère la valorisation, les Presses universitaires de Perpignan et le Centre universitaire des études françaises (CUEF). La direction réelle du SAIC est assurée par Val'UP pour la valorisation, les deux autres fonctions gardant leur autonomie, la coordination de l'ensemble est assurée par le vice-président (VP) du CS.

Le dynamisme de Val'Up est évident mais le manque de ressources humaines est criant même s'il est fait appel aux ressources proposées par Transferts LR, l'organisme de transfert de la région.

Les Presses universitaires de Perpignan publient de quinze à vingt ouvrages par an à raison de 300 à 1 000 exemplaires par titre. Pour corriger un fonctionnement encore artisanal, un poste de directeur adjoint et un comité éditorial seront créés. La viabilité de ces presses peut passer par un rapprochement avec des structures du même type dans la région. En attendant, une véritable intégration au SAIC est nécessaire. Il en est de même pour le CUEF, le SAIC ne devant pas constituer une structure écran.

L'UPVD est membre fondateur avec le CNRS du Pôle de compétitivité DERBI (Développement des énergies renouvelables dans le bâtiment et l'industrie) qui rassemble l'ensemble des acteurs clefs de la filière des énergies renouvelables en Languedoc-Roussillon. Le directeur du laboratoire PROMES préside son CS.

Par ailleurs, l'UPVD participe également au pôle Quali-Méditerranée à vocation nationale dans le domaine de l'agro-alimentaire. Après une évaluation difficile il y a deux ans, le pôle s'est réorienté vers la production agricole et les intrants. Si beaucoup de travail technique et scientifique semble encore nécessaire pour faire mûrir le nouveau projet, la restructuration du pôle Quali-Méd le rapproche de la problématique de l'UPVD et devrait stimuler les interactions de l'université avec le tissu socio-économique local.

La stratégie en matière de formation



I – Une offre de formation sous contrainte

L'offre de formation de l'UPVD est organisée autour de quatre domaines : sciences, technologies, santé (sept licences, quatre mentions de master) ; droit, économie, gestion (quatre licences, quatre mentions de master) ; sciences humaines et sociales (quatre licences, cinq mentions de master) ; arts, lettres et langues (quatre licences, trois mentions de master et un label Master Mundus "Crossways in European Humanities"). 19 Licences professionnelles (LP) et huit spécialités de DUT complètent cette offre.

La complexification de l'offre de formation observée lors de la mise en place du LMD en 2003 et 2004 a conduit l'établissement, dans le contrat quadriennal 2007-2010, à s'engager dans une politique d'amélioration et de rationalisation de son offre avec une volonté de collaborations avec les universités du site montpelliérain et d'ouverture sur le monde socio-économique.

Cependant, la mise en place du master "Métiers de l'enseignement", (7 parcours ; 552 pré-inscriptions) donne lieu à une situation de blocage avec l'IUFM, rattaché à Montpellier 2 possédant une antenne sur Perpignan depuis 2007. Sa direction souhaite une inscription de tous les étudiants à l'IUFM à l'inverse de l'UPVD qui considère que cette dimension fait partie intégrante de l'offre du site ; le président du conseil général, qui met des locaux à disposition, est favorable à l'UPVD. La signature d'une convention permettrait un fonctionnement harmonieux de ces formations.

De même, la collaboration entre l'UPVD et Polytech' Montpellier dans l'école d'ingénieurs PolyEnR peut paraître constituer un exemple de réussite (40 étudiants pour la première promotion en 1ère année, avec l'objectif de passer à 80) : elle allie les compétences de l'UPVD (laboratoire PROMES) et le savoir-faire du réseau Polytech, pour faire "*la première école d'ingénieur sur le développement durable*". La CTI en a d'ailleurs souhaité l'ouverture dès 2009. Cependant, les inscriptions sont faites à Montpellier 2 alors que l'UPVD assure 80 % de la formation et que les étudiants bénéficient de ses services.

D'autres collaborations ont été encore beaucoup plus difficiles, concernant par exemple une cohabilitation en histoire archéologie paléontologie sur le site de Tautavel, ou le développement d'une spécialité de master STAPS en cohabilitation, en sports en altitude et handicap, sur le site de Font-Romeu.

Ces relations difficiles pèsent sur les collaborations envisageables à l'avenir. Le projet de l'IAE de constituer avec Montpellier un "Institut régional de gestion sud de France", destiné à améliorer leur visibilité face aux IAE de Toulouse et Aix en Provence, doit permettre de conforter les fonctions de gestion sur le site de Perpignan.

II – Une stratégie de démarcation et de complémentarité : développement de la professionnalisation, valorisation des domaines d'excellence en matière de recherche

La stratégie de l'établissement est d'être une université reconnue pour son action en matière de professionnalisation tout en proposant des formations doctorales dans ses secteurs d'excellence. L'objectif n'est pas d'attirer plus d'étudiants mais de stabiliser les effectifs, et de renforcer l'identité de l'établissement, ce qui passe par un développement des formations professionnalisantes (licences professionnelles notamment) pour lesquelles il existait jusque-là un déficit marqué (19 LP dans la période en cours) et ce dans des secteurs bien spécifiques, comme les énergies, afin de bénéficier d'une attractivité nationale. 34 demandes d'ouverture de nouvelles licences professionnelles ont ainsi été déposées.

Cependant, si le taux d'intervention de professionnels dans ces formations semble satisfaisant, leur implication dans l'élaboration de l'offre de formation et son actualisation restent insuffisantes. Le monde professionnel n'est pas associé à la conception des programmes, même dans les formations à caractère professionnel, ce que les professionnels rencontrés regrettent, déplorant la mauvaise adaptation de certains programmes aux besoins des entreprises. L'insuffisance des fiches RNCP traduit aussi une réflexion encore embryonnaire sur les compétences et leur évaluation. La mise en place de conseils de perfectionnement pourrait être une manière d'aborder ce problème.

L'établissement doit miser, au niveau de l'offre master, sur ses points forts, spécificités où existe une excellence reconnue en matière de recherche, comme l'énergie solaire, la biologie ou les études transfrontalières.

Les choix stratégiques opérés en matière de formation par la direction, clairs et pertinents, semblent assez bien partagés en interne, et de nature à consolider la position de l'établissement.

III – Le pilotage de l'offre de formation

La conception des cursus et des contenus est largement décentralisée, sur la base d'une note de cadrage, puis donne lieu à un processus d'harmonisation et de coordination entre composantes. Tant dans le pilotage de l'offre de formation que dans la communication externe et interne, la gestion des scolarités, l'articulation entre la direction et les composantes, des points restent à améliorer.

La principale difficulté concerne le manque d'informations objectives en termes de taux de réussite. Le suivi de l'insertion professionnelle n'existait pas pour les licences générales et a été mis en place l'année dernière dans un cadre académique. L'établissement n'a pas de données lui permettant de suivre le nombre d'étudiants diplômés de licence qui poursuivent en master, même s'il semble que peu d'étudiants quittent l'université après la licence. Le suivi de cohortes reste à développer.

Certaines données, telles que la baisse des effectifs, l'origine des étudiants, l'évaluation des enseignements, l'insertion professionnelle des diplômés, mais aussi le coût des formations sont à mieux intégrer au pilotage de l'offre de formation. L'évaluation des enseignements est en cours de mise en place sur l'ENT mais il n'existe pas d'évaluation des formations en tant que telles.

L'établissement a la volonté de mettre en place un pilotage qui permette de dépasser la logique facultaire qui marque son fonctionnement et son offre de formation.

IV – Une lisibilité et une visibilité de l'offre de formation à développer

Si l'on tient compte de ses caractéristiques d'université de proximité, l'attractivité de l'établissement est satisfaisante même si l'évolution des effectifs dans certaines filières (DEG, masters en SHS) devra être surveillée. La communication, bien développée, est adaptée aux étudiants et futurs étudiants même si les difficultés dans l'interface entre la direction et les composantes impactent la visibilité et la lisibilité de l'offre de formation notamment sur les sites internet central/composantes. Le site web central est proposé en français, anglais, espagnol, catalan et chinois.

La communication en direction des employeurs et des entreprises sur les compétences acquises par les diplômés reste à développer.

Des atouts et ressources existent en termes de relations avec les acteurs du territoire, tant au niveau des formations que de la recherche. L'établissement doit trouver le moyen de mieux s'appuyer sur ces ressources dans le cadre d'une politique d'établissement ; un inventaire des collaborations existantes au sein des laboratoires et composantes pourrait y aider.

V – Une nécessaire rigueur à réintroduire dans la gestion des diplômes d'université (DU)

Une des caractéristiques de l'établissement est de proposer 120 DU. Une mise à plat doit remédier à cette dispersion : on compte plus de 1 200 inscriptions en DU pour l'année 2009-2010, dont 306 sur des délocalisations à l'étranger. Une démarche a été entreprise depuis un an et demi par l'établissement afin de définir une véritable politique d'établissement et restructurer l'offre de DU à partir de cahiers des charges précis en termes de volumes horaires, coûts de formation, etc. Des règles ont été définies, notamment que chaque DU doit apporter la preuve de son autofinancement. Il est nécessaire que l'établissement vérifie la qualité de ces formations en s'appuyant sur un référentiel et en organisant leur suivi. Un DU ne doit pas avoir pour objectif de se substituer à un diplôme national. Cette démarche doit impérativement être menée à son terme afin de mettre fin à une situation qui met en cause la crédibilité de l'établissement.

Notons en particulier le cas de l'offre de formation portée par l'UFR STHI qui revendique 1 461 étudiants mais dont plus de 30 % relèvent d'une structure externe à l'UPVD. Dans le domaine de l'hôtellerie internationale et l'industrie du voyage, cette composante offre une nébuleuse de formations (29 dont 15 DU) majoritairement délocalisées et, pour certaines, organisées en partenariat avec l'école privée "Vatel". Il faut souligner notamment le cas singulier de L3 (non mentionnées dans le livret "offre de formation" de l'UPVD) délivrées à 280 étudiants non seulement scolarisés dans cette école privée, dans des centres situés à Paris, Lyon, Bordeaux et Nîmes mais également inscrits à l'UPVD

pour obtenir un diplôme de DU. Le principal est le DUMITH, proposé sur les mêmes centres mais également à l'étranger (Tunisie, Thaïlande, Liban). Le respect des garanties inscrites dans les conventions sur les enseignements donnés et la délivrance des diplômes doit être vérifié. En admettant qu'elles soient effectivement respectées, il convient toutefois de s'interroger sur l'éthique qui préside à ce dispositif, sur son coût en ressources humaines et financières pour l'université, à l'évidence non analysé à ce jour.

VI – Une politique active d'accompagnement et d'aide à la réussite de l'étudiant en licence

1 • Un accent mis sur l'accueil à l'université

Depuis 2007, l'UPVD réalise une semaine d'accueil des primo entrants : découverte des services SCUIO, SUAPS, SURI, etc., des filières de formation, des moyens pédagogiques (ENT), et présentation des débouchés professionnels. Ce dispositif original mobilise l'ensemble de l'établissement. Seulement 10 % des étudiants concernés participent à cette semaine et l'impact pédagogique demeure difficile à évaluer, faute d'indicateurs et d'enquête de satisfaction. Cette action, lourde à mettre en place, est suffisante même si son audience et son organisation sont à améliorer.

2 • Des dispositifs d'orientation, de réorientation et une forte action vers les lycées

Les "Journées Campus Lycéens" réservent le campus aux lycéens pendant une journée, et proposent enseignements et présentations des débouchés et de l'établissement. Cette action est une réussite en termes de participation (40 % des effectifs de terminale) et de satisfaction globale des étudiants. Dans la suite logique, l'opération "Campus Avenir", à destination des élèves de première, a été mise en place en 2009.

L'UPVD mène des actions classiques de salons et de visites dans les lycées. L'orientation active est inégalement appliquée (absence à l'UFR droit, économie et gestion) et touche peu d'étudiants (96 dossiers évalués en 2008-2009). Malgré leur lourdeur, des entretiens individualisés sont mis en place avec les enseignants référents et/ou le SCUIO.

3 • La réussite en Licence, une priorité

L'objectif à cinq ans est de diviser par deux le taux d'échec en première année. Choix pédagogique et financier (47 000 euros sur fonds propres en 2008 pour un montant du plan licence de 186 000 euros), cette politique mobilise l'ensemble de l'établissement et porte ses fruits (+11 % de réussite en L1 en 2008-2009). Elle se distingue par un dispositif diversifié d'aide harmonisé et systématisé à toutes les formations : enseignants référents, tuteurs pédagogiques, contrat de réussite entre étudiant et enseignant, enseignement à la méthodologie du travail universitaire et à la culture générale, cours de soutien pour les étudiants en échec. Les publics spécifiques notamment étrangers et sportifs de haut niveau, sont pris en compte. Malgré quelques difficultés de fonctionnement et une application variable suivant les UFR, le plan réussite en licence peut être considéré comme un succès, avec quelques ajustements à réaliser à l'avenir.

4 • Des aides à l'insertion professionnelle satisfaisantes

Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) et le SCUIO fournissent conseils individualisés, offres d'emplois et de stages, et statistiques diverses. Différentes actions du L1 jusqu'au doctorat ont été mises en place : réalisation et suivi du projet personnel et professionnel (PPP) de l'étudiant, généralisation du stage au cours du cursus de licence, interventions systématiques des professionnels dans les formations, mise en place de certifications professionnelles (C2i et CLES), création récente d'un portefeuille d'expériences et de compétences, doctoriales transfrontalières. Ces dispositifs attestent d'un effort de rapprochement entre l'université et le monde professionnel dont l'impact reste cependant difficile à évaluer faute d'indicateurs.

VII – Environnement de travail de l'étudiant

1 • Un environnement numérique minimal et une absence de politique en matière de TICE

Si chaque usager de l'UPVD dispose d'un accès individualisé à l'environnement numérique de travail (ENT), son utilisation demeure faible (22 % des étudiants utilisent en moyenne une fois par semaine l'ENT en 2008 contre 15 % en 2006). Le contenu de l'ENT ne suffit pas aux besoins actuels des étudiants et devrait être complété par la mise en ligne de renseignements administratifs, de résultats d'examens, voire de tutorat à distance. La mise en ligne de contenu est très faible voire inexistante. Ce déficit d'utilisation reflète l'absence de politique TICE en matière de formation.

2 • Un environnement documentaire satisfaisant

La politique documentaire est globalement adaptée aux caractéristiques des étudiants de l'UPVD, particulièrement de L1. Fournissant un environnement de travail adapté et des formations à la méthodologie de la recherche documentaire, le SCD doit en plus difficilement satisfaire aux autres besoins (ressources électroniques onéreuses). On peut s'interroger sur l'existence de certaines bibliothèques de département (maison des pays catalans, anglais, sociologie, etc.).

VIII – La formation continue

Remplaçant d'une antenne en difficulté du CREUFOP, service de formation continue de Montpellier 2, le service de formation continue (SFC) a été créé en septembre 2008 avec la mission d'ouvrir tous les diplômes à un public de formation continue (FC) ; la pédagogie est confiée aux composantes. La nomination du directeur de l'IAE à la tête du SFC permet des synergies, en particulier pour les contacts avec les entreprises. Une équipe compétente apporte conseil et accompagnement aux stagiaires, collabore avec le service de la communication et travaille en coordination avec le pôle emploi. Auparavant déficitaire, le SFC est parvenu à l'équilibre financier. On peut noter le manque de moyens par rapport au potentiel de développement du service ; plus pourrait être fait aussi bien en matière d'offre de FC que de VAE. Il n'y a pas non plus de démarche qualité et on peut regretter l'absence de relations avec la chambre de commerce et d'industrie. La formation du personnel ne dépend pas du SFC.

Le SFC devrait se fixer l'objectif d'acquérir l'autonomie financière par rapport au conseil régional dont il est actuellement trop dépendant. Les projets de développement comme la mise en place d'un centre de bilans de compétences, devront être soutenus par l'établissement. Si le fonctionnement du SFC est maintenant satisfaisant, une révolution culturelle reste encore à faire pour que le SFC se développe et puisse apporter des ressources propres à l'université.

La vie étudiante

I – Le pilotage de la vie étudiante

Le VP CEVU définit les axes directeurs de la politique de la vie étudiante après concertation avec les élus étudiants et discussion au CEVU. Les étudiants sont encouragés à participer à la vie démocratique et citoyenne de l'établissement. Le taux de participation lors des deux dernières élections avoisine respectivement 12 et 15 %. Les étudiants élus participent activement au CEVU et au conseil d'administration (CA).

S'il n'y a pas de comité de pilotage vie étudiante, un conseil des étudiants (CE) réunit l'ensemble des élus étudiants aux conseils centraux et permet aux étudiants de préparer les conseils. Le vice-président étudiant (VPE) est proche de l'équipe de direction mais, sans responsabilités véritables ni moyens dédiés, pourrait être mieux intégré au processus de décision.

Une formation d'une quinzaine d'heures, mise en place dans le cadre de la reconnaissance de l'engagement étudiant, permet aux élus étudiants de mieux comprendre le fonctionnement universitaire et a été aussi proposé aux présidents d'associations.

Les moyens laissés aux élus étudiants sont cependant faibles. Toutes les listes représentatives ne disposent pas d'un local, même commun. Une véritable politique incitative, encourageant les étudiants élus à s'emparer de la vie institutionnelle et leur confiant des responsabilités, pourrait être mise en place.

II – Une vie associative dynamique

L'UPVD est dotée de maisons de l'étudiant (MDE) à Perpignan, avec un bâtiment dédié sur le campus, et à Narbonne, dans des locaux mis à disposition par la municipalité. La MDE du site principal héberge le bureau du VPE, le bureau des étudiants (BDE), un point information jeunesse (PIJ), le service des sports, cinq bureaux pour une quinzaine d'associations étudiantes, une salle de réunion, une salle polyvalente équipée, le bureau du régisseur.

Une cinquantaine d'associations étudiantes mènent des projets à vocation culturelle, sportive, environnementale, humanitaire ou citoyenne. Le BDE bénéficie d'une aide de 7 000 euros de fonctionnement en 2010. L'établissement se déclare prêt à soutenir les initiatives.

Le budget du FSDIE pour l'année 2010 est de 101 080 euros avec 40 % répartis sur l'aide sociale et 60 % sur l'aide au projet. La commission FSDIE attribue les subventions selon des critères définis et transparents. Le FSDIE a ainsi permis de soutenir, en 2008-2009, 27 initiatives étudiantes à caractère culturel, sportif, environnemental, humanitaire, ou citoyen.

III – Une certaine qualité de vie étudiante

Les informations à destination des étudiants sont disponibles sur le site Internet de l'UPVD et son ENT. Portée par le PRES, une carte multiservices, assez complète sera mise en place à la rentrée prochaine. Un guichet unique, mis en place dès 1999, centralise et facilite l'ensemble des opérations administratives effectuées par les étudiants. Les relations établies avec la préfecture permettent d'accélérer les démarches des étudiants étrangers par ailleurs bien pris en charge par le SURI. Les services à l'étudiant SCUIO-IP, la DIVEC, le SURI et le guichet unique vont être regroupés.

Un bureau d'accueil des étudiants handicapés (BAEH) facilite les relations entre les équipes enseignantes et les étudiants en situation de handicap qui bénéficient d'un soutien individualisé durant tout leur parcours d'étude.

Bien que sans infrastructure sportive propre, l'UPVD encourage la pratique sportive, comme l'illustre l'organisation du "relais de la fraternité" et les nombreuses activités accessibles sur les diverses installations municipales et dans le département des Pyrénées-Orientales. L'UPVD s'attache à établir des alliances sportives avec les universités catalanes et cherche à construire des installations sportives proches du campus qui compléteront la maison des sports.

De nombreuses manifestations culturelles sont organisées et des ateliers gratuits animent la vie du Campus toute l'année. Une carte culture de neuf euros, subventionnée par la mairie et le conseil général, permet aux étudiants de bénéficier de nombreuses réductions.

La proportion d'étudiants bénéficiant de bourses sur critères sociaux à l'UPVD est élevée. Les logements gérés par le CLOUS sont répartis sur le campus et en ville. L'adéquation entre le nombre de logements disponibles et les besoins étudiants est bonne. Un dispositif de caution solidaire a été mis en place, en partenariat entre l'UPVD et le CLOUS pour faciliter l'accès à un logement en cité universitaire.

La direction de la vie étudiante et des affaires culturelles (DIVEC) assure le suivi des conventions. Elle s'occupe notamment du partenariat avec le CLOUS et la communauté d'agglomération narbonnaise (CAN) autorisant le CLOUS et l'UPVD à occuper une partie des locaux du bâtiment MDE de Narbonne afin d'assurer le service de restauration universitaire et un guichet unique d'accueil sur ce site. Un PIJ a également été mis en place au sein de la MDE perpignanaise dans le cadre d'un partenariat entre la ville, l'université, le département et la région.

Le SUMPPS assure la visite médicale obligatoire des primo inscrits et le suivi médical des étudiants en situation de handicap ; il participe également à des actions de prévention, certaines en collaboration avec le CLOUS, et assure de nombreuses permanences sur des thèmes particuliers (dont une consultation psychologique). Le service fonctionne avec un médecin à 0,7 ETP, du personnel infirmier et une secrétaire et voit en moyenne 1 200 étudiants, dont 32 en entretiens individuels. Malgré les difficultés, le SUMPPS assure une présence sur les antennes. Suite au drame du mois de janvier 2010¹, une cellule de crise a été créée. La santé étudiante se dessine comme une priorité pour les années à venir.

¹ Un étudiant chinois a tué à l'arme blanche une secrétaire et a blessé trois autres personnes. Présentant des troubles du comportement, il a été déclaré irresponsable et interné.

La stratégie en matière de relations extérieures



I – Des relations difficiles avec les universités de la région

Le recentrage du projet de PRES “Montpellier-sud de France” sur la fusion des universités et le plan campus a vidé ces relations de tout enjeu pour au moins deux ans.

Les collaborations existent notamment au travers des écoles doctorales. Le précédent contrat quadriennal du PRES a permis des réalisations concrètes ou en cours d’aboutissement (cartes multiservice, présentation de l’offre de formation,...).

On a évoqué dans le chapitre sur la formation les difficultés rencontrées avec Montpellier 2 sur des dossiers particuliers. Aucune cohabilitation n’existe entre l’UPVD et les universités de Montpellier.

Dans ce contexte, l’université met toute son énergie dans le projet de PRES transfrontalier. Malgré les difficultés, l’UPVD ne doit pas pour autant négliger de travailler à son adossement nécessaire au pôle de Montpellier et n’accorde peut-être pas assez d’attention aux deux dossiers importants que sont le développement des pôles DERBI et QUALI-MED qu’elle devrait sans doute plus s’approprier.

Les collaborations avec l’Observatoire de Banyuls et son investissement dans ces deux pôles peuvent sortir l’université de Perpignan de son isolement et la positionner au plan régional et national sur les axes prioritaires qu’elle s’est choisis.

II – Des relations avec les collectivités en voie d’amélioration

Les relations extérieures avec les collectivités sont une faiblesse de l’université qui considère comme très insuffisant leur engagement en faveur du site principal de l’université, les conseils généraux et villes concernées de l’Aude et de Lozère soutenant, quant à elles, convenablement le développement de leurs implantations universitaires.

La région, concentrée sur les enjeux que représentent le développement du pôle montpelliérain, ne finance quasiment que la formation continue et seule la ville de Narbonne soutient significativement l’université. Le décalage entre le discours des représentants des collectivités territoriales qui déclarent vouloir soutenir l’UPVD et leur faible soutien financier actuel laisse présager une évolution positive à la faveur notamment de l’amélioration des relations avec la présidence. Les représentants rencontrés reconnaissent l’importance de l’existence d’une université de proximité surtout dans un contexte économique difficile.

Enfin, en réponse à l’absence de cadre global de coopération, un projet de convention université-ville-communauté d’agglomération est en discussion sur Perpignan.

III – Des relations insuffisantes avec les milieux socio-économiques

Les relations avec les milieux socio-économiques, à travers leur participation dans les conseils et leur implication dans la formation¹ sont un autre point faible, d’autant plus dommageable que l’établissement affiche une priorité en faveur de la professionnalisation. Les mentalités doivent évoluer afin d’associer plus et mieux les représentants professionnels.

Les représentants du monde socio-économique, soucieux que l’UPVD puisse continuer à exister et à se développer, sont prêts à s’investir davantage dans la marche de l’université, une réunion entre le patronat et l’université est prévue en vue de développer la collaboration mutuelle.

¹ Cf. Le chapitre “La stratégie en matière de formation”.

La fondation universitaire récemment créée dans le cadre ouvert par la LRU peut aussi permettre d'initier une nouvelle dynamique. Organisée autour de quatre thématiques - "Développement durable et environnement" ; "Rayonnement international de l'UPVD et échanges transfrontaliers autour de l'arc méditerranéen" ; "Favoriser et valoriser l'insertion professionnelle des étrangers" ; "Vie étudiante" - elle compte notamment parmi ses membres fondateurs le conseil général des Pyrénées Orientales, l'Union professionnelle des entreprises des Pyrénées Orientales, le Crédit Agricole Sud Méditerranée, la Banque Populaire du Sud, les communautés d'agglomérations Perpignan Méditerranée et du Grand Narbonne, et l'Ordre des avocats au Barreau des Pyrénées Orientales.

La stratégie en matière de relations internationales



I – Un pilotage des relations internationales à redéfinir

Les relations internationales restent le résultat de l'initiative des composantes, des laboratoires ou de contacts individuels entre chercheurs, ne faisant l'objet ni d'une définition politique claire ni d'une coordination globale au niveau de l'établissement.

Le VP chargé des relations internationales dirige en même temps le service universitaire des relations internationales (SURI) dont le rôle effectif se restreint à la coopération en matière de mobilité étudiante et de formations délocalisées. La coopération en matière de recherche, conduite au niveau des laboratoires, est appuyée par le service de valorisation Val'Up. La coopération en matière de formation et de recherche suit ainsi des circuits parallèles, au niveau politique comme au niveau opérationnel.

Les priorités géographiques concernent les zones périphériques (Espagne, Maghreb) ; l'insertion de l'établissement dans l'espace européen constitue encore un objectif pour l'avenir, et l'Afrique noire, d'où provient pourtant une bonne partie des étudiants étrangers, n'apparaît pas parmi les priorités.

La valeur ajoutée des relations internationales sera plus élevée en renforçant la coordination politique, l'appui technique et administratif ainsi que le pilotage et le contrôle opérationnel au niveau central. La priorité accordée aux zones géographiques périphériques (Espagne, Maghreb) gagnerait à être articulée avec un investissement plus soutenu dans l'insertion de l'université dans l'espace européen d'enseignement et de recherche, point faible, tout en maintenant l'attractivité dans l'espace plus vaste de l'Afrique francophone.

II – Des coopérations en matière de recherche assez faibles et peu diversifiées

S'il y a des coopérations bilatérales dans plusieurs domaines, leur formalisation n'est pas toujours faite. Un accord pour le développement d'un laboratoire européen en sciences vient d'être signé et la création de deux laboratoires inter-établissements entre l'université de Perpignan et l'université de Gérone est à l'étude dans les domaines du tourisme et du droit.

La participation à des programmes européens est peu diversifiée. Deux programmes européens de recherche ont débuté en 2005 et 2006 et six nouveaux programmes n'ont débuté qu'en 2009, deux programmes en tant que pilote et quatre en tant qu'associé. Mais trois laboratoires seulement sur les 16 laboratoires de l'établissement participent à ces actions. Parmi les six programmes les plus récents, quatre n'ont comme partenaires étrangers que des institutions espagnoles.

L'UPVD n'a pas d'information globale sur les publications communes avec des laboratoires étrangers.

Dans le mouvement de construction de l'espace européen de la recherche, l'UPVD apparaît faible, notamment en regard de ses actions aux 6^{ème} et 7^{ème} PCRD, et devrait s'en inquiéter.

III – Les actions menées en matière de formation

1 • Une co-diplômation à développer

L'UPVD ne participe pas encore à la délivrance de diplômes conjoints ou en partenariats, mais envisage de délivrer des doubles diplômes avec les universités de Catalogne, même si la structure des deux premiers cycles n'est pas la même en France (3+2) et en Espagne (4+1).

C'est surtout en sciences et en droit qu'a lieu l'engagement de l'établissement dans des cotutelles de thèses : 21 dans l'école doctorale de sciences et 50 en co-accréditation avec l'université de Montpellier, dont 30 en droit, 7 en langues et 13 en sciences sociales et humaines. L'établissement reconnaît son manque de visibilité sur les cotutelles de thèse.

L'UPVD est assez active au niveau des programmes de formation. Elle a déjà participé à deux d'entre eux dans le cadre de l'Erasmus Mundus, un comme coordinateur et l'autre comme partenaire, et à un programme du Tempus III, comme coordinateur ; d'autres ont été approuvés récemment et l'UPVD attend la réponse à des candidatures présentées en 2010. La nature effective de sa participation n'est toutefois pas toujours très visible, notamment en ce qui concerne la mobilité des enseignants-chercheurs.

2 • Les formations délocalisées à l'étranger : une reprise en main impérative

En mars 2010, 780 étudiants étaient inscrits dans ces formations dont 306 en DU, 312 à l'UFR STHI, 253 à la FIDEF, 143 au CUEF, 42 à l'IUT, 27 à l'IAE et 3 à l'IFCT. Presque la moitié des étudiants (346) se trouve au Maroc où fonctionnent plusieurs formations délocalisées (L, M, DUT et DU) ; en Chine, 143 étudiants suivent des DU dans le domaine des langues, comme préparation à une venue à Perpignan.

Le contrat quadriennal 2007-2010 insiste sur la reprise en main nécessaire des formations délocalisées et invite l'UPVD "à rénover son dispositif de formations délocalisées". Parmi les mesures déjà prises, on peut souligner la diminution du nombre de sites de délocalisation, la réduction des effectifs dans la plupart des formations, la transformation en DU de certaines formations délivrant des diplômes nationaux, la suspension en 2010 de tous les DU en fonctionnement et l'élaboration d'une procédure plus rigoureuse pour leur approbation à partir de 2011. Mais d'autres mesures prévues dans le contrat n'ont pas été prises : une évaluation systématique de ces formations n'a pas été faite ; les partenaires étrangers ne sont pas encore des universités publiques ; la transformation en co-diplômes n'a pas encore été entamée ; il n'est pas évident qu'un suivi pédagogique rigoureux ait été mis en place. Par ailleurs, il n'y a pas de dispositif de vérification de la conformité des formations aux normes établies pour leur fonctionnement ainsi que des conditions d'inscription des étudiants. Ces points sont à corriger absolument.

IV – Les actions menées en faveur de la mobilité

1 • Un nombre important d'étudiants étrangers accueillis

33 % des inscrits en 2007 ont une nationalité étrangère et un quart des étudiants étrangers suivent une formation délocalisée ; on ignore cependant combien sont issus de systèmes éducatifs étrangers, ce qui rend difficile l'appréciation de l'attractivité de l'UPVD à l'étranger.

En 2010, la moitié des étudiants étrangers provient de l'Afrique francophone (dont 655 du Maroc, 242 du Sénégal, 202 d'Algérie, 98 du Gabon, 95 de Tunisie, 69 de Mauritanie), 56 du Liban, un tiers de l'Asie (dont 791 de Chine) et près d'un dixième seulement de l'Europe (dont 95 de Russie, 63 d'Allemagne, 43 de Grande-Bretagne). On n'a pas de données sur les taux de réussite ou d'abandon et de ces étudiants¹.

Le fonctionnement des cycles M et D est fortement dépendant des étudiants étrangers qui constituaient, en 2009, 54 % des inscrits en M, et 71 % en doctorat. L'actuel niveau de fonctionnement des formations les plus liées à la recherche pourrait être remis en question à terme, puisque l'attractivité d'étudiants étrangers, quoique élevée, ne semble pas durable au cas où le nombre des inscrits en doctorat (diminution de 32 % entre 2006 et 2009) et dans des formations délocalisées (passage de M à DU) continuerait à baisser.

2 • Des échanges sous convention déséquilibrés avec une mobilité entrante forte mais une mobilité sortante beaucoup plus faible

Les mobilités sortantes sont encore trop timides et presque inexistantes en ce qui concerne les enseignants-chercheurs. Les données disponibles sur les cycles et les domaines disciplinaires d'appartenance des étudiants en mobilité sont incomplètes. Cette mobilité se déroule essentiellement dans le cadre des programmes Erasmus (734 étudiants concernés²), Erasmus Mundus (52 étudiants), Tempus (18 étudiants) et des échanges soutenus par la région (118 étudiants). La moyenne annuelle de mobilité entrante et sortante entre 2006 et 2010 est de 141 et 95 étudiants (1 % des inscrits) respectivement. Les entrants proviennent essentiellement de cinq pays : Allemagne, Grande-Bretagne, République Tchèque, Espagne et Italie, et près de deux tiers des sortants concentrent leur choix sur deux pays seulement : l'Espagne et la Grande-Bretagne.

¹ Le paragraphe 2.5 des "Indicateurs de suivi du contrat quadriennal de développement UPVD 2007-2010" fait référence au nombre de premières inscriptions en doctorat et au nombre d'étudiants devenus docteurs en 2007 et 2008 : 9 et 6 pour les premières inscriptions et 9 et 22 pour les docteurs, soit 41 % et 81 % du total de ceux qui sont devenus docteurs en 2007 et 2008, respectivement. Ces données justifient une analyse plus approfondie du parcours académique des doctorants.

² Sur la période 2007-2010.

3 • Une mobilité sortante des EC et des chercheurs presque inexistante

L'établissement accueille en moyenne 40 chercheurs invités par an mais n'indique aucun séjour à l'étranger de ses EC (RAE).

En ce qui concerne le recrutement d'étrangers pour les emplois de titulaires ou de contractuels, l'établissement n'a pas défini de politique spécifique et affirme assurer la publicité de ses offres d'emploi à l'étranger. Il compte actuellement 23 étrangers parmi les 273 EC (8,4 %). Aucun élément ne permet de mesurer l'attractivité réelle de l'UPVD auprès des EC étrangers.

V – Des relations transfrontalières nourries

1 • Les relations déjà existantes

L'Institut franco-catalan transfrontalier, un monde à part ?

Cette composante développe différents diplômes axés autour de la discipline catalane dont la spécificité est tout à fait légitime mais dont l'université doit s'attacher à renforcer la qualité. Une plate-forme d'enseignement à distance a été mise en place. Le centre de recherches et d'études catalanes (CREC) se distingue par sa qualité et sa capacité à associer les langues et les civilisations au thème transfrontalier et au tourisme durable. S'y ajoute une Maison des pays catalans largement soutenue par les collectivités territoriales françaises et espagnoles, dont la place, le rôle, et le caractère scientifique restent à clarifier. L'IFCT, au contenu scientifique et pédagogique précis, est trop¹ individualisé à l'UPVD.

Quelques collaborations de recherche réelles mais peu nombreuses

Un pôle s'individualise autour des problématiques de la mer avec le CEFREM (Centre de formation et de recherche sur l'environnement marin) qui développe trois programmes du PCRDT avec l'université de Barcelone. De même, un laboratoire européen associé est en cours de construction entre l'UPVD, l'Observatoire de Banyuls, l'université et l'ICM de Barcelone. Les collaborations scientifiques transfrontalières sont spécialisées autour du catalan et de la mer mais n'impliquent aujourd'hui que trois laboratoires sur les 18 existants. La création d'un laboratoire de l'intervention en sport, sanitaire et social qui aurait pu jouer un certain rôle avec des programmes communs de recherche, des interactions avec des structures hospitalières et des formations transfrontalières, a été évaluée négativement faute de projet scientifique clair et pertinent.

L'encadrement doctoral

Organisées par l'UPVD, les doctorales transfrontalières destinées à faciliter l'insertion professionnelle des doctorants et réalisées deux fois (2008 et 2009) avec environ 60 étudiants, réussies et pertinentes, témoignent d'un véritable dynamisme de la part de l'UPVD.

La création de l'école doctorale "Développement et dynamiques spatiales transfrontalières et interculturelles", et l'octroi d'une bourse de thèse transfrontalière par le président de l'UPVD encourageront les cotutelles très peu développées à ce jour.

Des programmes européens (INTERREG, TEMPUS) nombreux, mais des choix à revoir

Les financements INTERREG IV ont permis la création d'un pôle sanitaire et social de formation, regroupant des universités espagnoles et différentes structures à Perpignan (université, hôpital, Institut régional du travail social), et accueillant entre 300 et 400 étudiants. D'autres développent des actions linguistiques conjointes pour permettre une meilleure insertion professionnelle, ou ont pour objectif de créer un réseau transfrontalier d'emplois et de stages. Dans le domaine pédagogique, l'UPVD n'est jamais porteur ou coordinateur des projets. L'importance de ces programmes contraste avec la faiblesse déjà signalée des actions au 6^{ème} et 7^{ème} PCRDT.

¹ Cf. Le chapitre "La gouvernance".

Une mobilité étudiante à développer

Malgré une centaine d'accords ERAMUS entre les universités espagnoles et l'UPVD, dans de nombreux domaines (langues, tourisme, économie, mathématique, biologie, etc.) et des aides financières à la mobilité, peu d'étudiants partent dans les universités catalanes du fait de difficultés linguistiques. 25 étudiants espagnols ont été accueillis en 2010 à l'UPVD.

2 • Le PRES Pyrénées-Méditerranée : un projet en construction

La convention cadre signée le 22 mars 2010 entre les universités espagnoles de Gérone, de Lleda et des Iles Baléares, l'université Pierre et Marie Curie (Paris 6) et l'UPVD préfigure le PRES Pyrénées-Méditerranée dont l'objectif est de constituer un pôle visible (80 000 étudiants et 3 300 EC) et singulier dans les territoires européen et méditerranéen autour de parcours communs de formation et de coopérations de recherche.

Dans le domaine de la recherche, les thématiques prioritaires annoncées (sciences de la mer, énergies renouvelables, développement durable des territoires, études catalanes) cherchent à s'articuler avec les problématiques particulières de l'UPVD (environnement et énergies durables, développement durable des environnements, cultures méditerranéennes) et de l'université de Gérone (TIC, énergies renouvelables, agro-alimentaire).

L'organisation interne en est à ses balbutiements. Un conseil d'administration et un conseil scientifiques aux rôles flous et banals ont été définis. Un réel saut qualitatif serait que les partenaires du PRES se dotent rapidement d'un statut juridique de type groupement européen de coopération territoriale comme c'est envisagé.

Les partenaires du monde économique et social et toutes les collectivités territoriales encouragent la démarche et souhaitent s'y impliquer. Du côté espagnol, le PRES a été labellisé "campus d'excellence internationale" et bénéficie d'un fort soutien des communautés espagnoles.

Ce choix stratégique est diversement apprécié par les acteurs de l'UPVD. Si le transfrontalier est une évidence et une réalité en termes de collaboration pour les formations, du point de vue des coopérations scientifiques, ce projet de PRES est souvent perçu comme un affichage qui ne correspond que très imparfaitement aux compétences et aux potentialités locales. Reste à l'établissement à trouver un juste milieu en matière de gouvernance scientifique interne.

La gouvernance



I – Un pilotage convivial mais insuffisamment structuré

L'équipe dirigeante (président, VP et responsables administratifs, notamment DGS et DRH) est en place depuis peu et s'inscrit dans une démarche de renouvellement des pratiques. La direction de l'université, d'autant plus appréciée que ses pratiques de dialogue contrastent avec la direction précédente, apparaît comme solidement assise mais se fragilise par son type de gouvernance.

Les instances de direction manquent de lisibilité. Il n'y a pas d'instance resserrée de direction : une réunion dite "agenda", comprenant le président, les VP statutaires et l'encadrement administratif traite les dossiers sensibles sans que cela ne soit sa mission. L'instance officielle de direction comprend 18 personnes : la direction de l'université et les responsables de composantes. Les conseils centraux -CA, CS, CEVU- se réunissent à un rythme soutenu ; y participent de nombreux invités, intervenant activement dans les débats, dont les directeurs de composantes. Le CS est doublé de deux bureaux scientifiques¹. Le CTP, dont les représentants désignés par l'administration sont souvent absents, n'a pas pris toute sa place, notamment sur la question des répartitions d'emplois enseignants et BIATOSS.

Dans les conseils, le consensus est obtenu sur une présentation d'objectifs généraux sans déclinaisons opérationnelles. La concrétisation des décisions ne fait pas l'objet de procédures clairement définies. Les redéploiements d'emplois, enseignants et BIATOSS, sont affichés dans le principe, mais sans processus de décision clair. La réduction du nombre de centres financiers, lourde de conséquence, est politiquement affirmée dans son principe mais il n'y a pas de processus formalisé de prise de décisions.

L'expression des intérêts particuliers est une caractéristique de l'UPVD, où la tendance facultaire reste très forte. Le mode de gouvernance n'arme pas suffisamment la direction pour y résister. Il n'y a pas de cadre pour un échange bilatéral qui permette à chacun, direction et composantes, de rentrer dans un dialogue concret.

II – Une réflexion nécessaire sur les composantes

Les interrogations suscitées par l'offre de formation de l'UFR STHI ont déjà été évoquées dans le chapitre "Stratégie en matière de formation". Porteuse des thématiques tourisme et STAPS, cette UFR est très éclatée géographiquement (Perpignan, Font-Romeu, Mende accueillent 510 de ses 1461 étudiants et 951 sont hors les murs) et sans support recherche crédible. Vue l'importance économique du tourisme, l'UPVD doit construire une stratégie solide dans ce domaine et abandonner la voie actuelle.

L'Institut franco-catalan transfrontalier (163 étudiants, huit enseignants et EC) est fragile : la nomination d'un directeur provisoire, issu d'un champ disciplinaire externe (le droit), témoigne de conflits internes forts et d'un avenir incertain. On ne peut que s'étonner des faibles effectifs étudiants surtout au regard du nombre d'EC. Une fusion probable avec une autre composante a été évoquée plusieurs fois avec confusion et imprécision autant que l'évolution de la licence de catalan, mal évaluée par l'AERES, soit vers le tourisme, soit vers le droit. On peut s'étonner que l'intégration de cette composante à l'UFR LSH n'apparaisse pas comme naturelle.

La FIDEF (456 étudiants, trois EC) comporte une structure de recherche qui n'a pas été présentée à l'évaluation lors du précédent quadriennal et notée C en 2010. A la rentrée 2010, cette composante a proposé à l'évaluation une spécialité recherche dont l'adossement pose question et quatre diplômes d'université. On ne comprendrait pas que cette structure ne rejoigne pas l'UFR SJE.

¹ Cf. Le chapitre "Stratégie en matière de recherche".

III – De nombreuses antennes

A Narbonne (i), avec des formations en droit attractives et deux départements d'IUT, des licences professionnelles, 893 étudiants et 23 enseignants et EC, une MDE, (ii) à Carcassonne, avec deux départements d'IUT, une licence professionnelle, 180 étudiants, 12 enseignants et EC et (iii) à Mende, avec des formations au tourisme et en licence professionnelle, 104 étudiants et 4 enseignants ou EC, l'université de Perpignan assume son rôle d'université de proximité. Elle se préoccupe de ses antennes et y consacre des moyens non réellement mesurés à ce jour, mais importants : 46 enseignants et enseignants chercheurs ainsi qu'une dizaine d'IATOSS exercent sur ces sites éloignés. Enjeux de développement de leur territoire, ces antennes bénéficient du soutien des collectivités (subvention de 220 000 euros et mise à disposition de locaux).

Le site de Font-Romeu, 200 étudiants, 11 enseignants ou EC, est d'une nature différente puisqu'il correspond à un projet spécifique de développement des STAPS dans le domaine sanitaire et social et sport de haut niveau. Il accueille une antenne de l'UPR CNRS PROMES et des étudiants du master énergie solaire.

IV – Une gestion des ressources humaines en cours de rénovation mais des procédures à améliorer

Sans DRH pendant près d'un an et le VP du CA n'ayant pris que récemment ce secteur en responsabilité, la GRH n'a pas bénéficié de l'attention nécessaire jusqu'à une période récente. La priorité est la préparation des RCE : clarification de la carte des emplois ; connaissance et maîtrise de la masse salariale ; fiabilisation de la base APOGEE ; renforcement du lien avec le contrôle de gestion (mise en place de CASSIOPEE). La prise en charge politique de ces initiatives impulsées de façon énergique par la DRH reste insuffisante.

Le rapport entre les charges et les ressources humaines, aussi bien pour les enseignants que pour les BIATOSS, est encore insuffisamment maîtrisé.

Les enseignements disposent d'un potentiel de 420 enseignants et EC et utilisent environ 50 000 heures complémentaires (HC), dont 64 % réalisées par des vacataires. L'évaluation des charges et des taux d'encadrement par composante, faite par un groupe "moyens" animée par la DRH, plutôt constitué d'administratifs, prépare d'éventuels redéploiements d'emplois et une meilleure maîtrise des heures complémentaires. A ce stade, la direction de l'UPVD n'a pas une vision claire de la répartition des charges entre les diplômes nationaux et les DU. Les conclusions de ce groupe devront être relayées politiquement et faire l'objet d'une procédure précise pour devenir applicables à la rentrée 2010.

En ce qui concerne les BIATOSS (356) la dotation a conduit l'université à recruter un volume important de contractuels (environ 130 personnes physiques) pour lesquels l'établissement a eu le souci de mener une politique sociale favorable, ce qui l'a conduit notamment à créer des CDI et à transformer des contrats de 10 mois en contrats de 12 mois. La charge de travail n'est pas analysée avec rigueur : l'apport supplémentaire des contrats de 12 mois ne s'est pas traduit par une réduction du nombre de contractuels et l'installation de SIFAC a donné lieu au recrutement de sept contractuels supplémentaires et non à des redéploiements.

La politique de redéploiement des emplois enseignants et BIATOSS, fortement affirmée par la direction a donné des résultats très médiocres (un emploi d'enseignant et aucun en BIATOSS ces trois dernières années) ; l'université ne se donne pas les moyens de corriger la tendance : cinq redéploiements seulement sont prévus pour la rentrée 2010 sur 22 postes vacants ; la décision ne semble pas encore reçue des composantes concernées. Pour les BIATOSS, la réorganisation de la scolarité doit conduire à des redéploiements mais on compte plus sur d'heureux concours de circonstances dans le cadre du mouvement interne que sur une stratégie claire de redéploiements d'emplois.

V – Une démarche budgétaire fragile

Suivant les préconisations de l'IGAENR, la gestion des recettes et des dépenses a été centralisée et un travail de réduction des unités budgétaires (déjà passées de 22 à 18 avec une perspective de 12) et des centres financiers (l'UPVD est d'ores et déjà passée de 324 à 270 et projette de réduire fortement ce nombre) a été engagé. La mise en place de SIFAC, logiciel de gestion financière et comptable, faite selon une démarche de projet bien structurée, est maîtrisée aussi bien dans les composantes que dans les services centraux avec des résultats aussi satisfaisants que le permet le logiciel. La réduction des centres financiers risque de se heurter à des résistances de composantes. Or la seule stratégie par rapport à cette problématique est pour l'instant une réunion générale sur la question.

La procédure de préparation budgétaire apparaît encore insuffisamment maîtrisée. La prise en charge de ces questions par le VP CA et la création d'une commission du budget sont récentes et n'ont pas encore réellement produit d'effets.

L'équilibre budgétaire global, qui nécessite vigilance sans pour autant être excessivement tendu, est mal appréhendé par la direction de l'université. Le budget prévisionnel a été modifié en séance au CA du 11 décembre 2009 sur intervention de la représentante du recteur et de l'agent comptable pour réduire le prélèvement sur fonds de réserve jugé excessif. La sous exécution du budget après DBM, 74 % pour le fonctionnement et 64 % pour l'investissement en 2009, s'est plutôt dégradé. Les analyses réalisées par l'agent comptable, avec l'appui du contrôle de gestion, pourraient être utiles pour aider à élaborer un budget sincère et crédible et avoir une exécution plus efficace. Dans ce contexte, le discours sur l'insuffisance des crédits alloués à l'UPVD manque de crédibilité.

VI – L'amorce d'un rattrapage pour l'amélioration du patrimoine immobilier

Les 70 000 m², répartis sur sept sites, dont quatre délocalisés, sont gérés par un service du patrimoine qui a été réorganisé en 2009 avec une direction unique, en charge des constructions, de la maintenance, de la logistique et de la sécurité. L'entretien courant (60 agents) est internalisé, principalement avec des contractuels ou des contrats aidés. L'encadrement du service apparaît faible. Le chef de service, IGR, architecte de métier, peut toutefois s'appuyer sur un responsable des marchés et un ingénieur hygiène et sécurité expérimentés. Le patrimoine est dans un état jugé médiocre et six bâtiments ont encore un avis défavorable de la commission de sécurité (contre 17 cependant il y a trois ans).

Le projet de développement immobilier élaboré en 2008 à l'occasion du plan campus auquel l'UPVD n'a pas été éligible, répertorie 32 opérations immobilières dont les opérations en cours (STAPS Font-Romeu dans le cadre du CPER ; la scolarité), à venir (rénovation des amphis, centre de ressources informatiques) et des opérations que l'UPVD souhaite voir inscrite au CPER à mi parcours. Y figurent une opération "pôle énergie" et une opération "sciences du vivant".

Ce projet apparaît comme un catalogue d'opérations non priorisées, non mises en cohérence ; y manquent les justifications par rapport aux besoins (plus de 34 000 m² de constructions nouvelles sont inventoriées, certaines, il est vrai, compensant des bâtiments à détruire). Le schéma directeur, confié à la CDC, apparaît plus comme une démarche technique qu'une démarche politique. Une autre difficulté est l'insuffisante maîtrise de la programmation : des opérations qui ne se réalisent pas dans l'année de leur programmation sont budgétées (exemple pour 2010 de l'opération rénovation du bâtiment C).

L'UPVD qui espère que le mi-parcours du CPER permettra de corriger les mauvais résultats de la négociation initiale (ne prévoyant que huit millions d'euros), a pu être pénalisée par un manque de lisibilité de ses projets immobiliers : un travail important reste à faire pour corriger cette situation et accélérer le rattrapage nécessaire.

VII – Une communication claire et professionnelle

La direction de l'université de Perpignan a une stratégie de communication claire, dont la mise en œuvre est pilotée par un service dynamique et efficace malgré le manque de moyens, la faible reconnaissance par les universitaires et les chercheurs de la valeur ajoutée de la communication et la structure même de l'université qui conduit à un éclatement des sources de communication. Dans ce contexte, le service de la communication a su contribuer efficacement à l'affirmation de l'identité de l'université au travers du choix d'un nom, d'un logo et d'une charte graphique auquel l'ensemble de la communauté universitaire et administrative a été associé. Cette identité visuelle est maintenant utilisée et respectée par tous.

Le point faible est la communication en matière de relations internationales (RI) du fait de l'absence de stratégie internationale au niveau central et de la réorganisation en cours du service des RI pour y pallier.

En définitive, la communication à l'UPVD témoigne de beaucoup de professionnalisme et s'inscrit dans une stratégie claire.

VIII – Un pilotage des TIC réorganisé mais des moyens insuffisants

La nomination d'un VP TICE, la création d'un comité d'orientation des systèmes, la réorganisation de la fonction informatique avec la création d'un poste de directeur des systèmes d'information et la clarification de la fonction du CRI peuvent constituer un dispositif de pilotage efficace, mais des préalables restent à surmonter : avec 22,2 ETP, la fonction informatique est faible au regard du spectre des missions accomplies, même si la maîtrise de l'informatique par le DSI et le CRI n'est pas totale (l'IUT, le SCD, certains laboratoires, etc. conservent une certaine autonomie) ; l'homogénéisation de la politique d'achat doit encore être confortée ; les financements ne garantissent pas un renouvellement matériel suffisamment rapide et les responsables du secteur ont encore peu de visibilité sur leur budget, de l'ordre de 500 000 euros.

Des résultats positifs doivent être relevés : bonne prise en charge des nouveaux systèmes d'informations (SIFAC, par exemple), développement de l'ENT malgré une faiblesse déjà notée sur les usages pédagogiques, présentation de l'offre de formation et carte "multiservices" dans un cadre académique.

IX – Une amorce d'autoévaluation et de démarche qualité

L'UPVD a encore peu exploré les démarches d'auto évaluation et de qualité. C'est dans le domaine de la gestion, dans la perspective des RCE, que la démarche est la plus avancée. Une lettre de mission fixe les objectifs du contrôle de gestion, essentiellement axés sur les finances et les ressources humaines. La cellule constituée de deux personnes est en cours de consolidation et effectue un travail essentiellement technique. Toujours dans la perspective des RCE, à travers le DSI, la mise en cohérence des systèmes d'information et la fiabilisation des bases constituent l'autre axe de l'action. La consolidation technique de ces démarches et leur appropriation par la communauté universitaire en sont encore à leur début et l'UPVD est encore loin d'une démarche qualité formalisée.

Conclusion et recommandations



L'UPVD assume, avec des moyens qu'elle juge insuffisants, son rôle d'université de proximité sur ses cinq sites secondaires et son site principal et porte, dans certains secteurs, notamment en sciences, des activités de recherche d'excellence, avec le soutien notable du CNRS. Dans le domaine des SHS, l'UPVD est face à une situation qui va imposer des restructurations et une concentration des moyens sur des objectifs définis.

Dans le domaine des formations, l'UPVD est à la croisée des chemins. Elle doit en effet procéder à l'apurement de situations héritées du passé, pas encore complètement corrigées : nombre notable de délocalisations et foisonnement de diplômes d'université, ces derniers ne devant en aucun cas se substituer aux diplômes nationaux. Cependant, s'appuyant sur l'affirmation d'une stratégie pour le futur, l'UPVD tente avec volontarisme de corriger ses faiblesses, dans une approche sans doute trop technique et administrative, et dans un mode de pilotage qui profite de la convivialité qu'a su instaurer l'équipe actuelle, mais qui n'est pas exempt de faiblesses institutionnelles.

Avec une direction politique et administrative renouvelée, l'établissement s'est attelé au problème de son isolement géographique, de l'insuffisance de ses rapports avec le monde socio-économique, et de ses relations difficiles avec les collectivités territoriales. Il lui reste à porter un effort comparable au dispositif des diplômes d'université et à la multiplicité de ses délocalisations.

L'IFCT, la FIDEF et l'UFR STHI sont des exemples d'une organisation dont les coûts de fonctionnement ne sont pas réellement maîtrisés alors que l'université doit se créer les marges de manœuvre pour développer des moyens au bénéfice de ses axes d'excellence. Université de proximité, elle doit également développer ses relations avec les milieux socioprofessionnels et les formations professionnelles au bénéfice de la région.

L'axe transfrontalier traverse toutes les composantes, s'appuie sur de réelles collaborations dans quelques domaines scientifiques reconnus ainsi qu'en LSH et SJE et ouvre une voie prometteuse pour l'établissement. Néanmoins, le transfrontalier ne peut être la seule solution pour résoudre les conflits latents avec les universités montpelliéraines.

I – Points forts

- Une prise de conscience partagée des nécessaires évolutions structurelles et organisationnelles ;
- L'accompagnement, l'aide à la réussite et à l'insertion professionnelle en licence ;
- Les perspectives ouvertes par le projet de PRES transfrontalier ;
- Une bonne prise en charge, par les services, des préconisations de l'IGAENR ;
- Un campus principal regroupé à fort potentiel.

II – Points faibles

- Le passif hérité en matière de délocalisations, de multiplicité des DU et de structuration des composantes ;
- Des relations extérieures difficiles, notamment avec le pôle universitaire de Montpellier ;
- Un pilotage trop facultaire et qui manque de rigueur ;
- Une maîtrise insuffisante des moyens, notamment budgétaires ;
- La faiblesse de la recherche en LSH et en DEG, qui trouve son origine dans une organisation trop parcellisée ;
- Une insuffisance de pilotage et une absence de politique formalisée en matière de relations internationales ;

III – Recommandations

- Dépasser le stade du simple partage d'objectifs généraux et mettre en œuvre les politiques arrêtées par l'équipe de direction ;
- Améliorer les capacités de pilotage de l'établissement par la connaissance et la maîtrise de ses moyens et l'acquisition d'une culture de gestion ;
- Restructurer le secteur droit économie gestion tourisme (recherche, formation, regroupement des composantes) ;
- Veiller à un adossement scientifique de qualité pour les formations ;
- Renforcer le pilotage politique des relations internationales et veiller à l'insertion de l'université dans l'espace européen d'enseignement et de recherche ;
- Poursuivre l'amélioration des relations extérieures avec les collectivités et le monde socio-économique ;
- Développer le nécessaire partenariat avec les établissements du PRES transfrontalier et avec les universités montpelliéraines pour valoriser et renforcer le potentiel de recherche et élargir les domaines d'excellence de l'UPVD.

Liste des sigles



A

APOGEE Application pour la gestion des étudiants et des enseignements
ART-DEV Acteurs, ressources et territoires dans le développement

B

BAEH Bureau d'accueil des étudiants handicapés
BAIP Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BDE Bureau des élèves
BIATOSS (Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BP Budget primitif
BQR Bonus qualité recherche

C

CA Conseil d'administration
CAEPEM Centre d'Analyse de l'Efficiencce et de la Performance en Économie et Management
CAN Communauté d'agglomération narbonnaise
CDC Caisse des dépôts et des consignations
CDED Centre du Droit Économique et du Développement
CDI Contrat à durée indéterminée
CE Conseil des étudiants
CEFREM Centre de Formation et de Recherche en environnement méditerranéen
CEVU Conseil des études et de la vie universitaire
CIFRE Convention industrielle de formation pour la recherche
CLES Certification en langues de l'enseignement supérieur
CLOUS Centre Local des œuvres Universitaires et Scolaires
CNRS Centre national de la recherche scientifique
CPER Contrat de projets état-région
CREC Centre de recherches et d'études catalanes
CREUFOP Centre Régional Universitaire de Formation Permanente
CRI Centre de ressources informatiques
CS Conseil scientifique
CSIC *Consejo superior de investigaciones científicas*
CTI Commission des titres d'ingénieur
CUEF Centre universitaire d'études françaises
CUEFA Centre universitaire d'études françaises d'Avignon
CV *Curriculum vitae*

D

DAEU Diplôme d'accès aux études universitaires
DBM Décision budgétaire modificative
DEG Droit, économie, gestion
DERBI Développement des énergies renouvelables dans le bâtiment et l'industrie
DGS Directeur général des services
DIVEC Direction de la vie étudiante et des affaires culturelles
DRED Direction de la recherche et des écoles doctorales
DRH Direction des ressources humaines
DSI Délégation régionale à la recherche et à la technologie
DU Diplôme universitaire
DUMITH Diplôme universitaire Management international tourisme et hôtellerie
DUT Diplôme universitaire de technologie

E

EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant chercheur
ED	École doctorale
ELIAUS	Electronique, Informatique, Automatique et Systèmes
ENT	Environnement numérique de travail
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ERASMUS	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ETP	Équivalent temps plein

F

FC	Formation continue
FIDEF	Faculté Internationale de Droit Comparé des Etats Francophones
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

G

GRH	Gestion des ressources humaines
-----	---------------------------------

H

HC	Heures complémentaires
HDR	Habilitation à diriger des recherches

I

IAE	Institut d'administration des entreprises
IATOSS	(Personnels) Ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service et de santé
IFCT	Institut franco-catalan transfrontalier
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGR	Ingénieur de recherche
IP	Internet protocol (adresse identifiant une machine sur le réseau)
IRD	Institut de recherche pour le développement
IUT	Institut universitaire de technologie

L

LMD	Licence-master-doctorat
LP	Licence professionnelle
LSH	Lettres et sciences humaines

M

MDE	Maison des étudiants
MTE	Mutations des territoires en Europe

P

PCRDT	Programme cadre de recherche et développement technologique (programme européen)
PIJ	point information jeunesse
PPP	Programme pluriformations
PR	Professeur des universités
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PROMES	Procédés, matériaux et énergie solaire

R

RAE	Rapport d'autoévaluation
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RI	Relation internationales
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

S

SAIC	Service d'activités industrielles et commerciales
SCD	Service commun de documentation
SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation
SEE	Sciences exactes et expérimentales
SFC	Service de formation continue
SHS	Sciences humaines et sociales
SIBAGHE	Systèmes intégrés en biologie, agronomie, géosciences, hydrosciences, environnement
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SJE	Sciences juridiques et économiques
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STHI	Sports, tourisme, hôtellerie internationale
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives et de plein air
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé
SURI	Service universitaire des relations internationales

T

TIC	Technologies de l'information et de la communication
TICE	Technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement

U

UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UPMC	Université Pierre et Marie Curie
UPR	Unité propre de recherche
UPVD	Université de Perpignan Via Domitia

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant

Observations du président



Perpignan, le 27 juillet 2010

Réponse de l'Université de Perpignan Via Domitia au rapport d'évaluation de l'AERES

La visite des experts de l'AERES à l'Université de Perpignan du 5 au 7 mai 2010 s'est déroulée dans un contexte de préparation du passage aux responsabilités et compétences élargies à compter du 1^{er} janvier 2011. Nous attendions donc ce rapport comme un outil d'aide à une démarche qui nécessite de gros efforts de restructuration de nos outils de gestion et de redistribution de nos ressources humaines. Cette évaluation était bien sûr attendue dans la perspective de l'élaboration du nouveau Contrat Quadriennal, avec la recomposition de nos équipes de recherche et de notre offre de formation. Le rapport d'évaluation réalisé par la mission d'expertise souligne des faiblesses dans certains domaines, ce dont nous étions déjà largement conscients, mais qui parfois ont été surévaluées. D'autre part, certains éléments abordés de façon partielle ou sommaire mettent en cause l'opportunité d'orientations politiques longuement réfléchies par l'établissement et qui doivent rester de la prérogative de ce dernier.

Nous avons noté que certaines affirmations étaient assez éloignées de la réalité, basées davantage sur des interprétations que sur des faits ou sur des données parfois erronées ou mal utilisées. La globalisation de certains chiffres a conduit parfois à une évaluation déformée. En revanche, certains points stratégiques en termes de restructuration interne n'ont pas été évoqués alors qu'ils constituent une actualité pour le passage aux RCE. Il nous semble que la durée d'expertise est insuffisante pour évaluer de façon très fine un établissement pluridisciplinaire comme le notre, qui gère plusieurs antennes et qui se trouve engagé dans un processus de rapprochement avec des établissements d'un pays limitrophe.

Nous sommes toutefois satisfaits de constater que les conclusions et recommandations de ce rapport vont pleinement dans le sens des orientations prises par l'établissement.

La stratégie en matière de recherche

L'AERES énumère les structures de recherche de l'UPVD sans en aborder la qualité scientifique qui conditionne les orientations prises par l'établissement et qui en font sa lisibilité. Seules les 2 structures en difficulté, l'une en création, l'autre par sa notation C (départ de professeurs), font l'objet d'un commentaire et d'une recommandation. Afin de mieux appréhender le pilotage de la recherche, nous pensons qu'il eut été intéressant de retracer l'évolution des laboratoires, des services de gestion et des instances politiques depuis le début du Contrat Quadriennal, c'est-à-dire depuis 2007, ceci permettant d'évaluer une restructuration qui n'est pas complètement achevée.

La création en 2007 de deux bureaux scientifiques, instances intermédiaires entre les Composantes et le Conseil Scientifique (qui ont fusionné par la suite, fin 2008), avait pour objectif d'associer les Directeurs d'Unité à la réflexion sur la politique scientifique de l'établissement, à celle des postes et à la répartition des crédits BQR. Le Bureau Scientifique « ne prépare pas les décisions » du Conseil Scientifique comme cela est écrit et ce dernier ne s'est jamais senti dépossédé de ses prérogatives. Le Bureau Scientifique reste une force de proposition et réalise un excellent travail en amont qui associe l'ensemble des acteurs de l'établissement.

La politique de redéploiement des emplois d'Enseignant-Chercheur, qui effectivement a tardé à se mettre en place du fait de certaines résistances au niveau des composantes et des Unités de Recherche, a été réalisée de façon satisfaisante en 2010. En effet, ce redéploiement répond aux priorités de l'établissement pour consolider un pôle d'Excellence « PROMES » (1 PR redéployé de LSH + 1 MCF), appuyer la construction du PRES Transfrontalier (1 MCF transformé en IGE), consolider la demande de création d'un laboratoire de recherche en Sport-Sanitaire-Social (1 PR) et assurer le bon fonctionnement des futurs Masters MEF récemment habilités (2 redéploiements).

L'Ecole Doctorale ED305, qui comprend également la biologie, présente un bilan très satisfaisant. En effet, seul un laboratoire de Biologie est rattaché à l'ED 477 SIBAGH de Montpellier, sa réintégration prochaine à l'ED305 démontre que ce dispositif n'était pas entièrement satisfaisant contrairement à ce qui est écrit dans le rapport.

La stratégie en matière de formation

Il est mentionné dans le rapport le « Manque d'informations objectives en termes de taux de réussite des étudiants, le suivi de cohorte reste à développer ». Les taux de réussite par diplôme (L, M et Lpro) sont analysés annuellement. Le suivi des diplômés est systématiquement réalisé depuis 2007 pour l'ensemble de nos étudiants de L, Lpro et M (recherche et pro), 24 mois après l'obtention du diplôme. A partir de 2010, nous y ajoutons des enquêtes à 6 mois pour disposer d'éléments plus précocement permettant le pilotage réactif de nos formations.

« Le contenu de l'ENT ne suffit pas aux besoins actuels des étudiants ; La mise en ligne de contenu est très faible voire inexistante. Ce déficit d'utilisation reflète l'absence de politique TICE en matière de formation ». Ce constat ayant été réalisé en interne préalablement, un groupe projet sur l'amélioration de l'ENT a été mis en place, lequel s'est déjà réuni le 15 juillet dernier. Le rapport soulève le « manque de locaux pour les listes étudiantes représentatives ». L'ensemble des listes étudiantes représentatives au sein de l'établissement dispose de locaux dédiés lorsque celles-ci en ont fait la demande écrite. La seule contrainte imposée par l'UPVD est la formulation d'une demande écrite de la part du responsable de cette organisation



représentée dans les conseils centraux. A ce jour, outre les associations hébergées au sein de la maison de l'étudiant, 3 listes étudiantes représentatives dans les conseils centraux disposent de locaux dédiés et équipés.

Il avait été indiqué lors de l'expertise que la gestion des DU avait été reprise en main et que la nouvelle offre de formation a ramené le nombre de DU de 120 à 50 avec une procédure de validation basée sur 4 critères et un cahier des charges des diplômes revu et commun à l'établissement (CEVU du 05/2010). Le cas de l'offre de formation de STHI évoqué par les experts nous laisse très perplexes d'autant que l'analyse est basée sur des chiffres erronés. Sur ce dossier, il eût été souhaitable que l'expertise puisse rester neutre et les chiffres soigneusement vérifiés. La « nébuleuse de formations » n'existe pas et les chiffres avancés ne correspondent pas à la réalité. En effet, sur les 29 formations identifiées par l'AERES comme relevant de l'offre du STHI, 15 seraient des DU, ce qui signifie que les 14 diplômes restant seraient des diplômes nationaux. Il n'en est rien ! Le STHI portent 4 diplômes nationaux qui sont : un parcours de L3 « Économie et Management », une mention de Master « Tourisme » et deux Licences Professionnelles « Tourisme d'affaires festivalier et environnement urbain » et « Communication numérique et e-activités ». Seule la Licence 3 est délocalisée à l'étranger en partenariat avec des universités vietnamiennes publiques d'Ho-Chi-Minh-Ville et de Hué (programme AUF), ou le CEGEP public de Saint-Hyacinthe au Québec, en sus de la grande école privée ESG de Marrakech, le Master ne faisant plus l'objet de délocalisation depuis 2 ans (cf formations délocalisées).

Les nouvelles mesures sur la gestion des DU à l'UPVD ont eu pour conséquence de limiter notre offre en tourisme. Cela se traduit par seulement 2 DU proposés dans le domaine Tourisme (le DUMITH de niveau Bac + 5 et le DUSH, de niveau Licence 3). Les délocalisations de Bangkok et de Beyrouth ont été supprimées. Il en résultera certainement une chute des effectifs du STHI, malgré les 480 demandes recensées à Perpignan qui aboutiront seulement à l'inscription de 130 étudiants à la rentrée 2010 (Licence 3, Licence pro et Master).

Dans son rapport, l'AERES s'interroge sur le « coût en ressources humaines et financières pour l'université, à l'évidence non analysé à ce jour ». Les données fournies aux experts n'ont à l'évidence pas été analysées. La délocalisation des DU, non seulement n'engendre aucun frais de fonctionnement, mais apporte un complément qui permet d'améliorer l'accueil des étudiants à Perpignan et de développer une politique de recherche (colloques, 1 revue semestrielle et 2 collections qui publient des thèses).

Relations extérieures

Les relations avec les collectivités locales, Ville de Perpignan, Agglomération « Perpignan-Méditerranée », Conseil Général ont pris depuis peu une nouvelle dimension ce qui permet de développer des projets conjoints. Par exemple, une convention UPVD/Ville/Communauté d'Agglo, signée le 21 juin 2010, formalise l'engagement mutuel de l'UPVD, de la Communauté d'Agglomération « Perpignan-Méditerranée » et la Ville de Perpignan pour la réalisation d'un projet partenarial décliné à travers 5 axes stratégiques afin d'améliorer l'attractivité de chacun des partenaires. De même, le Conseil Général des Pyrénées Orientales soutient l'Université dans ses projets de mise en place de structures transfrontalières (Euro-Institut, PRES Transfrontalier, soutien aux programmes Erasmus Mundus de mobilité..).

Les relations avec les collectivités (communes, agglomérations, conseils généraux) qui accueillent des antennes ont toujours été remarquables. Les relations entre l'UPVD et la Région LR sont réduites à minima, comme cela a été souligné par les experts, le choix d'un soutien massif ayant été fait au profit de Montpellier.

Au-delà des difficultés actuelles avec UM2 mais qui trouveront, nous l'espérons, une solution rapide, les relations avec les Universités montpelliéraines ne sont pas aussi distendues que ne le laisse apparaître le rapport. Il est inexact d'affirmer qu'il n'existe aucune co-habilitation entre l'UPVD et les Universités de Montpellier. En effet, on citera la structure de recherche ArtDev avec UM3, la co-habilitation de l'EA « LCBE » avec UM1 et avec l'ED459 de UM2, de l'équipe d'informaticiens « DALI » avec le LIRMM de UM2, la co-accréditation à l'ED SIBAGH de UM2. Il ne faut pas oublier l'investissement de l'UPVD dans le PRES UMSF, la MSH, Agropolis, de son implication dans l'Erasmus Mundus « Averroes » porté par UM2, les actions entreprises dans le cadre du volet InterU (Carte multiservice, formation continue des personnels, CLES, actions culturelles etc. ..). Il est vrai qu'il n'existe aucune co-habilitation en termes de formation avec les universités de Montpellier malgré quelques tentatives dans le domaine de l'Archéologie et des STAPS.

« Les relations avec les milieux socio économiques sont insuffisantes et dommageables à l'UPVD qui affiche une priorité en faveur de la professionnalisation » ; « manque de liens avec les représentants professionnels » ; « la communication en direction des employeurs et des entreprises sur les compétences acquises par les diplômés reste à développer ». Les relations avec les milieux socio-économiques ne sont pas aussi négatives que le laisse entendre le rapport. Par le biais du BAIP créé en 2007, un comité paritaire de pilotage pour l'insertion professionnelle des étudiants a été mis en place. Il compte autant de partenaires professionnels que de représentants de l'UPVD (étudiants, enseignants-chercheurs, administratifs). Le 1^{er} comité, réuni en juin dernier, a travaillé sur un projet comprenant plusieurs actions permettant de rapprocher le monde économique et l'université au bénéfice de l'étudiant. Plusieurs propositions sont en cours d'étude, notamment le financement, par le biais de la fondation universitaire, d'une cellule d'interface entre l'université et les partenaires pour accompagner les stages et les premières embauches. Nous ambitionnons également de réaliser un guide de compétences et de missions relatives à notre offre de formation à destination des partenaires socio-économiques.

Les relations internationales

La remarque sur l'insuffisance du pilotage et surtout de l'absence de politique formalisée doit être tempérée même si la formalisation doit être améliorée. La reprise en main du domaine des relations internationales a été l'une des priorités du

Contrat Quadriennal en cours avec une amélioration de la lisibilité de notre politique internationale. La politique à l'international de l'UPVD est très claire avec une priorité affichée sur trois axes, l'espace transfrontalier, l'environnement Méditerranéen et la Francophonie. Vouloir y rajouter l'Afrique subsaharienne comme axe prioritaire (suggestion des experts de l'AERES) conduirait inévitablement une dispersion de nos actions, laquelle dispersion avait été justement pointée lors de l'élaboration du Contrat Quadriennal 2007-2010.

S'il est vrai que les programmes de recherche internationaux restent à l'initiative des laboratoires de recherche, qui ont la compétence scientifique pour décider de l'opportunité, ceux-ci sont gérés au niveau du bureau de la Valorisation. Pour les programmes de formation, les orientations politiques sont données par la Présidence et le VP RI, il s'agit en particulier des mobilités dans le bassin méditerranéen (Interreg, Tempus, Sudoe...) qui sont gérées et pilotées au niveau du SURI. A ce titre la production d'indicateurs sur les mobilités réalisée par le SURI démontre une bonne connaissance des flux et une gestion effective des programmes, à l'exception de l'Erasmus Mundus « Crossways » (actuellement piloté à partir de l'UFR des LSH, mais qui a vocation à être géré par le SURI). On notera une forte contradiction concernant le pilotage de programmes européens, où il est écrit (p.18) que « l'UPVD n'est jamais porteur ou coordinateur des projets », alors « qu'elle est assez active au niveau des programmes de formations » (p.17) étant coordinateur d'un Mundus et d'un Tempus.

Le rapport souligne, à juste titre, la faiblesse des coopérations en matière de recherche. Nos unités de recherche, ne peuvent se permettre de disperser leurs forces et privilégient des coopérations peu nombreuses mais fortes. La création du PRES Transfrontalier va sans doute ouvrir des possibilités d'extension de ces coopérations dans l'espace euro-régional.

Nous tenons à rappeler, qu'après l'interruption de son habilitation en juillet 2008, le Master « tourisme » rétabli l'année suivante n'a plus été délocalisé à l'étranger. Par conséquent, les universités Cadi Ayyad de Marrakech (dans le cadre de l'Agence Universitaire de la Francophonie), libanaise de Beyrouth et Silpakorn de Bangkok, toutes publiques, ont progressivement cessé leur partenariat avec l'UPVD dans la mesure où les DU de remplacement ont été refusés en co-diplômation. Par ailleurs, toutes les inscriptions d'étudiants séjournant à l'étranger sont soumises à nos commissions pédagogiques et enregistrées à Perpignan. Ces étudiants diplômés à l'étranger, selon nos premières évaluations (enquêtes en cours), accèdent tous au marché de l'emploi dans leur pays en raison du développement du tourisme international.

« *L'attractivité d'étudiants étrangers ne semble pas durable (diminution du nombre d'inscrits en doctorat et dans les formations délocalisées)* ». Cette diminution du nombre d'inscrits en doctorat n'est pas le fruit du hasard mais une véritable conséquence de la politique menée par l'UPVD dans le cadre de la démarche qualité que nous souhaitons instaurer concernant l'encadrement doctoral. Cette baisse des effectifs a donc été maîtrisée et souhaitée et notre établissement reste très attractif sur le plan international avec près de 33% de nos étudiants qui sont étrangers et 102 nationalités représentées sur nos campus.

La mobilité sortante des enseignants-chercheurs, qualifiée de timide et presque inexistante, concerne cependant plus d'une soixantaine d'enseignants-chercheurs dans le cadre de conventions, d'accords-bilatéraux ou de programmes d'échange pour 2008 (45 pour 2009) hors programmes de recherche. Il est vrai que l'Etablissement n'a pas de politique définie sur le recrutement des enseignants-chercheurs étrangers (8,4% du total des EC), le choix des COS étant strictement guidé par la qualité des dossiers examinés quels que soient leur origine.

L'expertise a bien perçu l'intérêt de la création d'un PRES transfrontalier qui rend plus visibles les nombreuses coopérations que l'UPVD a développées depuis plusieurs années avec ses voisins catalans. Si le projet politique a été adopté par les cinq universités fondatrices, nous sommes étonnés que l'AERES puisse donner un avis ou des recommandations sur la structure et le mode de fonctionnement de cette structure. En effet, dans le rapport, il est fait allusion à un Conseil d'Administration et un Conseil Scientifique aux « rôles flous et banals » qui ont été définis, ce qui est totalement inexact, rien n'existe de tout cela. Cette structure interne et son fonctionnement ne seront mis en place que lorsque le statut juridique aura été validé. La remarque sur « un affichage qui ne correspond que très imparfaitement aux compétences et aux potentialités locales » n'est pas pertinente. En effet, les orientations scientifiques du PRES ont été définies par les 5 universités fondatrices sur la base de leurs spécificités et priorités. Les axes prioritaires de l'UPVD ont été mis en avant, et correspondent tout à fait aux compétences et spécificités locales, à savoir : les Energies Renouvelables, les Sciences de la Mer et l'Environnement, la Culture et des Territoires et le Droit... Ceci n'exclut pas d'y intégrer d'autres projets par la suite, s'ils ont, bien sûr, une réalité transfrontalière. De même, vouloir résumer l'offre de formation transfrontalière à une « discipline catalane », n'est pas tout à fait juste dans la mesure où les diplômes proposés vont largement au-delà de la simple problématique linguistique et culturelle.

Nous sommes perplexes concernant la proposition de revoir les choix en matière de programmes européens et dans le contexte transfrontalier, aucune recommandation n'ayant été faite par les experts en la matière. L'éventail des programmes européens a été exploré et nombre de projets ont donné des résultats remarquables. La cohérence dans les choix de coopération transfrontalière nous conduit à définir des actions concertées en accord avec les universités catalanes réunies au sein du réseau d'universités catalanes « Lluís Vives ». C'est dans cette conférence des recteurs, qui se tient deux fois par an, que se définissent certains projets, en attendant la mise en place du PRES Transfrontalier qui sera l'instance appropriée pour définir ou faire des choix en matière de programmes européens ciblés sur l'Eurorégion.

La faiblesse de la mobilité étudiante n'est pas forcément due à un problème linguistique, pas plus pour le catalan que pour les autres langues européennes, anglais mis à part. Il s'agit, selon nous, tout simplement d'un problème financier, les bourses de mobilité Erasmus n'étant pas suffisamment attractives pour réaliser un séjour à Barcelone, par exemple.

La gouvernance

S'il n'y a pas de formalisation d'une équipe resserrée, au cours de la réunion hebdomadaire dite « agenda » les dossiers importants y sont discutés, même si l'intitulé n'en reflète pas le contenu.

La restructuration interne fait l'objet d'une réflexion en amont de l'équipe de direction afin d'en assurer la cohérence avec le projet d'établissement (clairement exprimée dans le Contrat Quadriennal et dans le plan de développement immobilier de l'établissement), puis discutée avec les composantes concernées. C'est le cas du processus de centralisation des services de la scolarité centrale qui a été entamé il y a déjà plus de 2 ans et a été présenté et discuté au niveau des Conseils à plusieurs reprises et conduit en toute clarté avec les composantes. Il n'y a à l'heure actuelle aucune autre restructuration interne en cours (fusion entre des composantes) et lorsque cela se fera, la procédure sera transparente et validée par les instances. Par conséquent, on ne comprend pas très bien les termes de « confusion et imprécision » pour une question qui n'a pas été débattue, à peine évoquée, mais nous prenons acte de la recommandation émise par l'AERES sur un possible regroupement de composantes.

La politique de redéploiement des emplois enseignants et BIATOSS est un point faible sur lequel l'établissement s'est penchée depuis peu, ce qui explique que seulement 5 redéploiements de poste ne soient réalisés cette année. Cependant, nous considérons que les redéploiements de poste ne sont pas une fin en soi, mais doivent répondre aux besoins de l'établissement et à la politique de soutien à ses axes prioritaires.

La réorganisation de l'architecture budgétaire, fortement préconisée par l'IGAENR a fait l'objet d'un travail de fond et de concertation selon une démarche formalisée : a) Le groupe RCE "Gestion Financière et Comptable" a proposé une nouvelle architecture conduisant à réduire de 18 à 14 les unités budgétaires et de 276 à 178 les centres financiers, b) Cette proposition relayée dans les composantes a été exposée en équipe de direction et validée par cette instance, c) Enfin, la nouvelle architecture a été présentée en CA au moment du débat d'orientation budgétaire du 2 juillet dernier.

A cet égard, le débat a permis de présenter les grandes lignes du prochain budget et les principes qui les sous-tendent d'une part et d'établir un calendrier de préparation respectant le décret d'autre part. La procédure de préparation budgétaire est désormais prise en charge par le VP CA depuis le 1^{er} janvier 2010 et s'appuie sur les travaux de la commission du budget récemment mise en place. Les effets de cette nouvelle approche pourront être mesurés lors de la préparation du budget 2010-2011.

Le budget 2010 a été volontairement présenté en déséquilibre; le prélèvement sur fonds de roulement devant permettre de faire face à un programme de travaux prévus et financés les années antérieures, mais non effectués. La présentation en l'état du budget traduisait la volonté de rompre avec une pratique, mais avait anticipé les observations de l'agent comptable et de la représentante du Recteur. Si la programmation budgétaire et l'exécution du budget sont critiquables, nous sommes choqués de la remarque sur la réalité de notre sous-dotation, la simple comparaison avec les universités de même type est sans équivoque. Les experts ont également pu mesurer la faiblesse des financements du CPER 2007-2013, conduisant l'UPVD à financer des opérations immobilières essentielles sur fonds propres.

Le chiffre de « 34 000 m2 de constructions nouvelles inventoriées », ne correspond pas à la réalité car ce chiffre regroupe, partiellement par ailleurs, les constructions nouvelles prévues (22 000m2), des constructions réalisées depuis 2008 et achevées et des constructions nouvelles en cours de réalisation (10 655m2), le reste correspondant à des rénovations légères (soit près de 16 000 m2). Ce qui est inquiétant, c'est le peu d'attention accordée aux réalisations les plus pertinentes, qui avaient été mises en avant lors de l'expertise et qui ne sont pas mentionnées alors qu'elles constituent une opération essentielle dans le cadre de la restructuration de la scolarité centrale, de l'accueil étudiant, du SCUJO-IP et de la sécurisation du local serveur. En revanche, voir ce projet comme un catalogue d'opérations non priorisées, non mises en cohérence et ne résultant que d'une démarche technique ne correspond pas à la réalité. En effet, la lecture attentive du plan de développement révèle que :

« Ce projet préfigure les orientations stratégiques du futur contrat quadriennal en termes de recherche avec l'ambition de recomposer le paysage scientifique par une politique de fédération des équipes de recherche qui ne possèdent pas la taille critique suffisante pour être lisibles. Dans cette logique, l'offre de formation, elle aussi, s'adaptera aux nouveaux pôles de recherche permettant ainsi de réaliser un lien fort entre recherche et formation. »

« L'UPVD est encore loin d'une démarche qualité formalisée ». Une démarche a été entamée, notamment dans le cadre du plan d'aide à la réussite en licence puisque toutes les actions pédagogiques et événementielles réalisées dans ce plan sont évaluées par les acteurs et les publics depuis 2008. De plus, l'évaluation des enseignements et des services a été réalisée pour la première fois cette année pour l'ensemble des étudiants de L et M de notre établissement (1495 réponses soit près de 18% de retour), cette action sera effectuée tous les ans.

Nous prenons bonne note des recommandations afin d'améliorer le fonctionnement de l'établissement, mais aussi d'optimiser certains sujets importants que sont les relations internationales et le développement de la politique transfrontalière en matière de recherche et de formation.

Le Président de l'Université de Perpignan Via Domitia


Jean Benkheil



Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'Université de Perpignan Via Domitia s'est déroulée du 5 au 7 mai 2010. Le comité d'experts était présidé par Pierre **Baras**, professeur des universités (Université de Savoie).

Ont participé à l'évaluation :

Cécile **Blatrix**, professeur des universités, AgroParistech ;

Bernard **Chaignaud**, secrétaire général de l'Académie de Poitiers ;

Gilles **Comte**, professeur des universités, Université Claude Bernard-Lyon 1 ;

Karine **Emsellem**, maître de conférences, Université de Nice Sophia-Antipolis ;

Rémy **Mas**, étudiant, Université Paris Descartes-Paris 5 ;

Marie-Pierre **Mol**, chargée d'études au service de la formation continue, Université de Genève ;

Bartolo **Paiva Campos**, professeur des universités, Université de Porto ;

Jacqueline **Sainclivier**, professeur des universités, Université Rennes 2.

Patrick **Garnier**, délégué scientifique, et Celia **Alfonsi**, chargée de projet, représentaient l'AERES.

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

Delphine **Lecointre** a assuré la PAO.