



**HAL**  
open science

## Université Savoie Mont Blanc

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

| Rapport d'évaluation d'un établissement. Université Savoie Mont Blanc. 2010. hceres-02026324

**HAL Id: hceres-02026324**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026324>**

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 Savoie



décembre 2010



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

# Rapport d'évaluation de l'Université de Savoie



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

décembre 2010



# Sommaire



Présentation	5
Stratégie en matière de recherche	7
I – Le potentiel de recherche	7
II – Une stratégie de recherche pour affirmer l'identité de l'université de Savoie	7
III – Le pilotage de la recherche	8
IV – La formation doctorale	9
Stratégie en matière de valorisation	11
Stratégie en matière de formation	13
I – L'offre de formation et son pilotage	13
1 ● L'offre de formation : l'atout de la professionnalisation	13
2 ● Un pilotage difficile par le CEVU	14
3 ● Une lisibilité améliorée	14
II – L'accompagnement de l'étudiant, de l'accueil à l'insertion professionnelle	14
III – L'environnement de travail de l'étudiant	15
1 ● Environnement numérique	15
2 ● Politique documentaire	15
IV – La formation continue et la VAE	15
V – L'évaluation et la démarche qualité pédagogique	15
Stratégie en matière de vie étudiante	17
I – Accueillir et informer les étudiants	17
II – Politique sportive et de santé universitaire	17
III – Une vie associative et culturelle riche et dense	18
IV – Les difficultés d'implication des étudiants dans la vie institutionnelle de l'établissement	18
Stratégie en matière de relations extérieures	19
I – Développement des relations inter établissements	19
II – Relations avec les EPST ou EPIC	20
III – Relations avec les collectivités territoriales	20
IV – Relations avec les milieux socio-économiques	20
Stratégie en matière de relations internationales	23

Stratégie en matière de gouvernance	25
I – Le système d'organisation et de pilotage	26
II – Le pilotage et le développement des TIC	26
III – La politique de gestion des ressources humaines	26
IV – L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière	27
V – La politique immobilière : gestion, maintenance, développement	28
VI – Hygiène et Sécurité	28
Stratégie en matière de communication	29
I – Une identité régionale avérée	29
II – Une réorganisation nécessaire	29
Conclusion et recommandations	31
I – Points forts	31
II – Points faibles	31
III – Recommandations	32
Liste des sigles	33
Observations du président	37
Organisation de l'évaluation	41

# Présentation



En Savoie, l'enseignement supérieur et la recherche se sont structurés et développés en plusieurs étapes. Vers 1960, la création, à Chambéry, d'un collège scientifique et d'un collège littéraire, rattachés à Grenoble, ont été les premiers éléments de la structuration universitaire savoyarde. En 1970, les deux collèges ont été regroupés dans un centre universitaire, conforté en 1973 par la création d'un institut universitaire de technologie (IUT) à Annecy. C'est en 1979 que l'université de Savoie (UdS) est officiellement créée en tant qu'université pluridisciplinaire. Elle est l'une des cinq universités (en incluant l'Institut polytechnique de Grenoble (IPG-Grenoble INP), grand établissement) de l'académie de Grenoble qui s'étend sur cinq départements.

L'université de Savoie se situe, dans la région Rhône-Alpes, au cœur du sillon alpin dans le triangle Lyon-Grenoble-Genève : elle s'étend sur deux départements (la Savoie et la Haute-Savoie) et sur trois domaines universitaires : le domaine historique de Jacob-Bellecombette à Chambéry, le domaine du Bourget du Lac et le domaine d'Annecy le Vieux. La présidence de l'université est située quant à elle au cœur de la vieille ville de Chambéry. Le site de Jacob-Bellecombette est principalement dédié aux SHS, le site du Bourget du Lac aux sciences fondamentales et appliquées et le site d'Annecy aux formations technologiques. De plus, deux composantes de l'université sont inter sites, l'École polytechnique universitaire de Savoie (EPU regroupant, depuis 2006, deux écoles d'ingénieurs) et l'Institut de management de l'université de Savoie (IMUS).

L'université s'est rapidement développée, dans le cadre d'un fonctionnement très décentralisé, avec un fort soutien des collectivités territoriales et des milieux socio-économiques. La dualité Annecy/Chambéry, qui était présente par le passé, a fait place désormais à un développement concerté de l'université sur ses trois sites. Aujourd'hui, l'UdS est une université pluridisciplinaire hors santé qui accueille près de 11 500 étudiants (soit 5 % de l'effectif régional et 14 % de l'effectif de l'académie de Grenoble) dans quatre unités de formation et de recherche (UFR) et quatre instituts ou écoles (deux IUT, l'EPU Annecy Chambéry et l'IMUS). Elle se caractérise par une forte professionnalisation de son offre de formation (près de 50 % des étudiants sont inscrits dans une formation professionnelle) et par une recherche qui s'est structurée progressivement autour de thématiques spécifiques (montagne, solaire, physique/mécatronique). En 30 ans, elle est devenue une université de plein exercice tant en formation qu'en recherche et constitue, de ce fait, une composante importante de l'économie locale avec ses 907 emplois dont 412 enseignants-chercheurs (EC), 159 enseignants et ses 306 BIATOS. L'UdS a l'ambition de poursuivre son essor en s'adaptant au mieux à l'évolution du paysage universitaire national et international et à l'émergence de deux grands pôles régionaux : les PRES Université de Lyon et Université de Grenoble. Fière de son identité régionale, l'université a tardé à faire un choix et ce n'est que très récemment qu'elle a décidé de se tourner résolument vers le PRES Université de Grenoble afin de renforcer sa notoriété au travers de son assise territoriale et transfrontalière. Au 1<sup>er</sup> Janvier 2011, l'UdS prévoit de passer aux responsabilités et compétences élargies (RCE).



# La stratégie en matière de recherche



Pour conforter le développement de sa recherche, l'université de Savoie a établi des relations étroites avec les établissements de la région, notamment avec les universités de Grenoble et avec le CERN pour la physique des particules. Afin d'améliorer sa visibilité au niveau national et international, l'université s'est positionnée sur trois thématiques représentatives des points forts de la région : la montagne, le solaire et la physique/mécatronique. L'UdS est également très présente dans les pôles de compétitivité de la région Rhône-Alpes : Minalogic, Axelera, Plastipolis, Imaginove, Sporaltec, et plus particulièrement dans Arve Industrie et TENERDIS.

## I – Le potentiel de recherche

A l'UdS, les activités de recherche sont effectuées dans 20 laboratoires, dont 12 sont associés aux grands organismes (CNRS, INRA, IRD, CEA, CERN). Les laboratoires de l'université sont attractifs ; en effet, sur un effectif total de l'ordre de 620 enseignants-chercheurs et chercheurs, 190 sont membres d'une université partenaire de l'établissement.

En sciences humaines et sociales, il y a six laboratoires qui représentent 189 EC et chercheurs, dont 142 UdS, 15 ITA/IATOS et 134 doctorants. Trois laboratoires sont associés avec d'autres universités : deux laboratoires de psychologie, le LPNC (unité mixte de recherche (UMR) UPMF/UdS) et le LIP/PC2S (équipe d'accueil (EA) UPMF/UdS) associés avec les universités grenobloises ; le LPE est une EA associée avec l'université de Saint-Étienne. Trois laboratoires sont des équipes d'accueil de l'UdS : le CDPPOC pour le droit public et privé, l'IREGE pour la gestion et l'économie et le LLS pour la littérature et les langues.

Dans le domaine des géosciences et de l'environnement, l'UdS abrite cinq laboratoires labellisés regroupant 154 enseignants-chercheurs et chercheurs, dont 57 UdS, 85 ITA/IATOS et 136 doctorants. Trois laboratoires relèvent de l'environnement : le CARRTEL (UMR INRA/UdS), le LECA (UMR CNRS UJF/UdS) et l'EDYTEM (UMR CNRS/UdS) ; deux laboratoires relèvent des géosciences : le LGCA (CNRS UJF/UdS) et le LGIT (CNRS UJF/UdS/LCPC).

Dans le domaine des sciences dures, l'UdS abrite neuf laboratoires regroupant 275 enseignants-chercheurs et chercheurs, dont 230 UdS, 111 ITA/IATOS et 191 doctorants. Le domaine de la physique et des mathématiques comprend trois laboratoires : le LAPP (UMR CNRS/UdS), le LAPTH (UMR CNRS/UdS) et le LAMA (UMR CNRS/UdS). La chimie comporte deux laboratoires : le LMOPS (UMR CNRS/UdS) et le LCME (EA UdS). Les recherches en électromagnétisme, informatique, mécatronique et énergétique du bâtiment sont regroupées dans chacune un laboratoire dédié, respectivement : l'IMEP-LAHC (UMR CNRS IPG/UJF/UdS), le LISTIC (EA UdS), le SYMME (EA UdS) et le LOCIE (FRE CNRS/UdS).

Le rayonnement scientifique de l'UdS s'observe sur les trois thématiques choisies, avec notamment des domaines d'excellences en physique des particules, physique théorique, mathématiques, écologie et géosciences. La production scientifique est soutenue (77 % de membres des laboratoires sont publiants avec environ une publication internationale par chercheur et par an). La répartition des ressources financières est cohérente avec la politique de recherche menée sur les trois thématiques affichées. Cette cohérence est particulièrement notable sur les programmes européens INTERREG tant pour la montagne (Espace alpin, GlaRiskAlp) que pour la mécatronique avec les INTERREG Franco Suisse et pour les énergies renouvelables (HYPLATE). Les financements annuels par l'ANR représentent en moyenne 1,8 M€.

## II – Une stratégie de recherche pour affirmer l'identité de l'université de Savoie

La stratégie de recherche est définie au sein du conseil scientifique (CS). Le positionnement de l'université sur trois thématiques pluridisciplinaires (montagne, solaire, physique et mécatronique) est désormais partagé par une majorité d'acteurs malgré des difficultés pour certains de se situer dans ce schéma. Cette approche, originale dans le paysage universitaire, est fortement soutenue par le CNRS, le CEA, l'INRA, les collectivités territoriales ainsi que par les pôles de compétitivité de la région Rhône-Alpes, notamment sur les thématiques solaire et mécatronique qui sont encore en phase de développement, et à un degré moindre sur la thématique montagne qui est plus mature. Sur ces trois thématiques, l'université ambitionne de devenir leader et c'est sur ces bases qu'elle demande son intégration dans le PRES Université de Grenoble, comme membre fondateur.

La thématique montagne est naturelle pour une université située dans le sillon alpin ; elle recouvre un domaine qui va des sciences de la terre et de l'environnement jusqu'aux problématiques liées au tourisme et au développement économique. Elle est fortement soutenue par les collectivités territoriales et s'appuie sur les recherches menées principalement dans cinq laboratoires, labellisés majoritairement par le CNRS. Ce thème bénéficie d'une maturité certaine qui se traduit par la structuration du lien formation/recherche, par la création de l'Institut de la montagne, fortement soutenu par les collectivités territoriales mais dont le statut mériterait d'être davantage explicite, et par le soutien ancien du CNRS. Il est envisagé un dispositif de partenariat en écologie et environnement (DIPEE) avec l'Institut écologie et environnement du CNRS. Cette thématique est partagée avec les universités de Grenoble. L'université devra poursuivre et renforcer sa politique pour garder, dans le PRES, un rôle majeur. Un affichage de postes de professeurs, de chaires CNRS, un renforcement du lien formation recherche aux niveaux licences et masters professionnels et une collaboration avec l'école militaire de haute montagne (EMHM) de Chamonix apporteront une visibilité plus complète à l'université.

À l'instigation du CEA, la création de l'Institut national de l'énergie solaire (INES) a projeté la région chambérienne au premier rang des applications de l'énergie solaire utilisant la technologie du silicium métallurgique. L'université, après une hésitation initiale, a retenu la thématique solaire comme une priorité stratégique en privilégiant un développement de la physique des transferts avec des applications à l'énergétique du bâtiment. La plateforme technologique de l'INES doit permettre un développement de capteurs solaires de types photovoltaïque et thermique. L'UdS développe, quant à elle, par l'intermédiaire du LOCIE, une recherche amont soutenue par le CNRS sur l'association solaire/bâtiment. En partenariat avec la plateforme INES et en apportant les connaissances fondamentales en énergétique et matériaux, l'UdS deviendra un acteur majeur en énergie solaire. Dans ce domaine, en développant des formations à vocation internationale, de la licence au master, l'UdS pourra jouer un rôle de leader dans le paysage européen.

La stratégie de l'université dans le domaine de la physique/mécatronique est clairement affichée. Elle veut favoriser le transfert des retombées technologiques issues des expérimentations dans les grands équipements du CERN vers les PME/PMI régionales en liaison avec les recherches en mécanique et automatique des laboratoires de l'université. Les laboratoires de la fédération mastère spécialisé informatique (MSIF) ont un rayonnement international de premier plan dans le domaine qui va de la physique fondamentale aux mathématiques. De plus, le LAPP, en liaison avec le CERN, a développé autour du LHC des compétences technologiques de haut niveau. De même, les laboratoires SYMME et LISTIC mènent des recherches dans les champs disciplinaires qui sous-tendent le domaine de la mécatronique (mécanique, automatique, informatique). Ces deux laboratoires sont partenaires du centre de ressources et d'innovation en mécatronique Thésame. L'affichage de la thématique mécatronique est une opportunité pour renforcer la visibilité de l'UdS. Actuellement, les liens entre les laboratoires SYMME et LISTIC et les entreprises de la mécatronique et les structures de soutien (Thésame, Arve Industries) existent, mais le maillon structurel reliant les compétences du LAPP avec celles de ces deux laboratoires reste à créer. Sur ce point, pour fédérer les partenaires, le CNRS appuie le projet de création d'une structure de type hôtel à projets qui sera complémentaire de la maison de la mécatronique actuellement en construction.

### III – Le pilotage de la recherche

À l'UdS, le conseil scientifique exerce un rôle déterminant, sous l'impulsion de son vice-président (VP), dans la conduite de la politique scientifique. En amont des séances du CS, un travail préparatoire est effectué par deux commissions : la commission des moyens instruit les dossiers relatifs aux aspects contractuels et financiers et la commission des personnels définit les profils des postes et instruit les demandes de promotions et de primes. Le CS statue sur les propositions des commissions après un large débat pour obtenir un consensus. Depuis deux ans, le fonctionnement du conseil scientifique est perçu comme très satisfaisant par une majorité de ses membres ; toutes ses propositions ont été entérinées par le conseil d'administration (CA). Afin d'apporter un soutien administratif efficace et adapté aux chercheurs ainsi qu'aux travaux du CS, la direction de la recherche et des études doctorales (DRED) est structurée en services dédiés (ANR, Europe, valorisation).

L'allocation des moyens fait l'objet d'un appel d'offres qui tient compte à la fois des disciplines et des affichages thématiques de l'université. Ainsi, pour les recrutements, il faut noter que sur les trois dernières années, en moyenne 38 % des postes de professeurs (PR) et 57 % des postes de maîtres de conférences (MCF) ont été redéployés selon cette démarche. De plus, et toujours en appui au développement des thématiques, sur les cinq dernières années 47 % des postes de PR et 70 % des postes de MCF ont été pourvus par des candidats extérieurs. Pour un effectif de 385 EC titulaires, l'université attribue, en moyenne, huit décharges d'enseignement pour les jeunes MCF, moyenne qui paraît raisonnable au vu des effectifs.

## IV – La formation doctorale

La formation doctorale est assurée par une école doctorale (ED) du site et sept écoles doctorales cohabitées. Parmi ces dernières, cinq sont portées par les établissements de Grenoble, une par ceux de Lyon et la dernière par ceux de Saint-Étienne. La coordination des études doctorales au sein des huit ED est assurée à la satisfaction des doctorants et des enseignants par le collège doctoral de l'université de Savoie (CODUS). L'école doctorale propre à l'UdS, sciences et ingénierie des systèmes, de l'environnement et des organisations (SISEO), affiche un profil pluridisciplinaire en accord avec l'affichage recherche de l'UdS et en adéquation avec la thématique montagne. L'UdS porte un projet d'école doctorale internationale dans le domaine des sciences humaines et sociales avec les universités suisses et italiennes (Genève, Lausanne, Turin, Vercelli). A ce stade, le projet semble insuffisamment construit.



# La stratégie en matière de valorisation



A l'UdS, la culture de la valorisation est récente et partielle ; elle s'est en effet développée au gré des besoins des sites voire des composantes ou des laboratoires. Actuellement, il n'existe pas, à l'université, de structure unique chargée de piloter l'ensemble des actions de valorisation ; toutefois, des structures et des pratiques différentes sont opérationnelles selon les secteurs d'activité. Ainsi, plusieurs laboratoires associés au CNRS, le LAPP par exemple, font exclusivement appel aux services de cet organisme pour finaliser un projet de valorisation. L'université n'a pas la connaissance de toutes les actions de valorisation entreprises par ses laboratoires et, à ce jour, ne dispose pas d'une liste des projets valorisés tant en nature qu'en budget. Le document d'autoévaluation de l'université fait état, pour les contrats de recherche passés avec des entreprises publiques ou privées, d'un montant de 379 000 € pour l'année 2008.

Une cellule de valorisation a été créée en 2002. Actuellement, cette cellule est sous la responsabilité du vice-président chargé des relations avec les entreprises ; elle est rattachée à la DRED. Compte tenu de son effectif modeste (1,5 ETP), la cellule assure essentiellement un rôle de facilitateur entre les laboratoires et les entreprises. Elle met en place, auprès des laboratoires, des actions d'incitation à la valorisation des résultats de leurs travaux de recherche. Elle assure l'aide et l'accompagnement des projets relatifs à la propriété intellectuelle. La cellule sous-traite les études de brevetabilité à des cabinets extérieurs ou directement à l'Institut national de la propriété industrielle (INPI). Elle gère un portefeuille de neuf brevets dont deux brevets mondiaux. Entre 2005 et 2007, l'université a déposé deux brevets. L'assistance logistique (dossiers ANR, dossiers européens, établissement de coûts) est assurée par deux autres agents, le tout constituant le service de soutien aux activités de recherche CeSAR.

Sur le site d'Annecy, les laboratoires (LAPP, SYMME, LISTIC) liés à la thématique de la mécatronique ont été les premiers à percevoir l'intérêt d'associer recherche et valorisation. En l'absence de structure universitaire, la valorisation s'est développée dans le cadre d'une association, THESAME, créée en 2000 sous le régime de la loi 1901, et dont l'université est membre fondateur. Cette association emploie 17 salariés dont deux professeurs associés à mi-temps mis à disposition par l'établissement. Elle assure un rôle d'interface important avec les entreprises, notamment avec l'industrie du décolletage de la vallée de l'Arve. Implantée sur le site d'Archamps, nouveau centre alpin de haute technologie, son dynamisme a été récompensé récemment par plusieurs prix nationaux et internationaux. Le projet d'une maison de la mécatronique, inscrite dans le cadre du projet CPER 2007/2013 pour un montant de 6 M€, viendra consolider le lien université/entreprises.

La valorisation aval est modeste : cinq projets en phase d'étude. Elle a été confiée à deux structures grenobloises. Le soutien aux projets innovants est assuré par GRAVIT (Grenoble Alpes valorisation innovation technologique) ; l'incubation de jeunes entreprises est prise en charge par GRAIN (Grenoble Alpes incubation) qui est une structure d'accueil et de détection de projets de création d'entreprises à caractère innovant.

Les pôles de compétitivité auxquels participe l'université constituent également des appuis pour le développement de la valorisation. En particulier, le pôle de compétitivité Arve Industries, qui regroupe 290 entreprises, a établi des relations étroites avec l'université via l'association THESAME. En revanche, la participation des laboratoires du LOCIE et du LMOPS pourrait être plus active dans le pôle TENERDIS. La complémentarité entre l'INES et l'université reste encore à construire.

Le manque de cohérence et de gouvernance de la valorisation nuit à la visibilité de l'université. La mise en place d'un service des activités industrielles et commerciales (SAIC), annoncée lors du précédent contrat, n'a pas été réalisée. Quelle que soit la solution retenue, l'université doit engager au plus tôt une concertation avec tous les acteurs, grands organismes de recherche compris, pour structurer et unifier les actions de valorisation de l'établissement.



# La stratégie en matière de formation



Université pluridisciplinaire hors santé, l'UdS est un établissement de taille moyenne de 11 292 inscrits (données SISE 2008-2009), qui se répartissent comme suit : 4 041 en droit, sciences économiques et AES, 2 927 en lettres, langues et sciences humaines, 3 646 en sciences et ingénierie et 356 en STAPS. Ces étudiants sont pour 72,1 % d'entre eux en licence, 25,2 % en master et 2,7 % en doctorat : par rapport aux universités de même catégorie, la part du niveau licence est supérieure de cinq points, la part master inférieure de 4,4 points et le niveau du doctorat légèrement inférieur de 0,3 point.

Sur ce total, les deux IUT accueillent 2 271 étudiants et l'EPU 614, ce qui concoure, avec une offre importante de licences professionnelles, à donner un caractère professionnalisant marqué à l'offre de formation.

L'UdS a été soumise à une érosion de ses effectifs de -9,1 % sur la période 2004-2008, notamment en licence (-10 %) et en master (-7,4 %), les effets démographiques nationaux pouvant se conjuguer régionalement à une attractivité diminuée face à Lyon et à Grenoble. Cette érosion a cessé en 2009.

## I – L'offre de formation et son pilotage

### 1 • L'offre de formation : l'atout de la professionnalisation

L'UdS présente une offre de formation en licences générales à large spectre au regard de ses effectifs étudiants : 20 mentions, dont 6 en droit, économie, gestion (DEG), 3 en arts, lettres et langues (ALL), 4 en sciences humaines et sociales (SHS), et 7 en Sciences, technologies, santé (STS), ce qui lui permet de jouer son rôle d'université de proximité, mais conduit à un taux élevé de mentions à faible effectif (45,5 %). Cette offre est de qualité globalement satisfaisante (1 A+ en mathématiques, 13 A et 6 B).

En complément, l'offre de licences professionnelles est importante (41 actuellement, dont 15 dans le domaine DEG et 26 en STS). Ces licences professionnelles sont principalement proposées par les IUT et gérées par eux, ce qui est une anomalie. De ce fait, il y a peu de parcours croisés entre licences classiques et licences professionnelles, compte tenu notamment des pré-requis imposés dans les LP à fort contenu technologique. Ces licences professionnelles recrutent pour un tiers à l'extérieur de l'UdS et concourent à son attractivité. Elles offrent un taux de placement professionnel élevé. Les deux IUT offrent 12 spécialités (3 en DEG, 9 en STS). Une nouvelle habilitation est demandée en génie civil avec une adaptation locale en énergie solaire et bâtiment. Une autre est envisagée en carrières sociales.

Pour le niveau master, l'UdS porte une offre éclatée avec vingt mentions : 8 en DEG, 7 en STS (dont une en STAPS), 2 en ALL 3 en SHS. ce qui est un nombre élevé au regard des 58 mentions au total pour l'académie de Grenoble. La structuration de cette offre est encore un chantier inabouti, malgré des mutualisations et des cohabilitations (pour une dizaine de mentions avec notamment, en tant qu'établissements porteurs l'École normale supérieure de Lyon (ENSL) et les universités de Lyon 2, Saint-Etienne, et Grenoble 1), qui n'excluent pas des domaines de franche concurrence avec ces mêmes établissements. L'adossement recherche et/ou professionnel est généralement de bonne qualité, avec notamment la mobilisation d'un club des entreprises en DEG. A noter aussi le parcours original binational franco-italien en littérature française et européenne porté par l'UdS. De réels problèmes de flux se posent pour les mentions chimie durable et environnement, mathématiques et physique. Notamment en physique, on note un hiatus fort entre l'excellence de la recherche et l'absence de débouchés professionnels en physique théorique, qui peut expliquer la désaffection des étudiants pour la formation dans ce domaine.

L'offre de formation d'ingénieurs, portée par l'EPU, comporte quatre spécialités : instrumentation, automatique et informatique ; environnement, bâtiment, énergie ; mécanique, productique (sous statut étudiant et par la voie de l'apprentissage, en partenariat avec l'Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie (ITII) des Deux-Savoies) ; mécanique, matériaux. Ces spécialités résultent de la refonte de l'offre des deux écoles fusionnées pour créer l'EPU. La Commission des titres d'ingénieur (CTI) a habilité en 2009 les deux spécialités relevant de la mécanique pour six ans, mais les deux autres spécialités pour seulement trois ans, en demandant que des référentiels de compétences métiers soient établis, et leur pertinence au regard des débouchés professionnels vérifiés.

## 2 • Un pilotage difficile par le CEVU

Si l'initiative des évolutions de l'offre reste encore largement le fait des composantes voire des filières, le Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) s'est attelé à la recherche d'une plus grande cohérence d'ensemble, avec une réflexion par grands domaines de formation pour préparer le prochain contrat quadriennal.

Le CEVU se réunit avec une fréquence mensuelle. Ses réunions sont préparées par des commissions qui règlent les aspects plus techniques. Le CEVU voit tous les dossiers, y compris ceux des composantes à statut dérogatoire, IUT et EPU notamment. La participation étudiante à ces travaux n'est semble-t-il pas pleinement satisfaisante, par absentéisme. Dans ses travaux sur l'offre de formation, le CEVU utilise encore trop peu les données relatives à l'insertion professionnelle, compte tenu de la jeunesse de l'observatoire du service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIOIP). De même, l'information sur les coûts n'est pas utilisée.

La décision d'adhérer au PRES Université de Grenoble, prise tardivement, n'a pas eu d'impact sur l'architecture d'ensemble de l'offre qui reconduit, pour l'essentiel, l'existant. Alors qu'en recherche, l'établissement a réfléchi à une structuration qui lui assure une grande visibilité dans le PRES, un tel effort de rationalisation n'a pas été mené pour l'offre de formation, présentée sans coordination avec les autres établissements, notamment au niveau des masters : en droit, les cohabilitations avec l'université Grenoble 2 pourraient être étendues tant en droit public qu'en droit privé ; en gestion, les offres de l'IMUS et des IAE de Lyon et de Grenoble, malgré une recherche de complémentarité, paraissent encore concurrentes ; en sciences et technologies, les cohabilitations sont nombreuses avec l'IPG et l'université Grenoble 1, mais la multiplication des mentions et des spécialités aboutit à une grande dispersion ; de larges recouvrements entre mentions sont également relevés en psychologie avec l'université Grenoble 2 et en langues étrangères appliquées avec l'université Grenoble 3.

## 3 • Une lisibilité améliorée

Un effort important a été effectué par l'établissement pour présenter de façon homogène la totalité de son offre de formation sur le portail central de l'université : descriptif détaillé des diplômes, spécialités et mentions, regroupés par domaines, organisation des parcours entre formations et entre composantes par divers points d'entrée, description des parcours.

Un travail particulier a également été réalisé sur l'articulation entre les niveaux licence et master, notamment en ce qui concerne les pré-requis en M1 en vue d'un parcours réussi en M2. En interne, dont proviennent 67,5 % des effectifs des M1, il s'agit de vérifier que les étudiants sont bien orientés et de mettre en place, si nécessaire, des mesures d'accompagnement. L'établissement a donc besoin en parallèle de travailler son attractivité pour assurer son développement avec des étudiants venant d'autres établissements : au moins 33 % au niveau M1 (dont 6,2 % d'étrangers) et plus de 30 % au niveau M2 (dont 9,1 % d'étrangers). Il est regrettable, à cet égard, que le site Internet central ne soit pas encore proposé dans au moins une autre langue que le français.

## II – L'accompagnement de l'étudiant, de l'accueil à l'insertion professionnelle

Très soucieux de capter la demande étudiante de son territoire, soumis à la concurrence des universités de Lyon et de Grenoble, l'établissement a mis en place une politique active et efficace de collaborations avec les lycées savoyards et de l'Ain, formalisée par des conventions. L'action phare est la journée du lycéen pour découvrir l'université, avec, en amont, une aide à l'orientation des jeunes, la formation des professeurs principaux et des conseillers d'orientation, la mise en place de référents côté lycées et côté université. Un chargé de mission impulse cette dynamique qui permet de toucher environ 1 500 lycéens le même jour.

Un guichet unique d'information des étudiants (GUIDE) a été mis en place sur les trois campus pour accueillir l'étudiant, l'orienter vers le bon service pour répondre à toute question, l'aider dans son orientation et dans son insertion professionnelle. Un observatoire de la vie étudiante a également été créé. Il réalise des enquêtes d'insertion professionnelle, maintenant systématisées pour les LP et les masters. Il réalise également différentes enquêtes de satisfaction (après la journée du lycéen par exemple), ou de motivation (primo entrants), ou encore visant à cerner un problème spécifique (évolution des effectifs des primo arrivants, population des décrocheurs en L1), ou à systématiser une démarche (suivi de cohortes). Ce dispositif est intéressant, mais a besoin de faire ses preuves sur la durée, et de veiller à être bien connecté avec les lieux de décision.

Le plan d'appui à la réussite en licence a mobilisé réellement les équipes pédagogiques, qui ont mis en place des dispositifs variés, en fonction des situations particulières des filières et des besoins des étudiants. La politique de petits groupes, le tutorat pédagogique, le soutien à la deuxième session ont notamment été efficaces.

L'accueil et l'accompagnement de populations particulières a également été étudié, amélioré, et organisé suivant des processus particuliers. Cela concerne les étudiants handicapés, les artistes et les sportifs de haut niveau, les stagiaires de la formation continue, les candidats à une validation des acquis de l'expérience (VAE).

### III – L'environnement de travail de l'étudiant

#### 1 • Environnement numérique

Les étudiants disposent d'un environnement numérique de travail (ENT). Les emplois du temps y sont gérés avec le logiciel ADE, et une plateforme sous Moodle permet l'accès à des ressources pédagogiques mises en ligne. Les enseignants rencontrés estiment l'outil satisfaisant. Des étudiants relèvent que l'information disponible n'est pas toujours fiable, faute de mises à jour suffisamment fréquentes. Un nouvel ENT doit être mis en place en liaison avec le PRES grenoblois à la rentrée 2010.

#### 2 • Politique documentaire

L'établissement a un service commun de documentation (SCD) qui pilote une bibliothèque sur chaque campus, ouverte en moyenne 55 heures par semaine, avec une taille suffisante, sauf peut-être sur le site d'Annecy. En complément, à Chambéry, la bibliothèque municipale est très fréquentée par les étudiants, instituant une complémentarité de fait entre les fonds. La généralisation du Wifi dans l'établissement a fait baisser la pression sur la fréquentation des bibliothèques universitaires (BU) motivée par la seule recherche d'un accès Internet. Un conseil de la documentation fonctionne ainsi qu'une commission annuelle où sont examinés les besoins. La politique d'acquisition mise en place cherche à partir des besoins : un formulaire en ligne de proposition d'acquisition fonctionne effectivement. L'intégration des ressources documentaires dans l'ENT reste encore à réaliser.

Une initiation à la recherche documentaire est assurée systématiquement pour tous les étudiants en licence et les étudiants des IUT, ainsi qu'au profit des doctorants.

### IV – La formation continue et la VAE

L'UdS a une expérience ancienne et reconnue de la formation continue (FC), qualifiante d'une part, diplômante d'autre part, et une expérience effective de la VAE (plus d'une centaine de dossiers par an en moyenne). De 2004 à 2006, le chiffre d'affaires annuel généré par la formation continue a varié de 1,25 à 1,9 M€ pour 850 à 1 000 stagiaires/an (environ 220 000 heures stagiaires).

Il y a un VP formation continue, qui travaille avec le CEVU, et des correspondants FC dans chaque composante, pour répondre aux besoins ou saisir les opportunités : l'établissement anticipe ainsi une demande importante à venir des professionnels dans le domaine du bâtiment et des énergies renouvelables sous la pression du Grenelle de l'environnement. L'établissement est également intéressé à répondre à des besoins frontaliers, en Suisse ou en Italie.

Les EC interviennent au bénéfice de la FC en dehors de leur service statutaire.

A noter, parallèlement à la FC, le développement de formations en alternance qui profitent de la proximité de l'établissement avec les milieux socioprofessionnels. L'alternance concerne aujourd'hui trois masters en management des entreprises, quatre DUT, vingt-cinq LP et une spécialité de l'EPU.

### V – L'évaluation et la démarche qualité pédagogique

Les actions d'évaluation pédagogique des enseignements sont actuellement le fait de certaines composantes, notamment celles à statut dérogatoire, ou sont des initiatives individuelles. Il n'y a pas aujourd'hui de démarche centrale en la matière, et donc pas de systématisation de l'évaluation. Le management de la qualité fait défaut et ne figure pas actuellement dans l'organigramme de l'établissement, même si le VP en charge de la modernisation doit initialiser une démarche qualité. Dans ces conditions, on ne voit pas comment sera menée "la généralisation de l'évaluation des enseignements dans le cadre de la construction de la démarche qualité de l'établissement", décrite en une ligne dans le projet stratégique.

Il y a certainement là un domaine d'action où les mutualisations et les échanges de bonnes pratiques au sein du PRES seront utiles pour progresser rapidement, l'évaluation des enseignements étant un point d'appui privilégié du pilotage de l'offre et de son adaptation.

# La stratégie en matière de vie étudiante



L'université a créé la fonction de vice-président étudiant (doté de moyens lui permettant d'assumer ses missions) avant son introduction dans le Code de l'éducation. Les bonnes relations entre l'université, le centre local des œuvres universitaires et scolaires (CLOUS) et les collectivités locales permettent aux étudiants de bénéficier de bonnes conditions d'accueil en matière de logement, de restauration et de vie sur les campus.

## I – Accueillir et informer les étudiants

L'UdS possède, comme on l'a vu plus haut, plusieurs dispositifs spécifiquement tournés vers l'accueil des étudiants. Elle a notamment mis en place, sur chacun des trois sites de l'établissement, un guichet unique GUIDE pour améliorer l'information des étudiants sur l'ensemble des questions liées à la vie étudiante. Ce service GUIDE, largement soutenu par les collectivités, est actuellement rattaché au SCUOIP de l'établissement et animé par des chargés d'accueil sur chacun des trois sites.

Par ailleurs, l'établissement s'est doté d'une politique d'accueil et de prise en charge des publics spécifiques en lien avec le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS). C'est en particulier le cas concernant les étudiants en situation de handicap, les artistes et surtout les sportifs de haut niveau (nombreux à l'UdS, en raison de son environnement naturel). Une chargée de mission assure un suivi de ces publics afin d'aménager leurs conditions de travail, leur permettant par exemple de bénéficier de tuteurs, de preneurs de notes (recrutés via un contrat conforme au décret de 2007 sur l'emploi étudiant), de transcriptions de cours, d'emplois du temps aménagés, de dispenses d'assiduité, etc. A ce titre, elle maintient également des relations étroites avec les autres acteurs potentiellement concernés (CROUS, SUMPPS, service hygiène sécurité notamment).

## II – Politique sportive et de santé universitaire

La prise en charge des étudiants en matière de santé est assurée par le SUMPPS. Des entretiens à dimension médico-sociale sont effectués en particulier en première année de licence. Le service mutualise ses activités d'accompagnement social avec les services du CLOUS, ce qui a permis aux deux structures d'obtenir un fonctionnement efficace sur chacun des sites de l'établissement, malgré des difficultés rencontrées quant aux locaux disponibles pour ces activités. Par ailleurs, le service contribue à l'organisation et au déroulement de plusieurs initiatives : conférences sport et santé en collaboration avec le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS), mise en place de tuteurs pour la santé, qui sont des étudiants sous contrat chargés de mener des actions de prévention (sur des sujets allant de l'alimentation au sommeil, en passant par le stress), et en collaboration étroite avec les mutuelles étudiantes. Enfin, le service prend en charge des formations aux premiers secours, assurées par des partenaires de l'établissement.

Le SUAPS est un service extrêmement actif qui prend une dimension toute particulière dans cet établissement qui bénéficie de l'image liée aux loisirs et activités présentes dans son environnement. Il fonctionne en liaison avec deux associations sportives (l'une à Chambéry, l'autre à Annecy) qui revendiquent un total d'environ 3 500 pratiquants et de 400 licenciés auprès de la fédération française du sport universitaire. Ces deux associations sont chargées des compétitions universitaires qui se déroulent, pour la plupart, le jeudi après-midi, à Grenoble. A signaler que des difficultés peuvent apparaître à cet égard, en raison des contraintes de déplacements et d'emplois du temps. Le SUAPS bénéficie d'une halle des sports récente située sur le campus du Bourget du Lac, permettant d'accueillir de très nombreuses pratiques, mais dont le service n'assure pas la gestion directe. Le campus de Jacob-Bellecombette est équipé également d'une installation sportive. Le site d'Annecy ne dispose pas d'installation propre à l'université et les activités sportives ont lieu dans des installations appartenant aux collectivités locales. Cette situation est susceptible d'engendrer des difficultés en termes de disponibilité des locaux et donc d'offre aux étudiants. Le SUAPS assure l'animation de la vie sportive pour près de 3 000 pratiquants et organise une grande variété d'activités. Des crédits ECTS peuvent être attribués aux étudiants pratiquant une activité, dans le cadre du SUAPS. Les crédits sont délivrés sur la base de critères de performance et de critères d'assiduité (en particulier dans le cadre des conférences qui sont proposées aux étudiants). Financièrement, le SUAPS est perpétuellement confronté à la question des moyens en fonctionnement mis à sa disposition et dont 60 % proviennent pourtant de ressources étudiantes.

### III – Une vie associative et culturelle riche et dense

Les associations étudiantes de l'établissement (environ 80 recensées) contribuent de façon importante à l'animation de la vie des campus. Elles bénéficient sur le site du Bourget du Lac du bâtiment "EVE" (espace de vie étudiante) dans lequel elles disposent de locaux afin d'organiser des manifestations ponctuelles. Le GUIDE prend en charge la gestion de la disponibilité des locaux et l'affectation entre les différentes associations. Une grande partie de ces manifestations sont culturelles et peuvent bénéficier d'un soutien financier de l'établissement, via la mission culture dotée d'un financement de 70 000 €, dont 30 000 issus fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE). Le financement de ces activités culturelles s'effectue sur la base de projets ou de prestations.

Sur le site de Jacob-Bellecombette, un projet de type EVE est en cours de réalisation et devrait répondre à un besoin important exprimé par les étudiants. Sur le site d'Annecy, l'absence de locaux spécifiques destinés à la vie étudiante est cruciale car elle empêche la création d'une dynamique de campus qui pourrait transcender l'appartenance disciplinaire. La recherche d'une solution est d'autant plus nécessaire qu'il y a également sur ce site des besoins importants et non couverts en matière de sport universitaire.

Le CLOUS collabore de façon importante à certaines des activités culturelles en mettant, par exemple, à disposition ses locaux ; de même, de nombreuses manifestations sont réalisées en concertation avec les communes qui les hébergent et les valorisent.

L'UdS envisage la mise en place d'un label des associations, défini par une charte. Cette charte fournira un cadre général et une définition d'un certain nombre de règles, relatives en particulier à la domiciliation administrative des associations, à la mise à disposition de locaux, à l'attribution de fonds FSDIE. Cette démarche, accompagnée d'actions de formation ad hoc, pourrait contribuer à associer plus étroitement les associations étudiantes et leur permette de travailler plus fréquemment sur des projets communs, à l'instar du forum des associations qui s'est tenu en 2009. De telles actions ont déjà été menées par le passé mais n'ont pas toujours pu être reconduites.

### IV – Les difficultés d'implication des étudiants dans la vie institutionnelle de l'établissement

Le taux de participation des étudiants aux élections reste faible malgré les efforts effectués en termes de communication. L'utilisation incomplète des fonds FSDIE ne témoigne pas d'une grande implication et d'une réelle disponibilité des étudiants dans la vie de l'établissement. Le travail du VP étudiant gagnerait sans doute en efficacité si celui-ci pouvait être assisté d'une équipe d'étudiants susceptibles de l'aider à organiser des actions et de prendre en charge le soutien aux initiatives étudiantes, tout en assurant la couverture et la représentation de l'ensemble des campus de l'université, compte tenu de leur dispersion. Cette équipe pourrait s'appuyer sur le GUIDE qui prendrait alors une dimension opérationnelle plus importante et proposerait des activités de soutien plus nombreuses, qui pourraient dynamiser la vie associative. La mise en place de cette équipe, par exemple au travers d'une structure de type bureau de la vie étudiante, permettrait d'apporter un nouveau souffle et une réelle pérennité aux initiatives étudiantes, ainsi qu'une nouvelle proximité entre ceux qui animent la vie des campus et l'établissement.

L'UdS n'a pas encore défini de politique d'ensemble quant à la reconnaissance de l'engagement étudiant, mais des initiatives existent, de manière disparate : ECTS, bonifications. Cette reconnaissance de l'implication des étudiants dans la vie de leur université offrirait la possibilité aux étudiants d'acquérir des compétences non disciplinaires tout à fait valorisables et valorisantes, qui se situeraient pleinement en accord avec le processus de Bologne. La taille humaine de l'université devrait faciliter, dans le cadre d'une politique d'établissement, la mise en place d'un ou plusieurs dispositifs d'incitation et de valorisation de l'implication des étudiants. Cette reconnaissance permettrait de conforter et de renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement, ce qui pourrait être valorisé pour accroître l'attractivité de l'université.

# La stratégie en matière de relations extérieures



A l'UdS, la fonction de vice-président aux relations extérieures n'a pas été créée explicitement ; il existe néanmoins une vice-présidence dédiée aux relations avec les entreprises. Les autres aspects des relations extérieures relèvent directement du président.

## I – Développement des relations inter établissements

Les relations inter établissements de l'UdS se sont développées initialement dans le cadre de la conférence universitaire Rhône-Alpes (CURA) qui regroupait l'ensemble des universités de la région. La disparition de cette structure suite à l'émergence des PRES à Lyon puis à Grenoble ne permet plus à l'ensemble des partenaires régionaux d'avoir une approche régionale globale. Compte tenu de cette évolution, l'UdS privilégie désormais une approche académique grenobloise et des relations bilatérales hors académie. La majorité des partenariats antérieurs a été maintenue et de nouveaux ont été initiés dès lors qu'ils apparaissaient conformes à la stratégie de développement de l'établissement. Le périmètre des partenariats couvre la formation initiale et continue, la recherche, et la mutualisation des moyens et services (cf. chapitres recherche, formation, gouvernance).

En formation initiale, les cohabilitations, demandées au niveau des masters recherche, concernent des formations à très faible effectif. La mastérisation des métiers de l'enseignement a donné lieu à une réflexion académique dans laquelle l'UdS s'est largement impliquée. La formation doctorale est un domaine également dans lequel les relations inter-établissements sont fortes et structurées. En formation continue, des groupes de travail soit académiques soit régionaux sont mis en place pour définir des approches concertées sur des sujets communs tels que le développement du Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU), la formation par apprentissage ou la VAE.

En recherche, l'UdS a reconduit les demandes d'accréditation des laboratoires pluri établissements. A ce jour, elle est engagée dans sept laboratoires (six avec Grenoble et un avec Saint-Etienne) dans lesquels elle est partenaire minoritaire.

L'université de Savoie mutualise des services et des moyens avec les établissements grenoblois. En particulier, le développement des systèmes d'information fait l'objet déjà depuis plusieurs années d'une coopération formalisée. Les applications nationales (SIFAC, Hélico, ASTRE) sont hébergées, à Grenoble, dans une structure commune à l'ensemble des partenaires (DSI GU). Un ENT 3<sup>ème</sup> génération, en cours d'étude, sera commun aux universités de l'académie.

Soucieux de préserver une forte identité régionale, le schéma d'un grand PRES régional Rhône-Alpes avait la préférence de l'UdS. Malheureusement, ce schéma n'a pas été retenu et l'université a eu des difficultés à définir clairement sa stratégie. La crainte d'un isolement et d'un glissement vers une université de premier cycle ont certainement pesé lourd dans le choix d'intégrer le PRES Université de Grenoble comme membre fondateur (résolution du CA du 15 octobre 2009). Le PRES Université de Grenoble comprend, actuellement, quatre membres fondateurs (les trois universités grenobloises et l'Institut polytechnique de Grenoble). Le choix du statut d'établissement public de coopération scientifique (EPCS) s'est effectué après quelques hésitations, suite à une forte sollicitation du ministère et des collectivités territoriales. Le PRES est actuellement doté d'un système de gouvernance reposant sur un pilotage collégial via le bureau, qui s'appuie sur la recherche d'un consensus pour définir les orientations stratégiques et mettre en œuvre les projets. Le choix de l'université, soutenu par l'ensemble des collectivités savoyardes, suscite toujours, en interne, quelques divergences. Par cette adhésion l'UdS souhaite prioritairement conforter les axes thématiques de développement de l'établissement autour du solaire, de la montagne et de la physique. Le PRES Université de Grenoble, confronté en outre à des difficultés internes, est néanmoins favorable à cette adhésion. Dans un premier temps, le bureau du PRES a autorisé l'UdS à participer à toutes les instances délibératives et de concertation du PRES en tant que membre associé. Dans un deuxième temps, l'opportunité de l'adhésion de l'UdS comme membre fondateur doit être examinée<sup>1</sup>. Ce calendrier, sans jalon précis, risque cependant d'être une gêne pour l'UdS, par exemple pour élaborer des propositions dans le cadre du grand emprunt dans un cadre institutionnel arrêté.

<sup>1</sup> Le CA du PRES a voté, le 16 juillet 2010, l'adhésion de l'université de Savoie au PRES en tant que membre fondateur.

## II – Relations avec les EPST ou EPIC

L'université de Savoie possède plus de 50 % de ses laboratoires en association avec les organismes, onze avec le CNRS et un avec l'INRA. Ces associations n'ont pas conduit à une structure de concertation formalisée entre l'UdS et les organismes concernés. Cette concertation s'effectue essentiellement par des contacts directs, soit au niveau de la direction, soit au niveau du laboratoire. De nouvelles approches, notamment au CNRS, sont en cours de développement. Ainsi, dans le secteur de l'environnement et de l'écologie, un DIPEE avec Grenoble est envisagé pour permettre de coordonner les actions des différents établissements, tant du point de vue de la politique scientifique que des moyens. La proximité de l'INES, regroupant plus de 200 personnels de recherche (situé au Bourget du Lac), a été l'occasion d'établir un partenariat UdS/CEA. Le développement de la filière solaire, de l'amont à l'aval, est un choix prioritaire pour les collectivités territoriales. Suite à une concertation entre toutes les parties prenantes, il a été décidé de faire de l'INES l'un des pôles français du solaire avec une forte croissance des effectifs (500 chercheurs visés) et une association plus étroite avec le CNRS. L'UdS souhaite être un des acteurs reconnus de ce projet d'envergure et envisage de consacrer des moyens significatifs au développement de ce projet. Aucun représentant du CEA ne s'est exprimé à ce sujet.

## III – Relations avec les collectivités territoriales

Revendiquant une forte identité régionale, l'université de Savoie a établi des relations étroites, selon les compétences abordées, avec le conseil régional Rhône-Alpes et les départements de Savoie et de Haute-Savoie. Le conseil régional a défini dans son schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche (SRESR) ses orientations et ses soutiens tant dans le domaine de la formation que dans celui de la recherche. Le soutien financier s'élève à 2,2 M€ dont 1,4 réservé à la mobilité internationale. En formation, l'accompagnement des étudiants, la structuration de l'offre de formation, l'internationalisation des formations sont des axes prioritaires. En recherche, l'accompagnement de la région s'effectue par deux procédures. La première est un soutien contractuel (financier et humain) aux 14 clusters thématiques définis en 2005. La deuxième est un soutien apporté suite à appel d'offres relatif à des programmes blancs.

Les deux départements de Savoie (une fusion est évoquée à l'horizon de 2014) sont très impliqués dans le développement de l'université. Ils ont mis en place une assemblée des pays de Savoie (APS) dont une des missions est l'accompagnement du développement de l'université. Ancrée dans ses territoires, l'université est très attentive à maintenir un lien fort avec les deux départements. Pour les pays de Savoie, la filière du solaire constitue une véritable opportunité qu'il s'agit de conforter dans l'avenir, en particulier autour d'une plateforme solaire/bâtiment en collaboration, notamment avec le Centre scientifique et technique du Bâtiment (CSTB). La mécatronique, avec la vallée de l'Arve, est également un axe prioritaire du développement économique. L'opération de la maison de la mécatronique (6 M€ d'investissements), inscrite au CPER, et prévue sur le site d'Annecy-le-vieux, aura vocation à développer les microtechnologies pour l'industrie en renforçant la synergie entre les laboratoires universitaires (LAPP, SYMME, LISTIC), le centre technique du décolletage (CTDEC) et les collectivités locales. Pour la Savoie, le projet d'accueil à Annecy des Jeux Olympiques de 2018 sera, quel que soit le résultat final, un formidable accélérateur d'une nouvelle dynamique régionale.

Du fait de la situation des campus, situés hors des communes de Chambéry et d'Annecy, les villes sont moins impliquées dans le développement de l'université. La ville de Chambéry apporte son soutien à des actions liées à la vie étudiante ; elle est par ailleurs très attachée à la rénovation du site de Jacob-Bellecombette.

Les deux collectivités partagent une analyse quasi convergente sur l'intégration de l'UdS au PRES Université de Grenoble. L'intitulé du PRES n'est pas un enjeu majeur, l'objectif est de conforter les axes du solaire, de la montagne et de la physique/mécatronique, tant en formation qu'en recherche. Pour aborder les évolutions des trois sites universitaires, les relations informelles sont plutôt privilégiées, au détriment du conseil d'administration de l'université qui n'est pas perçu, par les collectivités territoriales, comme un lieu de débats et d'orientations stratégiques.

## IV – Relations avec les milieux socio-économiques

L'Université de Savoie est une université fortement professionnalisée (près de 50 % de l'effectif étudiant est inscrit dans des formations professionnalisantes). Pour faciliter les liens avec le tissu industriel, l'UdS a créé une vice-présidence aux relations avec les entreprises, en charge notamment des relations avec le MEDEF et la CGPME sur l'évolution de l'offre de formation professionnelle, la formation par apprentissage et la formation continue. C'est une vice-présidence qui s'appuie essentiellement sur le réseau relationnel établi par les composantes professionnalisées telles que les IUT, l'IMUS et l'EPU. Il est envisagé que le club des entreprises, créé au sein de l'IMUS et ouvert depuis peu à l'IUT d'Annecy, soit élargi à l'ensemble de l'université.

L'université participe à plusieurs pôles de compétitivité, notamment sur les énergies renouvelables (TENERRDIS) et sur la mécatronique (Arve Industries). Dans ces deux pôles, l'UdS est membre de l'instance de gouvernance. Dans le domaine de la mécatronique, l'université est membre fondateur de THESAME (association 1901) qui a pour objet de rapprocher les petites et moyennes entreprises avec l'université. Dans le pôle Arve industries, les laboratoires sont totalement intégrés et participent activement aux projets du fonds unique interministériel (FUI) (50 %). La participation de l'UdS dans le pôle TENERRDIS est plus faible (deux projets FUI), due peut-être à une collaboration insuffisante entre l'INES et l'université.



# La stratégie en matière de relations internationales



Compte tenu de sa position transfrontalière, l'université est fortement impliquée dans des coopérations internationales en matière de recherche et de formation. La politique des relations internationales de l'UdS se situe dans une démarche transversale par rapport aux autres axes forts développés par l'établissement. Le pilotage des relations internationales de l'université est fortement structuré. Depuis 1999, un vice-président, nommé au sein de la direction, a en charge les relations européennes et internationales. Il s'appuie sur une direction administrative constituée d'une équipe de dix personnes (9,6 ETP) avec une double localisation (Chambéry et Annecy), et sur quatre chargés de mission : un chargé des relations transfrontalières avec l'Italie, un chargé des relations transfrontalières avec la Suisse, un chargé du développement des actions avec le Canada, pour la recherche et pour la formation, et un chargé des relations avec les pays hispaniques, lusophones et pays en voie de développement. En outre, dans chacune des huit UFR, il y a un correspondant enseignant pour les relations internationales, assisté d'un personnel administratif (à temps partiel). Une commission d'orientation des relations internationales a été créée en interne ; elle se réunit tous les mois afin de présenter, arbitrer et valider les projets et les actions menés par l'université.

En formation initiale, la mobilité des étudiants est bonne ; elle est aidée, notamment avec des bourses des collectivités locales (conseil général et conseil régional). Les mobilités sont effectuées, entre 80 et 90 %, dans quatre composantes de l'université (IMUS, IUT, EPU, LLSH). La mobilité ERASMUS, très satisfaisante, est favorable aux entrants (8 % de l'effectif étudiant) : 742 sortants et 842 entrants en 2009/2010. Elle témoigne de l'attractivité de l'UdS au niveau international. Des formations adaptées sont proposées aux étudiants étrangers (journées d'intégration, cours de français). D'une manière générale, l'UdS déploie d'importants efforts pour favoriser l'accueil des étudiants étrangers. Cependant, des difficultés subsistent quant à l'intégration des étudiants chinois (17,7 % de l'effectif des étudiants étrangers) dues notamment à un niveau de français souvent trop faible. L'intégration des étudiants étrangers pourrait être améliorée par la mise à disposition du contenu des cours, avant leur arrivée à l'université (par exemple accès sur Internet) et par la mise en place de cours en anglais. Par ailleurs, l'université a développé dix doubles diplômes avec des partenaires internationaux, dont six avec l'Italie, et participe à plusieurs projets européens de natures différentes (Tempus, PCRD, INTERREG). L'université pilote quatre projets INTERREG sur les six auxquels elle participe.

En recherche, l'UdS est fortement impliquée dans des programmes internationaux via ses laboratoires. Cet engagement se fait de manière très naturelle et tient compte des axes de recherche affichés par l'établissement. Ainsi, certains INTERREG sont dans l'axe montagne (les INTERREG IVB Espace Alpin, GlaRiskAlp (associant Montagne et systèmes intelligents par exemple)), d'autres sont liés à la thématique mécatronique (les trois premiers des INTERREG IV franco-suisse), ou énergies renouvelables (HYPLATE sur les piles à combustibles par exemple). Ces projets permettent de financer de nombreux travaux recouvrant des actions de recherche, mais également des actions d'expertise, d'aménagement du territoire, de formation et de développement institutionnel. De nombreuses cotutelles de thèse sont mises en place. L'Italie et la Suisse sont les deux pays privilégiés. Le grand nombre des publications des chercheurs de l'université dans des revues et manifestations internationales montre la qualité et l'implication de l'UdS à l'échelle mondiale.

L'impact financier global de l'ensemble des projets internationaux sur le budget de l'UdS n'est malheureusement pas disponible. En effet, l'échange d'informations entre les organismes et l'université n'est pas suffisamment structuré et certains de ces programmes, financés par l'Europe, et déposés et/ou gérés par les organismes (CNRS, INRA, IRD...) ne peuvent être ni comptabilisés, ni valorisés par l'établissement. La valorisation des apports financiers des projets internationaux est souhaitable. Une plus grande diversité des financements européens, ciblés prioritairement sur les axes stratégiques de l'établissement, est à rechercher avec une position de leader, pour obtenir davantage de visibilité à l'échelle internationale.



# Stratégie en matière de gouvernance



Le développement de l'université sur trois sites, d'importance à peu près égale, a dans un premier temps favorisé une grande indépendance, voire une autonomie des composantes de l'établissement. Cette situation initiale a été un moteur de l'essor universitaire savoyard. L'évolution du contexte universitaire national et international a incité les dernières équipes de direction à renforcer la gouvernance de l'établissement et à centraliser davantage la prise de décision. Aujourd'hui, la gouvernance de l'université se caractérise par une combinaison entre un pilotage centralisé sur les missions essentielles de l'établissement et une participation active des composantes sur des missions spécifiques afin d'atteindre le meilleur niveau de subsidiarité. La mise en place de la loi LRU sera certainement un facteur d'accélération supplémentaire pour conforter une véritable culture d'établissement et intégrer davantage de forces centrifuges qui sont toujours présentes.

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

Dans la conduite de l'université, le président est assisté par neuf vice-présidents et huit chargés de missions. Les trois VP statutaires (CA, CEVU, CS) sont élus sur proposition du président par les conseils respectifs. Des VP assesseurs, élus par le CA, sont rattachés à chaque VP statutaire. Une réflexion est en cours pour transformer les VP assesseurs en VP fonctionnels. Les huit chargés de mission sont nommés par le président. L'organigramme de l'université, qui n'est pas un organigramme fonctionnel, fait apparaître que le président est en relation directe avec 25 personnes : neuf VP et un VP étudiant, huit chargés de mission, la direction générale (DG et DGA), l'agent comptable, l'ingénieur hygiène et sécurité, le responsable communication, le responsable des marchés, le responsable du service juridique. Une telle organisation représente en soi un véritable défi pour le président. La plupart des chargés de mission pourraient être rattachés directement aux différents vice-présidents, évitant ainsi une surcharge du président et un relatif court-circuit des vice-présidents.

Deux structures de concertation, définies dans le règlement intérieur de l'établissement, participent au pilotage : le bureau et le comité de direction. L'équipe présidentielle (appelée également bureau) comprend 13 membres : le président, les neuf vice-présidents, le secrétaire général, l'agent comptable et le secrétaire général adjoint. Cette équipe se réunit hebdomadairement selon un ordre du jour et la réunion donne lieu à l'établissement d'un relevé de décisions diffusé aux membres. Le VP étudiant est convié au bureau. Le rôle du bureau est double. Il traite d'une part de tous les dossiers récurrents de la vie de l'établissement et de leur mise en œuvre opérationnelle et constitue d'autre part une réunion mensuelle consacrée à la définition des orientations stratégiques de l'université dans ses multiples aspects. Le travail du bureau s'appuie sur des propositions issues du comité de direction (appelé également conférence des directeurs). Ce comité qui regroupe l'équipe présidentielle élargie aux directeurs de composantes et aux directeurs de services communs se réunit avant chaque CA.

Le conseil d'administration de l'université (19 élus et 7 personnalités extérieures dont un représentant du CEA) exerce pleinement son rôle. Il se réunit fréquemment (environ une fois par mois) sur la base d'un travail préparatoire réalisé par quatre commissions (finances, statuts, ressources humaines et prospective) à partir des propositions issues des instances de concertation. La mise en place de la loi LRU ne s'est pas traduite par une révolution culturelle mais s'inscrit dans la continuité des politiques et des pratiques menées précédemment.

Le projet d'établissement a été élaboré progressivement, selon deux grandes phases, et a donné lieu à un travail d'analyse et de synthèse très approfondi. La première phase a permis d'établir un bilan à mi-parcours du précédent contrat quadriennal. Le travail a été mené sous la responsabilité des vice-présidents en relation avec les services centraux et les services des composantes. Le bilan a été présenté et voté par le CA. La deuxième phase a conduit l'établissement à définir ses orientations stratégiques dans une déclaration de politique générale dont un des objectifs est de mettre en synergie les trois démarches contractuelles (ministère, région Rhône-Alpes et assemblée des Pays de Savoie) dans lesquelles l'université est engagée. Quatre grandes commissions (gouvernance, recherche, formation, relations internationales) ont été créées et placées sous la responsabilité d'un vice-président ; la commission gouvernance a été décomposée en quatre sous-commissions. Chaque commission (ou sous-commission) était constituée d'enseignants/chercheurs et de personnel administratifs et techniques. Les propositions ont fait l'objet d'une concertation croisée avec les directeurs de composantes, les directeurs de services communs et les directeurs de laboratoires. La synthèse des propositions a été soumise et votée par le CA en juin 2009. A ce jour, l'établissement n'a pas mis en place un comité de suivi du projet d'établissement.

La structuration de l'université en quatre UFR et quatre instituts ou écoles, qui résulte de son histoire et de son développement, est susceptible d'évoluer. Le regroupement des deux UFR du site du Bourget du Lac (SFA et CISM), annoncé lors du dernier contrat quadriennal, est à nouveau à l'étude. Les liens inter composantes sont peu développés ; néanmoins, à l'instigation de la direction, des commissions de site ont été mises en place pour coordonner les actions logistiques. L'extension des missions de ces commissions de site est en réflexion mais elle suscite actuellement quelques réticences, notamment sur la question des moyens. Une minorité de directeurs de composantes estime que l'université est dans l'excès de centralisation et souhaite obtenir ou préserver une plus grande autonomie de leur composante.

## II – Le pilotage et le développement des TIC

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) se sont développées au gré des besoins de la direction et des utilisateurs, sans schéma directeur. En outre, la dispersion de l'établissement sur trois sites n'a pas facilité une mise en place cohérente du système d'information (SI) et a provoqué un éclatement du personnel (notamment sur les IUT, l'EPU et l'IMUS). La direction, consciente de l'intérêt stratégique du SI, a nommé, depuis deux mois, un VP SI pour coordonner le développement du système d'information. La séparation entre la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre est désormais effective et apporte davantage de lisibilité dans le pilotage du SI. Néanmoins celui-ci reste en attente d'une cohérence globale tant sur le plan des structures dédiées que de l'affectation des ressources humaines.

Le conseil d'orientation stratégique en matière informatique (COSI) mis en place en 2004 n'a pas véritablement exercé un rôle opérationnel dans le pilotage du système d'information. Cette instance perdure mais, de fait, la maîtrise d'ouvrage est assurée aujourd'hui par la direction et déléguée au VP SI. L'objectif du passage aux RCE a incité l'université à être davantage présente dans le pilotage du système d'information. Ainsi, la direction a établi de nouvelles orientations stratégiques pour le SI, redéfini les missions et les contours de la direction des systèmes d'information (DSI) et conduit une réflexion pour doter l'université d'outils de pilotage et d'aide à la décision lui permettant d'optimiser son fonctionnement.

La maîtrise d'œuvre est assurée par la DSI qui a organisé sa mission autour de trois activités principales : les infrastructures système (réseaux et serveurs), le support et les applications. Le réseau de l'université relie, via le réseau régional à haut débit, les sites de Chambéry, du Bourget du Lac et d'Annecy. Le site de Jacob-Bellecombette est relié, quant à lui, par fibre optique, au réseau de l'université. La sécurité du réseau ne pose pas de problèmes particuliers et tous les bâtiments de chacun des sites sont équipés de wifi. L'activité support concerne l'assistance de proximité avec la mise en place d'un guichet unique. La gestion des applications est partagée entre l'université pour les applications locales et la direction des systèmes d'information Grenoble université (DSI GU) localisée à Grenoble pour les applications nationales. La DSI GU est une entité interuniversitaire commune aux cinq universités de l'académie de Grenoble, qui prend en charge le développement des systèmes applicatifs dans les établissements partenaires. Cette structure a vocation à intégrer le PRES Université de Grenoble. Globalement, le fonctionnement du SI semble satisfaire les besoins de l'UdS, notamment en matière d'infrastructure. Plusieurs évolutions sont en cours, en particulier le bureau virtuel mis en place en 2008 sera abandonné suite au désengagement financier de la Région et remplacé par un ENT de 3<sup>ème</sup> génération, développé par la DSI du PRES Université de Grenoble, commun à l'ensemble des universités de l'académie.

Un groupe support Interface a été créé dans le but de faire le lien entre la DSI et les groupes de pilotage par métiers de l'établissement. Cette structure émergente devrait permettre de progresser sur la mise en place d'indicateurs de pilotage.

Le développement des TIC pour l'enseignement (TICE) est peu généralisé et concerne principalement le Certificat informatique et internet (C2i) et l'enseignement des langues pour non spécialistes. Le manque de compétences en enseignement à distance au sein de la DSI est certainement un frein au développement de la plateforme d'enseignement Moodle dont l'utilisation devrait être plus importante pour un établissement éclaté sur plusieurs sites. Un service TICE devrait voir le jour l'année prochaine.

## III – La politique de gestion des ressources humaines

Globalement, les moyens financiers et immobiliers répondent aux besoins de l'université. En revanche, le sous encadrement en ressources humaines (SYMPA 2 constate un déficit de 158 postes) est élevé et constitue un handicap au développement de l'établissement. A ce constat s'ajoutent certains départs (DRH puis agent comptable) et des nouvelles prises de fonctions (VPSI, VP finances, VP modernisation...). La gouvernance en matière de ressources humaines est sous la responsabilité du VP CA, qui se fait assister du directeur général des services administratifs. Depuis plusieurs années, l'université est confrontée à un problème récurrent, celui de l'absence de directeur des ressources humaines (RH). De ce fait, de nombreuses lacunes ont été détectées lors de l'évaluation : l'université n'a pas réalisé, à ce jour, un diagnostic précis en matière de ressources humaines ; elle ne dispose pas de véritable bilan social ; depuis 2007, aucun tableau de bord RH n'a été établi ; il n'existe pas de fiches prévisionnelles du service annuel des enseignants-chercheurs. Cette

situation conduit assez naturellement à un nombre d'heures complémentaires conséquent et non maîtrisé. De plus, aucun plafond individuel n'a été fixé. En juillet, le constat des dépassements est fait sur le logiciel HELICO. Les fiches de postes existent uniquement sur support papier et ne sont pas intégrées dans une base de données RH, le logiciel de gestion des ressources humaines VIRTUALIA ne permet pas d'avoir une gestion intégrée du personnel (sauf partiellement avec ASTRE pour la paye). De ce fait, les saisies sont multiples et constituent des sources d'erreurs potentielles et entraînent un alourdissement des charges de travail pour les personnels. En outre, la politique de formation de l'établissement est très peu formalisée : le plan de formation est présenté sous forme d'un menu à la carte, le choix de la formation ne fait pas l'objet d'une étude prévisionnelle et les demandes, collectées par les UFR, sont transmises en l'état à l'université ; certaines composantes comme l'EPU ont mis en place leur propre catalogue de formation. De telles dispositions ne sont pas compatibles avec un suivi du personnel au niveau de l'établissement. Il est urgent que l'université établisse des plans d'acquisition des compétences et des carrières. Par ailleurs aucune formation n'est prévue à l'attention des enseignants-chercheurs, et il n'existe pas de procédure RH formalisée dans ce domaine.

La direction a pris conscience de ces insuffisances et des mesures nouvelles sont apparues cette année. Ainsi, une première ébauche de bilan social a été réalisée, les redéploiements de postes ont été plus nombreux, les UFR globalisent désormais leurs demandes de formation et un tableau de bord est en cours de réalisation. Il est urgent de renforcer maintenant le service des RH. Un organigramme clair de la fonction doit être établi avec la définition des missions de chaque service. La rencontre avec l'ensemble des responsables administratifs des composantes a fait ressortir un manque de participation et d'information *ex ante*. Ces derniers se sentent déconnectés et dans l'incapacité d'exploiter leurs compétences.

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

La direction financière était jusqu'à présent assurée par l'agent comptable. Depuis la rentrée 2009, un VP finances, PRAG en comptabilité et expert comptable, a été nommé dans la perspective du passage aux RCE et de la restructuration comptable et financière de l'université. La gestion comptable et financière de l'université est en pleine restructuration. L'organisation précédente, décentralisée, va être resserrée sur deux directions : la direction des services financiers (DSF) avec deux services rattachés (le service financier et le service budget) et la direction du pilotage et de la politique contractuelle (DPPC) avec un service rattaché (le service du pilotage). Le lien entre les deux directions mériterait d'être davantage explicité.

La procédure budgétaire de l'université est initiée par la lettre de cadrage. Celle-ci est élaborée en bureau, et ensuite présentée en conférence de direction pour validation avant d'être votée par le CA. Elle consiste essentiellement dans la présentation de principes généraux et montre l'évolution de quelques grandes masses financières (charges de personnel, heures complémentaires etc.). Son approbation tardive (à l'automne) laisse peu de temps pour élaborer, négocier et voter le budget. Suite à l'approbation de la lettre de cadrage, le rôle de la commission des moyens se limite à l'établissement de la dotation aux composantes (moins de 25 % du budget). Le dialogue de gestion est peu développé et se réduit pour l'essentiel à un accord sur un modèle de répartition. Ces dispositions ne permettent pas de piloter véritablement en fonction d'objectifs clairement définis le budget de l'établissement. Pour l'avenir, l'université envisage de mettre en place des contrats objectifs et moyens (COM) dont le montant représenterait environ le tiers de la dotation aux composantes.

L'université se caractérise par un faible niveau d'exécution budgétaire (de l'ordre de 67 %) et donc des reports importants. L'UdS n'a pas été capable de fournir son compte financier dans les délais réglementaires (quatre mois) suivants la fin de l'exercice comptable 2009. Le manque de personnel stabilisé et qualifié dans les fonctions budgétaires, comptables et financières centrales peuvent expliquer ce manque de suivi. Toutefois, de nombreuses opérations sont initiées afin d'aboutir à un meilleur contrôle et à une meilleure qualité comptable et financière, telles que le suivi de la trésorerie ou la mise place d'une procédure d'inventaire pour une évaluation fiable du fonds de roulement. L'analyse globale de la situation économique et financière de l'université apparaît comme saine et stable depuis plusieurs années. Entre 2005 et 2008, l'excédent brut d'exploitation (EBE) a progressé de 45 %, la capacité d'auto financement (CAF) est restée stable à un haut niveau ; le FRNG (fonds de roulement net global) représente, en moyenne, plus de 136 jours de dépenses tandis que le BFR (besoin en fonds de roulement) a augmenté de 85 %. Les charges de personnel ont subi une forte hausse, largement compensée par l'augmentation des subventions de l'État et des collectivités locales. Durant cette période, les ressources propres de l'UdS, très liées aux droits de scolarité, sont globalement stationnaires malgré la hausse importante des recettes de la formation continue. En conclusion, l'UdS bénéficie d'un équilibre financier stable et dispose de marges de manœuvre potentielles qui lui permettent d'être en capacité de financer des investissements. Pour maintenir cet équilibre, l'université devra mettre en place une gestion prévisionnelle fiable (variation erratique du FRNG) et assurer un véritable pilotage financier et comptable au service de ses objectifs stratégiques prioritaires. Le nouveau VP finances a pris la mesure des problèmes posés et met en place une stratégie qui devrait permettre de combler rapidement ces lacunes.

## V – La politique immobilière : gestion, maintenance, développement

La gestion du patrimoine immobilier de l'université est compliquée du fait de l'éclatement sur trois sites et du maintien de pratiques facultaires dans ce domaine. La direction du patrimoine, placée sous la responsabilité d'un secrétaire général adjoint, comprend quatre services : un service constructions, aménagement, maintenance (SCAM) et trois services logistiques de site (SLS). La direction du patrimoine comporte de réelles compétences, mais elle est confrontée à des difficultés récurrentes du fait d'un personnel de maintenance globalement insuffisant, de l'affectation de personnels à des composantes (IUT) qui empêche une gestion globale des personnels et d'une maîtrise d'ouvrage insuffisamment maîtrisée par l'université par manque de structuration des services des marchés et financiers.

L'ensemble des bâtiments est globalement en bon état. La volonté affichée de l'université n'est pas d'accroître les surfaces bâties, mais plutôt d'opérer des réaménagements, des réaffectations, et surtout de garder la maîtrise des surfaces. Par exemple, sur le site d'Annecy, on note un relatif surdimensionnement de l'EPU (qui devrait s'accroître avec les nouveaux locaux dédiés à la mécatronique) alors que l'IMUS est sous dimensionné. Cette situation devrait entraîner des réaffectations et des mutualisations de locaux.

## VI – Hygiène et Sécurité

L'université est dotée d'un service hygiène et sécurité, placé sous la responsabilité d'un ingénieur, et rattaché directement au président. Ce service, dont l'effectif est fort modeste, travaille en étroite collaboration avec les services des constructions, notamment pour l'élaboration du budget et pour établir le tableau de prévisions des travaux de sécurité. Malgré la mise en place progressive d'un ensemble de procédures communes, les trois sites de l'université abritent des compétences et des politiques différentes en la matière.

D'un point de vue sécurité, pratiquement tous les bâtiments ont reçu un avis favorable : néanmoins, 10 % des surfaces ont encore un avis défavorable, notamment les bâtiments de la présidence et des services centraux ainsi qu'un laboratoire de physique. Une véritable structure organisationnelle a été mise en place pour avoir des relais sur tous les sites. Par ailleurs, l'université n'est pas assurée pour ses bâtiments.

L'université n'a pas de système de management de la sécurité et n'a même pas encore établi de document unique d'évaluation des risques professionnels. Des dispositifs de sensibilisation aux risques existent mais il est regrettable que le service hygiène et sécurité ne puisse pas disposer, dans le cadre du plan de formation, de la liste des agents, en particulier les doctorants, devant en bénéficier. Le traitement et la gestion de l'environnement (déchets, fluides...) sont laissés à l'initiative du service sans réelle orientation claire de la direction, ce qui est particulièrement paradoxal pour une université voulant se positionner sur le thème du développement durable. Le Comité hygiène et sécurité (CHS) se réunit trimestriellement ; il définit les mesures à prendre dans le domaine et suit leur état d'avancement. L'implication de l'université dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est insuffisante et laisse à penser que cette mission est davantage perçue comme une obligation légale que comme une priorité de l'établissement.

# Stratégie en matière de communication



## I – Une identité régionale avérée

Très tôt, l'université de Savoie a compris l'importance de développer sa propre identité, en particulier par rapport à ses voisins de taille plus conséquente. Elle a su construire l'image d'une université de proximité à taille humaine, bien intégrée dans son environnement, mais également celle d'une université jeune, dynamique et performante en recherche. Ainsi, un des axes de sa stratégie de communication consiste à valoriser l'excellence de sa recherche tant auprès de la communauté universitaire (étudiants comme personnels) qu'auprès de ses partenaires extérieurs, notamment des collectivités. Ainsi des actions de communication autour de la culture scientifique et technique sont organisées à destination du grand public, notamment dans le cadre du programme "Amphis pour tous". Le cadre naturel dans lequel se trouve l'université mériterait, cependant, d'être mieux valorisé en communiquant, par exemple, sur les excellentes performances de ses sportifs de haut niveau.

L'attractivité de l'université et de la région est réelle. De nombreux étudiants, originaires d'autres régions, restent une fois diplômés, grâce à une insertion professionnelle savoyarde qui confirme l'ancrage de l'université dans son environnement. Le suivi du devenir des diplômés est un objectif important pour l'université. Il est réalisé soit par un observatoire récemment mis en place, soit directement par les composantes, soit encore par des associations d'anciens lorsqu'elles existent. Le sentiment d'appartenance des étudiants à l'université est variable selon les cycles : les étudiants de premier cycle se sentent plus proches de leur composante, mais plus ils avancent dans leurs études et plus le sentiment d'appartenance à l'université progresse, à un degré élevé pour les doctorants.

## II – Une réorganisation nécessaire

L'appui sur une forte identité n'est pas suffisant pour définir une politique de communication globale. L'université a conscience de la nécessaire réorganisation de sa communication et de la redéfinition de son plan de communication d'autant plus urgentes que l'établissement va intégrer le PRES Université de Grenoble.

Sous l'impulsion du vice-président en charge de la modernisation et de la communication, la structure de communication est en pleine réorganisation ; un nouveau chargé de communication est en cours de recrutement pour être opérationnel dès septembre 2010. Dans le même temps, un comité d'orientation stratégique, impliquant plusieurs membres de l'équipe de direction de l'établissement, le SCUIOIP, les composantes, et le vice-président étudiant est en cours de constitution. Il sera chargé d'élaborer précisément ce plan de communication. Son exécution se fera sous l'égide d'un comité opérationnel. D'ores et déjà, l'université souhaite améliorer et redynamiser ses outils en ligne et son site Internet. Elle envisage également de renforcer sa présence dans les salons et les colloques scientifiques.

La communication interne n'est pas un point fort de l'université. L'établissement en a fait le diagnostic et a inscrit dans son projet d'établissement l'amélioration et le renforcement de celle-ci. Un nouveau dispositif est envisagé qui s'appuierait sur un cadre commun à l'établissement et qui permettrait de valoriser les initiatives de chacune des composantes.



# Conclusion et recommandations



De création récente, l'université de Savoie est une université pluridisciplinaire de taille moyenne offrant de bonnes conditions d'étude et de recherche aux étudiants et aux enseignants-chercheurs. L'implantation sur trois sites nettement sectorisés mais d'importance à peu près égale a conduit l'établissement à privilégier un mode de fonctionnement décentralisé, ce qui a conféré aux composantes une forte autonomie. La professionnalisation, très accentuée, de l'offre de formation, est une caractéristique forte de l'université. Son attractivité est réelle, tant en ce qui concerne les étudiants que les chercheurs et enseignants-chercheurs.

La politique scientifique de l'établissement est structurée autour de trois thématiques transversales : la montagne, le solaire et la physique/mécatronique. Cette structuration, très lisible, se heurte toutefois à quelques réticences locales, mais elle est très fortement soutenue par les organismes de recherche partenaires de l'université (CNRS, INRA, IRD, CERN) et les collectivités territoriales. Elle constitue un apport précieux pour le développement économique de la région. En particulier, la volonté de conforter la filière du solaire, de l'amont vers l'aval, par le CEA, le CNRS et les collectivités locales, est un atout que l'université veut et doit saisir tant en recherche qu'en formation.

Le modèle de fonctionnement décentralisé, qui a donné de bons résultats par le passé, se centralise progressivement pour tenir compte de l'évolution de l'environnement universitaire. Une gouvernance renouvelée se met, difficilement, en place sur la base d'un nouvel équilibre s'appuyant d'une part sur une politique d'établissement clairement définie et d'autre part sur une association étroite des composantes pour la mise en œuvre de cette politique.

Le devenir de l'université est une question très présente dans la communauté universitaire et chez les partenaires de l'établissement. L'émergence de deux grands pôles régionaux, le PRES Université de Lyon et le PRES Université de Grenoble, a fait naître la crainte d'un isolement et d'un glissement vers une université de premier cycle. Le choix récent d'intégrer le PRES Université de Grenoble comme membre fondateur est un choix pertinent si l'université est en capacité de faire reconnaître ses pôles d'excellence et si cette nouvelle structure crée un nouvel élan, via par exemple le grand emprunt.

## I – Points forts

- Un positionnement clair de la recherche et un pilotage efficace de celle-ci ;
- Une bonne insertion professionnelle des étudiants ;
- La volonté partagée d'un pilotage de l'établissement par la performance, sur la base d'un plan stratégique ;
- Une vie étudiante dynamique ;
- Le fort soutien des collectivités territoriales et la bonne intégration de l'université dans son environnement socio-économique ;
- L'implication de l'université dans de nombreuses coopérations internationales, tant en formation qu'en recherche.

## II – Points faibles

- Le décalage entre les points forts en recherche et les points forts en formation, notamment en physique ;
- L'absence d'évaluation systématique des enseignements en dehors des composantes à statut dérogatoire, et plus généralement d'une politique qualité ;
- Une politique d'établissement insuffisamment incitative quant à la reconnaissance et à la valorisation de l'engagement étudiant ;

- La persistance de logiques de composantes renforcée par la dispersion géographique qui rend plus difficile la mise en place d'une politique d'établissement ;
- L'absence de procédures, de planification et d'indicateurs de suivi pour mener à terme tous les projets engagés ;
- Le surcoût et les contraintes générés par l'implantation de l'université sur trois sites.

### III – Recommandations

- Renforcer la structuration des organes de pilotage, notamment dans le cadre du passage aux RCE (budget, GRH, SI...);
- Renforcer les liens avec le PRES Université de Grenoble dans le cadre de l'intégration de l'UdS à ce PRES ;
- Développer la communication interne à destination des étudiants et du personnel pour conforter le sentiment d'appartenance ;
- Structurer et organiser le partenariat en recherche avec le CNRS et le CEA notamment sur la thématique solaire ;
- Améliorer le pilotage de la vie étudiante et mettre en place une politique de l'engagement étudiant ;
- Accompagner l'intégration des SHS dans les trois thématiques recherche pour renforcer l'originalité de l'université.

# Liste des sigles

## A

AES	(Filière) Administration économique et sociale
ALL	Arts, lettres et langues
ANR	Agence nationale de la recherche
APS	Assemblée des pays de Savoie
ASTRE	Logiciel de gestion de la paie des personnels rémunérés sur budget d'établissement

## B

BFR	Besoin en fonds de roulement
BIATOS	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, et ouvriers de service
BU	Bibliothèque universitaire

## C

C2I	Certificat informatique et internet
CA	Conseil d'administration
CAF	Capacité d'autofinancement
CARTELM	Centre alpin de recherche sur les réseaux trophiques des écosystèmes limniques
CDPPOC	Centre de droit privé et public des obligations et de la consommation
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CERN	Conseil européen pour la recherche nucléaire, nom d'usage du désormais "Organisation européenne pour la recherche nucléaire"
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CHS	Comité hygiène et sécurité
CISM	Centre interdisciplinaire scientifique de la montagne
CLOUS	Centre local des œuvres universitaires et scolaires
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CODUS	Collège doctoral de l'université de Savoie
COM	Contrats objectifs et moyens
COSI	Conseil d'orientation stratégique informatique
CPER	Contrat de projets État-région
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CTDEC	Centre technique de l'industrie du décolletage
CTI	Commission des titres d'ingénieur
CURA	Conférence universitaire Rhône-Alpes

## D

DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DEG	Droit, économie, gestion
DG	Direction générale
DGA	Direction générale adjointe
DIPEE	Dispositif de partenariat en écologie et environnement
DPPC	Direction du pilotage et de la politique contractuelle
DRED	Direction de la recherche et des écoles doctorales
DRH	Direction des ressources humaines
DSF	Direction des services financiers
DSI	Direction des systèmes d'information
DSI GU	Direction des systèmes d'information Grenoble universités
DUT	Diplôme universitaire de technologie

## E

EA	Équipe d'accueil
EBE	Excédent brut d'exploitation
EC	Enseignant-chercheur
ECTS	<i>Européen crédit transfert system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
EDYTEM	Environnements dynamiques et territoires de la montagne
EMHM	École militaire de haute montagne
ENSL	École normale supérieure de Lyon
ENT	Environnement numérique de travail
EPCS	Établissement public de coopération scientifique
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EPU	École polytechnique universitaire
ERASMUS	<i>Européen action schème for thé mobilier of université stupides</i> (programme européen)
ETP	Équivalent temps plein
EVE	Espace de vie étudiante

## F

FC	Formation continue
FRE	Formation de recherche en évolution
FRNG	Fonds de roulement net global
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
FUI	Fonds unique interministériel

## G

GRAIN	Grenoble-Alpes-incubation
GRAVIT	Grenoble valorisation innovation technologies
GRH	Gestion des ressources humaines
GSI	Groupe support interface
GUIDE	Guide unique d'information des étudiants

## H

HC	Heures complémentaires
----	------------------------

## I

IAE	Institut d'administration des entreprises
IATOS	(Personnels) Ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
IMEP	Institut de microélectronique électromagnétisme et photonique
IMUS	Institut de management de l'université de Savoie
INES	Institut national de l'énergie solaire
INPI	Institut national de la propriété industrielle
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INTERREG	Interrégional (programme européen de coopération entre régions frontalières)
IPG	Institut polytechnique de Grenoble (nom de marque : Grenoble INP)
IRD	Institut de recherche pour le développement
IREGE	Institut de recherche en gestion et économie
ITA	(Personnels) Ingénieurs, technique et administratif
ITII	Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie
IUT	Institut universitaire de technologie

## L

LAHC	Laboratoire d'hyperfréquences et de caractérisation
LAMA	Laboratoire de mathématiques
LAPP	Laboratoire d'Annecy-le-vieux de physique des particules
LAPTH	Laboratoire d'Annecy-le-vieux de physique théorique

LCME	Laboratoire de chimie moléculaire et environnement
LECA	Laboratoire d'écologie alpine
LGCA	Laboratoire de géodynamique des chaînes alpines
LGIT	Laboratoire de géophysique interne et techno physique
LHC	<i>Large Hadron Collider</i>
LIP/PC2S	Laboratoire interuniversitaire de psychologie - Personnalité, cognition, changement social
LISTIC	Laboratoire d'informatique, systèmes, traitement de l'information et de la connaissance
LLS	Langages, littérature, sociétés
LLSH	Lettres, langues, sciences humaines
LMOPS	Laboratoire des matériaux organiques à propriétés spécifiques
LOCIE	Laboratoire d'optimisation de la conception et ingénierie de l'environnement
LP	Licence professionnelle
LPE	Laboratoire de physiologie de l'exercice
LPNC	Laboratoire de psychologie et neurocognition
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités

## M

MCF	Maître de conférences
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MSIF	Mastère spécialisé informatique

## P

PCRD	Programme cadre de recherche et développement (programme européen)
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
PR	Professeur des universités
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

## R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines

## S

SAIC	Service des activités industrielles et commerciales
SCAM	Service constructions, aménagement, maintenance
SCD	Service commun de documentation
SCUIOIP	Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
SFA	Sciences fondamentales appliquées
SFGP	Société française de génie des procédés
SI	Système d'information
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SISE	Statistique et informatique socio-économiques
SISEO	Sciences et ingénierie des systèmes, de l'environnement et des organisations
SHS	Sciences humaines et sociales
SLS	Service logistique de site
SRESR	Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STS	Sciences, technologies, santé
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé
SYMME	(Laboratoire des) systèmes et matériaux pour la mécatronique

## T

TENERDIS	Technologies énergies nouvelles, énergies renouvelables, Rhône-Alpes, Drôme, Isère, Savoie et Haute-Savoie
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  
UJF Université Joseph Fourier Grenoble 1  
UMR Unité mixte de recherche  
UPMF Université Pierre Mendès France Grenoble 2

## V

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

## W

Wifi *Wireless fidelity*

# Observations du président



UNIVERSITE  
CHAMBERY  
ANNECY SAVOIE

Présidence

Gilbert ANGENIEUX  
Président  
Tél : 04 79 75 84 22  
Fax : 04 79 75 83 51  
presidence@univ-savoie.fr

VIRéf. : MCVIP 2010 / N° 838

NIRéf. : PRE/GA/uchv/2010-11/008

Chambéry, le 10 septembre 2010

Le Président de l'Université de Savoie,

à

Monsieur Michel CORMIER  
Directeur de la Section des établissements  
Agence d'Évaluation de la Recherche et de  
l'Enseignement Supérieur – AERES  
20 rue Vivienne  
75002 PARIS

**Objet : Observations sur le rapport d'évaluation de la Section Etablissement**

Monsieur le Directeur,

Nous avons pris connaissance avec la plus grande attention du rapport que vous nous avez fait parvenir, et nous tenons à remercier l'AERES pour le travail effectué par les sections de la recherche, de la formation et des établissements. Le comité de visite, dont le rapport synthétise l'évaluation, a effectué son expertise dans de bonnes conditions et dans un climat d'ouverture et d'écoute qu'il est agréable de souligner.

Dans une période de mutation du paysage universitaire, ce regard extérieur porté par l'AERES sur l'université de Savoie constitue un élément appréciable dans la conduite du changement, dans l'amélioration de l'établissement et de ses mécanismes de fonctionnement.

Globalement, l'université de Savoie (UdS) se reconnaît plutôt bien dans le regard porté par l'AERES, même s'il apparaît utile de préciser quelques points ou de présenter quelques évolutions récentes, mais importantes, comme par exemple son entrée dans le PRES Université de Grenoble, comme membre fondateur.

Cette réponse se concentre donc sur les éléments qui nous paraissent les plus significatifs pour notre établissement, et les stratégies sur lesquelles nous nous appuyons.

Créée à la fin des années 70, dans un contexte de développement universitaire généralisé, l'université de Savoie a dû rapidement trouver sa place dans un environnement régional très dense en matière de formation et de recherche. Elle l'a fait en s'appuyant sur le développement d'une recherche de qualité, sur une attention soutenue à la réussite et à la professionnalisation de ses étudiants et sur la volonté d'être un acteur du développement d'un territoire, par ailleurs extrêmement dynamique. Les collectivités territoriales ont largement soutenu ce projet, et continuent de le soutenir, en y apportant un appui sans faille.

Très tôt, il est apparu que l'UdS ne pourrait se développer que dans un positionnement stratégique régional et national, clair et judicieux. C'est autour de trois axes pluridisciplinaires (montagne, solaire, physique/mécatronique) que s'organise ce positionnement thématique maintenant bien visible, comme le souligne l'AERES dans son rapport. Ce choix d'une thématique dans un établissement pluridisciplinaire n'est certainement pas celui de la facilité. Il s'appuie, bien entendu, sur l'objectif de visibilité de l'établissement, mais aussi sur la volonté d'y associer toutes les forces vives de l'université en mobilisant l'ensemble des compétences et disciplines présentes, ou à développer. Cette démarche ne peut reposer que sur une bonne articulation de la nécessaire excellence des laboratoires, au sens de l'évaluation scientifique de l'AERES, avec des champs thématiques applicatifs, relevant par ailleurs de problématiques de société. C'est donc un meilleur ancrage de l'université dans la société qui est recherché,

Siège social  
Université de Savoie  
B.P. 1104  
73011 Chambéry cedex  
France

1/3

sans pour autant réduire son ambition d'excellence académique. Cette démarche est par nature largement ouverte aux SHS, dans leur définition la plus large.

On peut aussi penser que cette approche n'est pas étrangère à l'attractivité de l'établissement, également soulignée par le rapport de l'AERES. On sait que nombre d'étudiants se sentent plus attirés par des problématiques ou des questionnements globaux que par des disciplines à proprement parler. Ainsi, s'il est un fait que dans la deuxième moitié des années 2000 les effectifs étudiants de l'UdS se sont tassés, en cohérence également avec des tendances nationales, il faut souligner que depuis 2008 cette tendance s'est inversée, avec une augmentation sensible des effectifs étudiants, y compris des primo bacheliers, augmentation encore largement confirmée pour la troisième année consécutive en 2010-2011.

L'établissement rejoint donc l'AERES dans ses préconisations sur le renforcement de cette démarche d'affirmation d'une identité sur des thématiques bien identifiées, perçue comme vitale pour l'établissement.

Dans cette « longue marche » structurante accomplie par l'université de Savoie, l'étape du PRES constitue un jalon important, que l'AERES a bien souligné. S'il est un fait que l'UdS s'est positionnée assez tardivement par rapport à cette dynamique, entre autres parce qu'un PRES régional unique avait sa préférence par rapport à deux PRES académiques, il convient de préciser que depuis deux ans cette question a été tranchée. L'UdS a maintenant pris toute sa place dans le PRES Université de Grenoble, dans un premier temps comme membre associé, puis depuis cette année comme membre fondateur. La cohérence du positionnement thématique de l'établissement avec le projet du PRES Université de Grenoble (structuré autour de quatre enjeux sociétaux : Innovation, Information, Planète, Santé) est à souligner. Il ne s'agit pas pour l'université de Savoie d'entrer comme une simple force d'appoint dans un dispositif existant, mais bien de contribuer à un élargissement de l'assise du PRES Université de Grenoble, par rapport à son périmètre initial, en l'ouvrant plus sur le sillon alpin, et notamment en direction du bassin lémanique. La dimension internationale et transfrontalière de l'université de Savoie constitue un atout majeur pour atteindre cet objectif. Cette vision, largement partagée au sein du PRES, va complètement dans le sens préconisé par l'AERES. On pourrait ajouter que cette entrée dans le PRES, même récente, s'est déjà matérialisée par des collaborations très concrètes. L'UdS a joué un rôle moteur dans la mise en place, pourtant difficile, des masters métiers de l'enseignement dans l'académie de Grenoble. Il en résulte un dispositif intelligent et très cohérent, organisé sur une cohabilitation des quatre universités du PRES.

Comme le souligne le rapport de l'AERES, le grand emprunt constitue une autre étape importante qui, du point de vue de l'université de Savoie, ne peut être franchie avec succès que dans la dynamique globale du PRES ; l'établissement a pris sa place dès le début dans ce dispositif, en totale cohérence avec son positionnement thématique sur trois grands axes. Ceci se matérialise par des projets d'équipements d'excellence, de laboratoires d'excellence et d'institut d'excellence en matière d'énergies décarbonnées, qui se développent dans une forte intégration avec les partenaires de l'UdS, et notamment le CNRS, le CEA, le CERN.

Il est heureux de noter que les points forts identifiés par l'AERES dans son rapport portent sur des questions qui constituent aussi des priorités pour l'établissement, ce qui laisse à penser que le travail déjà réalisé dans ces domaines n'est pas vain.

En particulier, il apparaît que la volonté affichée de longue date de faire de la recherche une priorité stratégique porte aujourd'hui ses fruits.

De même, le travail réalisé en matière d'insertion professionnelle de nos étudiants, depuis fort longtemps pour certaines filières, témoigne de la conscience de l'importance de cette question pour l'établissement. Les bonnes performances, soulignées encore récemment, en matière de réussite en licence, d'échanges internationaux, ou encore sur la formation continue, constituent des résultats objectifs de ces efforts permanents.

Autant par son positionnement géographique doublement transfrontalier, que par sa culture initiale d'ouverture, l'UdS a depuis toujours accordé une importance stratégique à la dimension internationale, qui se matérialise par les performances que relève l'AERES. Le travail engagé depuis deux ans sur la cohérence entre les orientations stratégiques de l'UdS et sa dimension internationale renforce encore ce positionnement en évitant l'éparpillement, qui constitue un risque quasi chronique dans un établissement de notre type, dynamique et ouvert.

#### Présidence

27 rue Marcoz - BP 1104  
73011 CHAMBERY CEDEX  
Tél. : 33 (0)4 79 75 84 22  
Fax : 33 (0)4 79 75 83 51  
Mél : [presidence@univ-savoie.fr](mailto:presidence@univ-savoie.fr)

2/3

Il n'en demeure pas moins que des progrès peuvent encore être réalisés, notamment sur l'évaluation plus systématique des enseignements et plus généralement sur une politique de qualité. A ce sujet, il convient de rappeler la mise en place d'une vice-présidence en charge de la modernisation de l'établissement, dont une des missions est justement de poser les bases politiques de cette démarche de qualité.

En matière de pilotage ou d'organisation interne, le travail nécessaire est largement engagé et le passage aux responsabilités et compétences élargies en 2011 a encore accéléré cette démarche, en particulier dans les domaines évoqués par l'AERES (GRH, budget, SI).

Comme le souligne l'AERES, la situation financière de l'UdS est saine et stable malgré une forte hausse des charges de personnels, liée en partie aux transferts de charge de l'Etat, mais surtout au très fort sous-encadrement de l'établissement, reconnu par le Ministère dans le modèle SYMPA. Si une baisse de ressources propres entre 2005 et 2008 est relevée, liée notamment aux droits d'inscription, il convient d'éclairer ce mouvement par la très forte diminution des droits d'inscription facultatifs, voulue par l'établissement, mais aussi de le réactualiser en notant une augmentation de 5,2 % entre 2007 et 2009. La grande performance de la formation continue (+ 83 % entre 2009 et 2007) est aussi un indicateur de la vitalité de l'UdS.

Il est un fait que l'histoire de l'UdS, comme sa géographie, ont conduit à une décentralisation assez forte, qu'il convient aussi de considérer à la lumière de son dynamisme avéré. Pour autant, l'équipe de direction est bien consciente que les évolutions structurelles et contextuelles de l'établissement nécessitent un renforcement de la structuration et du pilotage. Pour l'UdS, l'objectif de concilier la dynamique, la qualité, les exigences d'un pilotage efficace, passe par la mise en place d'un principe de subsidiarité, partagé et bien compris. C'est ce principe qui se développe, dans le cadre du projet d'établissement. Dans cette logique, le développement d'un fort sentiment d'appartenance à l'établissement, des étudiants comme des personnels, est bien identifié comme un objectif important du projet d'établissement.

Enfin, si dans certains domaines, en physique notamment, un décalage peut être relevé entre les points forts en recherche et des effectifs étudiants trop faibles, il faut noter que cette question difficile, mais pas insoluble, est au demeurant partagée par de nombreux établissements. C'est dans le cadre élargi du PRES, en relation notamment avec les projets de l'emprunt national, qu'elle peut trouver sa solution. Il convient aussi de souligner que cette difficulté n'est heureusement pas généralisée ; en particulier, l'excellence recherche sur les axes montagne ou solaire rejoint largement l'attractivité pour les étudiants. Et le projet de plate-forme nationale de formation solaire bâtiment, qui répond, en écho aux conclusions du Grenelle de l'environnement, à un enjeu économique et sociétal majeur, ouvre des perspectives extrêmement favorables en matière d'attractivité, tout en offrant des développements recherche considérables dans le cadre de l'INES.

Ces différentes observations montrent, nous l'espérons, le sens du travail effectué par l'établissement, pour améliorer la qualité de l'exécution de ses missions fondamentales de service public en matière de recherche, de formation et d'insertion. Le travail effectué par l'AERES constitue dans cet objectif un outil supplémentaire précieux.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de ma considération distinguée.

  
Gilbert ANGENIEUX

Présidence  
27 rue Maroz - BP 1104  
73011 CHAMBERY CEDEX  
Tél. : 33 (0)4 79 75 84 22  
Fax : 33 (0)4 79 75 83 51  
Mail : [presidence@univ-savoie.fr](mailto:presidence@univ-savoie.fr)

3/3



# Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'université de Savoie a eu lieu du 28 au 30 avril 2010. Le comité d'évaluation était présidé par Alain **Barreau** professeur des universités, président du Réseau Universitaire Ouest Atlantique (RUOA).

## Ont participé à l'évaluation :

Sophie **Changeur**, professeur des universités, université de Picardie ;

Jean-Pierre **Dal Pont**, ingénieur ENSIM et ENSPM, président de la société française de génie des procédés (SFGP) ;

Wolfgang **Knapp**, directeur de la coopération Laser franco-allemande du Fraunhofer Institut Lasertechnik, Aix-la-Chapelle ;

Roger **Martin**, professeur des universités, université de Provence ;

Romain **Pierronnet**, vice-président étudiant de l'université Henri Poincaré - Nancy 1 ;

Nadine **Tournois**, professeur des universités, université de Nice Sophia Antipolis.

Patrick **Garnier**, délégué scientifique et Valérie **Philomin**, 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.