



**HAL**  
open science

Université de versailles Saint-Quentin-En-Yvelines -  
UVSQ  
Rapport Hcéres

► To cite this version:

Rapport d'évaluation d'un établissement. Université de versailles Saint-Quentin-En-Yvelines - UVSQ.  
2010. hceres-02026456

**HAL Id: hceres-02026456**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026456v1>**

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 Versailles – Saint-Quentin



janvier 2010



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

# Rapport d'évaluation de l'Université de Versailles – Saint-Quentin



Le Président de l'AERES

**Jean-François Dhainaut**

Section des établissements

*Le Directeur*

**Michel Cormier**

janvier 2010



# Sommaire



Présentation	5
La stratégie recherche et la formation doctorale	7
I – Le potentiel de recherche de l'établissement	7
II – La mise en œuvre et le suivi de la stratégie recherche	7
La stratégie en matière de valorisation et de partenariats industriels	9
I – État des lieux	9
II – Les moyens mis en œuvre	9
III – Les résultats	10
La stratégie en matière de formation	13
I – Les formations LMD	13
1 ● Une architecture complexe et des politiques diverses	13
2 ● Les masters	13
3 ● Du CEREL au projet d'Institut des langues et des études internationales	14
II – Les formations professionnalisantes technologiques	14
1 ● La carte des formations	14
2 ● Les IUT et l'ISTY : des structures internes porteuses de projets	15
3 ● Les Centres de formation d'apprentis (CFA)	15
III – Insertion professionnelle, orientation active et réussite en licence	16
1 ● La mobilisation de l'université au service de l'insertion professionnelle des étudiants	16
2 ● La nécessité de mieux intégrer la professionnalisation en licence	16
3 ● Orientation active et accompagnement des étudiants en licence	16
IV – La formation continue	17
L'intégration de l'UFR de Médecine et les relations avec le CHU	19
La vie étudiante	21
I – La population étudiante	21
II – La participation des étudiants à la vie de l'université	21
III – Donner vie aux différents campus	22
IV – Une situation alarmante en matière de logement étudiant	22
V – Une université pilote en matière de lutte contre le handicap	22
VI – Une offre sportive quasi inexistante, un Service culturel dynamique	23
VII – Les ressources documentaires : un bilan positif	23

La stratégie en matière de relations extérieures et de relations internationales	25
I – Les relations extérieures	25
1 ● Les relations interétablissements	25
2 ● Des relations constructives avec les EPST et les EPIC	25
3 ● Des relations privilégiées avec les collectivités	25
4 ● Des relations poussées avec les milieux socio-économiques	26
II – Les relations internationales	26
1 ● Une structuration améliorée, une mobilité faible	26
2 ● Objectifs stratégiques	26
Gouvernance et pilotage	29
I – Une structuration qui se veut au service d'une politique concertée, efficace et de qualité	29
II – Un dialogue présidence – composantes incomplet	30
III – La communication interne et externe : une politique de communication tournée vers l'extérieur	30
IV – Le pilotage et le développement des TICE	31
V – La gestion des ressources humaines	31
VI – La gestion financière et comptable	32
VII – La politique immobilière	32
VIII – Hygiène et sécurité	33
Conclusions et recommandations	35
I – Points forts	35
II – Points faibles	35
III – Recommandations	36
Liste des sigles	37
Observations de la présidente	41
Organisation de l'évaluation	47

# Présentation



L'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) a été créée sous statut dérogatoire (université nouvelle) en 1991 à partir d'une antenne de l'Université Paris 10 - Nanterre, d'une antenne de l'Université Paris 6 - Pierre et Marie Curie et du Centre universitaire technologique de Vélizy. Elle est implantée dans 9 communes des Yvelines et des Hauts-de-Seine.

Organisée en 4 UFR (Droit et science politique ; Médecine - Paris Île-de-France Ouest ; Sciences ; Sciences sociales et humanités), et 4 instituts relevant de l'article L713.9 du Code de l'éducation (Institut des sciences et techniques des Yvelines, IUT de Vélizy-Rambouillet, IUT de Mantes-en-Yvelines, Observatoire de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines), l'UVSQ accueille plus de 16 000 étudiants. Environ 50 % d'entre eux ne viennent pas des Yvelines, ce qui témoigne de l'attractivité de l'offre de formation et du site. L'université compte quelque 2 200 étudiants étrangers en provenance de 112 pays.

L'UVSQ affiche une stratégie adossée d'une part à la pluridisciplinarité de sa recherche et d'autre part à la professionnalisation de ses formations. Elle héberge 30 unités de recherche (16 UPRES, 14 unités mixtes), dont les activités relèvent de la recherche fondamentale et partenariale. Elle est, par ailleurs, établissement secondaire de rattachement pour une unité rattachée principalement à Paris 11. Son offre de formation est constituée de 44 mentions de licence regroupées en 4 domaines<sup>1</sup>, parmi lesquelles 18 licences professionnelles, et de 72 spécialités de master (28 "recherche" et 44 "professionnelles"), également regroupées en 4 domaines<sup>2</sup>. Outre cette offre traditionnelle entrant dans le cadre LMD, l'UVSQ propose des DUT (11), deux filières de formation d'ingénieurs et des diplômes médicaux : doctorat en médecine, diplôme de maïeutique. Ce nombre important de formations professionnalisantes témoigne d'un engagement fort de l'université en faveur de l'insertion professionnelle de ses étudiants, engagement qui s'appuie sur un tissu économique régional "privilégié" et solide. Le secteur tertiaire, qui concerne plus de 75 % des emplois, est largement dominant en Yvelines. C'est également le plus industrialisé des départements franciliens. Le PIB par habitant, largement au-dessus de la moyenne nationale, place le département parmi les premiers.

Globalement, l'UVSQ bénéficie d'un environnement favorable. Dès sa création, elle a résolument ancré son développement dans le territoire des Yvelines, dont elle a su tirer profit, notamment grâce à un partenariat fort avec le milieu industriel comme avec les collectivités territoriales, qui apportent un soutien particulièrement important. L'UVSQ est, avec l'Université Paris-Sud 11 et l'École normale supérieure de Cachan, membre fondateur du PRES UniverSud Paris, rejoint ultérieurement par l'Université d'Évry-Val d'Essonne, l'École Centrale de Paris et SUPELEC.

Les axes structurants de l'université pour le prochain contrat (2010-2013) sont les suivants :

- une politique de formation pluridisciplinaire et innovante, pour une insertion professionnelle des étudiants ;
- une politique scientifique ambitieuse, pour une recherche multipartenariale reconnue internationalement ;
- une politique en faveur de l'épanouissement et de l'engagement des étudiants ;
- une politique d'établissement concertée, au service de l'efficacité et de la qualité.

En outre, 5 axes transversaux sont mis en avant : pluridisciplinarité, avec la création de 2 nouveaux instituts<sup>3</sup> ; partenariat public-privé, au cœur des formations par apprentissage et des programmes de "réussite éducative" et de soutien aux étudiants handicapés ; internationalisation, adossée à la création d'un Institut des langues et des études internationales ainsi qu'à la mise en place d'un Bonus qualité international (BQI) ; modernisation, dynamisme et exemplarité, par la mise en œuvre d'une démarche qualité à tous les niveaux de l'université et pour l'ensemble de ses missions ; maîtrise d'une politique de site multi-échelles, par le développement de partenariats forts avec l'ensemble des acteurs de l'enseignement et de la recherche des Yvelines et de collaborations ciblées avec des acteurs du plateau de Saclay.

---

<sup>1</sup> Droit et science politique ; Humanités et sciences des sociétés ; Sciences économiques et de gestion ; Sciences et technologies, santé.

<sup>2</sup> Cultures, humanités et sciences des sociétés ; Droit, sciences de gestion, science politique ; Sciences de l'environnement, du territoire et de l'économie ; Sciences et technologies, santé.

<sup>3</sup> L'institut Patrimoines et créations et l'Institut des métiers de la santé et de l'aide à la personne.





# La stratégie recherche et la formation doctorale



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

Sur la période du contrat 2006-2009, l'UVSQ compte 30 unités de recherche – parmi lesquelles 10 sont associées au CNRS, 3 à l'INSERM et 1 à l'IRD –, et 2 fédérations de recherche labellisées, l'Institut Pierre-Simon Laplace (FR 636), dans le domaine des sciences de l'environnement, et l'Institut Lavoisier-Franklin (FR 2483), dans le domaine des sciences des matériaux. Si ces deux fédérations de recherche contribuent au rayonnement de l'UVSQ et à la visibilité des sciences de la matière et des sciences de la Terre et de l'univers, il reste un important travail à réaliser dans le secteur biologie - santé et les sciences de la société. En effet, alors que les unités de recherche dans le domaine des sciences dures sont, à l'exception d'une seule, notées A ou A+, dans les deux autres domaines, le pourcentage d'unités notées A ou A+ est de l'ordre de 50 %.

Au 1<sup>er</sup> octobre 2008, l'UVSQ compte 847 personnels permanents impliqués dans la recherche (623 enseignants-chercheurs, chercheurs et PRAG, 224 BIATOSS et ITA). Le nombre de post-doctorants étrangers reste très faible (5).

La recherche à l'UVSQ s'appuie sur un potentiel régional comportant le PRES "UniverSud Paris" (11 projets labellisés par le PRES concernant l'UVSQ), deux Opérations d'intérêt national (OIN) et des réseaux franciliens de recherche et de partenariats industriels. Parmi ces derniers, on relève 5 pôles de compétitivité<sup>1</sup>, 2 fondations partenariales (Fondaterra et Moveotronics), et 1 chaire internationale industrielle (Generating eco-innovations).

Les écoles doctorales (ED), qui ont significativement évolué au cours du contrat quadriennal précédent, s'insèrent dans les objectifs de l'établissement. On dénombre 700 doctorants, dont un tiers sont des étudiants étrangers : 593 perçoivent une rémunération (salariés ou boursiers). Initialement au nombre de 5, dont 3 étaient propres à l'UVSQ, les ED seront 4 dans le contrat 2010-2013. Deux seront rattachées à l'UVSQ : *Cultures, régulation, institutions et territoire (CRIT)*, qui résulte de la restructuration des ED SOFT (Société du futur) et COL (Cultures, organisations, législations), et *Sciences et technologies*, qui résulte de la restructuration des ED SOFT et M2RM2 (Matière, milieux réactifs et méthodes de la modélisation). La première correspond à 386 doctorants pour 136 HDR et à 24 soutenances annuelles (en 2007), ce qui reste assez modeste et traduit un taux significatif de thèses non abouties ou de durées particulièrement longues ; la seconde à 152 doctorants pour 119 HdR et à un nombre annuel de soutenances supérieur à 30. Les deux autres ED, *Sciences de l'environnement de l'Île de France* (coaccréditée avec l'Université Paris 6), et *Des génomes aux organismes* (coaccréditée avec l'Université d'Évry-Val d'Essonne) ne sont pas pilotées par l'UVSQ.

La disparité est grande entre M2RM2 d'une part, SOFT et COL d'autre part, en ce qui concerne la durée moyenne des thèses. Pour M2RM2, celle-ci varie de 3 à 3,7 ans, avec un taux d'abandon en 2007 de 2,6 %. SOFT et COL, quant à elles, présentent une durée de thèse variant de 3,7 à 7,1 ans, avec un taux d'abandon en 2007 de 9,6 %. Le projet de regroupement vise, entre autres, à améliorer ces mauvais indicateurs.

Certaines ED limitent leur activité à la distribution des allocations sur dossier. Il n'y a pas de politique d'information des étudiants, ni de mise en place de comités de suivi des thèses, dont l'initiative est laissée à la bonne volonté des unités de recherche. Les entretiens avec les doctorants ont montré une absence de perception du rôle et de la place des ED dans leur cursus.

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

L'UVSQ affiche une stratégie ambitieuse, qui privilégie plusieurs axes : structuration autour de 6 pôles thématiques ; émergence d'une recherche biomédicale de référence ; développement d'une recherche transversale et partenariale ; structuration des écoles doctorales ; déploiement de la valorisation ; accompagnement des priorités scientifiques par des outils et des moyens spécifiques.

---

<sup>1</sup> Il y a 3 pôles à vocation mondiale ("Mov'eo", "System@tic", "Medicen") et 2 pôles régionaux ("Cosmetic Valley" et "Advancity").

Le PRES UniverSud Paris est un atout pour le développement d'une recherche transversale en association avec les Universités Paris-Sud 11, Évry-Val d'Essonne, Versailles - Saint-Quentin, l'ENS Cachan, Centrale Paris et SUPELEC. L'établissement présente la chaire Generating eco-innovations comme un exemple de réussite de cette politique scientifique. De fait, le développement de la recherche de l'UVSQ au sein du PRES UniverSud Paris équilibre le poids des macrostructures de la région Île de France.

La vice-présidence du Conseil scientifique (CS) énonce comme principal enjeu des travaux du conseil le maintien et, si possible, le développement du rayonnement scientifique de l'UVSQ ainsi que de sa renommée nationale et internationale. Le CS se voit confier le rôle de proposer un cadre à la recherche effectuée dans les équipes et les laboratoires, et d'apporter des moyens nécessaires. L'administration de la recherche est, quant à elle, confiée à une direction supervisée par un directoire. Cette dernière, sous l'acronyme DREDVal (Direction de la recherche, des études doctorales et de la valorisation), sert d'interface entre l'établissement et les différents acteurs, internes et externes, de la recherche. Forte d'une dizaine d'ETP et organisée en 3 services, elle poursuit 3 missions principales : l'administration et la coordination de la recherche ; la coordination des ED ; la gestion des contrats de recherche, la valorisation et la propriété industrielle. S'y ajoute la communication relative à la recherche, faite en partenariat avec la Direction de la communication.

Concernant la recherche, la DREDVal assure une fonction de veille pour les appels d'offres, une activité d'accompagnement dans le montage des projets et leur administration, et coordonne les relations avec le PRES. Elle suit des doctorants, depuis leur inscription dans un portail unique jusqu'à l'insertion professionnelle *via* la soutenance de la thèse et l'HdR. La DREDVal a également une fonction d'aide à l'émergence de projets innovants et de nouvelles pistes, grâce à la participation des représentants des grands champs disciplinaires au directoire. Ce dernier occupe une place déterminante, puisqu'il est chargé de préparer et de suivre l'exécution du contrat quadriennal et des projets des unités de recherche. En outre, il expertise et donne un avis "éclairé" sur les projets, avant présentation au CS. Il est surprenant que cette fonction ne relève pas d'un bureau composé pour l'essentiel de membres élus du conseil.

Le CS assure la mise en place du Bonus qualité recherche (BQR). Les priorités sont de 3 types : aide à la communication scientifique (colloques, publications) ; aide aux actions nouvelles ; soutien aux actions collectives en faveur de la recherche et conduites par la vice-présidence. Le montant annuel global du BQR est en moyenne de 250 000 € sur les 4 dernières années, avec une augmentation de 20 % entre 2006 et 2007, suivie d'une stabilisation. Le CS a proposé qu'une part du BQR, variant entre 20 et 25 %, soit réservée aux actions de communication, afin d'aider les sciences humaines et sociales et les sciences juridiques et politiques, moins bien dotées financièrement que les sciences exactes et naturelles. Les résultats des dernières années attestent que cet objectif est partiellement atteint, puisque sur les 11 unités concernées, 6 ont été notées A+ ou A par l'AERES. Le soutien aux actions collectives est un affichage pour 2009 : le conseil a un rôle déterminant dans la mutualisation et la création des plates-formes (PFT Mécatronique, Centre de spectroscopie, Pôle instrumental et spatial). Les composantes, de moins en moins consultées à l'exception notable de l'UFR de Médecine, et leur comité scientifique jouent un rôle limité dans la politique scientifique de l'établissement. Néanmoins, les composantes (UFR, école, instituts) sont pilotes dans les propositions remontées au CS en réponse à l'appel d'offres "BQR". Les directeurs des unités de recherche sont réunis deux fois par an, ce qui est insuffisant mais permet de maintenir un dialogue direct avec l'université.

# La stratégie en matière de valorisation et de partenariats industriels

## I – État des lieux

L'UVSQ a poursuivi sa politique de coopération volontariste avec les organismes nationaux de recherche – EPST et EPIC –, ainsi qu'avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche, en France et à l'étranger. Elle a conforté son ancrage régional avec son insertion dans le PRES UniverSud Paris, en participant au campus du plateau de Saclay, et au travers de nombreux partenariats, en s'adossant à des structures de type GIS (Climat Environnement Société ; Santé publique en Île de France ; Neuropôle de recherche francilien), DIM (Santé Environnement Toxicologie ; Réseau francilien de recherche sur le développement soutenable), GIP (Centre de recherche du Château de Versailles), RTRA (Digiteo) ou GDR.

De plus, l'UVSQ est fortement impliquée dans 5 pôles de compétitivité d'Île de France. Pour chacun d'eux, la présidence a nommé un chargé de mission, dont le rôle est, en interne, d'assurer l'interface avec les unités de recherche et, au sein du pôle, de promouvoir l'UVSQ et ses laboratoires. Enfin, l'université a participé à la création de 2 fondations partenariales et d'une chaire internationale :

- la Fondation européenne pour des territoires durables, *Fondaterra*, créée en 2004 ; l'UVSQ en est l'actionnaire majoritaire ;
- le Centre scientifique et technologique de ressources et de compétences mutualisées en mécatronique, physique et chimie de la défaillance et simulation, *MoveoTronics*, implanté à Versailles Satory ; cette fondation regroupe autour de l'UVSQ les entreprises Valéo, Renault, ST Microelectronics, Thalès, Safran et des établissements de formation et de recherche publics et privés (INRETS, CETIM, ESTACA, LNE) ;
- la chaire internationale *Generating eco-innovation*, créée fin 2008 en association avec le PRES, l'ADEME et cinq grands groupes industriels (Alstom, GDF Suez, Italcementi, SAUR et la SNCF).

L'université participe régulièrement à des rencontres thématiques ou techniques avec les structures socio-économiques locales. Des plates-formes scientifiques et technologiques ont été constituées, notamment le CEFS2 (Centre d'études et de formation en spectroscopie de surfaces).

Au total, par une politique volontariste, cohérente et intelligente, l'UVSQ a gagné en notoriété dans son environnement académique, socio-économique et institutionnel. Cette stratégie est portée par la présidence, qui, progressivement, est arrivée à tisser des liens solides et à concrétiser des partenariats.

## II – Les moyens mis en œuvre

Pour soutenir cet affichage, l'UVSQ a mis en œuvre des compétences et des moyens. Ainsi, une vice-présidence Partenariats industriels a été créée. Le vice-président bénéficie d'une décharge de service de 96 heures par an. Son rôle se cantonne trop à tenter de fluidifier les rapports entre les chercheurs et le monde extérieur, à faire connaître les compétences et les motivations des uns et des autres, à écouter et à sensibiliser. Les 5 chargés de mission Pôles de compétitivité bénéficient, quant à eux, d'une décharge de service de 20 à 30 heures selon les pôles. Leur rôle s'inscrivant dans le long terme, il est difficile d'en évaluer les effets aujourd'hui.

L'UVSQ doit conforter tant la vice-présidence que les chargés de mission par une décharge de service plus importante, qui leur permettrait d'être proactifs et pas seulement réactifs.

La DREDVal, renforcée et mieux cadrée dans ses missions, conformément aux recommandations du CNE, est, à présent, le point d'entrée unique pour tous les projets de recherche : aide au montage, validation juridique, gestion financière, transfert et protection des résultats, suivi de l'exploitation des brevets, s'il y en a. Toutefois, insuffisamment dimensionnée tant en compétences qu'en moyens humains pour le volet valorisation, elle n'est pas à même, malgré la motivation de son personnel, de répondre à toutes les sollicitations et encore moins de mener des actions de sensibilisation auprès des enseignants-chercheurs et des chercheurs. De même, la gestion informatique de pilotage des contrats doit être développée et des outils sont à mettre en œuvre (logiciels, Web service, blog). Des ressources financières supplémentaires permettraient de développer des compétences nouvelles en termes d'études des marchés et des besoins des entreprises, de création d'entreprises, ou d'implantation dans le réseau des PME/PMI, qui constituent le véritable gisement de valorisation durable, implantation qui serait cohérente avec l'engagement territorial de l'UVSQ.

La valorisation des projets initiés avec le PRES ou impliquant plusieurs de ses membres est mutualisée et assurée par la cellule de valorisation du PRES.

Le service Communication interne et externe contribue très efficacement, par ses nombreuses publications, à soutenir et renforcer le message stratégique, les mises en œuvre et les résultats concrets. À titre d'exemple, un communiqué portant sur la création d'un laboratoire commun autour des technologies pour le calcul haute performance a été publié conjointement par l'UVSQ, le CEA, INTEL et GENCI. Une charte de communication vient, par ailleurs, d'être adoptée pour protéger les résultats des travaux de recherche et leur assurer une meilleure visibilité. Une charte de propriété industrielle est en cours d'élaboration : elle affichera les principes de copropriété des résultats communs et du juste retour financier, si les brevets sont exploités.

Le réseau relationnel extérieur tissé par la présidence est un fort relais de cette stratégie ; il commence à être utilisé par les UFR et les unités de recherche.

Des outils complémentaires sont en préparation :

- un comité d'éthique, constitué d'enseignants-chercheurs émérites, participera au suivi des projets de recherche et de leurs modalités de valorisation (nouvelles fondations, chaires industrielles) ;
- un annuaire des compétences de l'UVSQ sera affiché sur le WEB, afin de renforcer la visibilité des compétences de l'UVSQ auprès des PME/PMI.

### III – Les résultats

Ils sont d'abord de nature financière : les contrats ci-dessous regroupent la recherche académique, partenariale et finalisée, la formation continue et le transfert technologique. Sur la période 2006-2008 :

- deux pôles de compétitivité sur les 5 ont généré 13 contrats pour un montant de 5 M€, avec une progression annuelle de doublement ;
- 96 contrats industriels ont généré 4,5 M€ de ressources propres : les montants sont stables en valeur annuelle ;
- 46 contrats européens, pilotés par l'UVSQ ou en partenariat avec elle, contribuent à hauteur de 9 M€ : ils sont en forte diminution ;
- 35 contrats publics (intégrant ceux signés avec les collectivités) ont généré 6 M€.

De plus, 11 projets ont été financés dans le cadre du PRES pour 0,3 M€ la première année.

Les montants cumulés de ces contrats contribuent donc aux ressources propres de l'UVSQ de façon importante et récurrente. La valorisation représente annuellement environ 50 % des ressources propres totales de l'UVSQ, ceci malgré des retombées encore trop limitées pour 3 des 5 pôles de compétitivité. La performance est donc de bon niveau ; cependant, les activités de recherche industrielle ne progressent plus.

L'UVSQ encourage le dépôt de brevets. La période 2006-2009 en témoigne, avec le dépôt de 10 demandes cumulées de brevets pour 2007 et 2008. L'université dépose seule, mais essentiellement en copropriété, les demandes de brevets français présentant des garanties de future licence d'exploitation. Faute des ressources nécessaires à la mise en œuvre d'une prospective auprès des milieux industriels, l'UVSQ poursuit le dépôt, à la condition que les inventeurs recherchent (et trouvent) dans un délai de 18 à 24 mois un relais industriel. À ce jour, 3 brevets sont exploités et génèrent chaque année environ 6 000 €. Deux des 3 licences prévoient que les licenciés prennent en charge le coût du brevet et de ses extensions.

Dans le cadre de la valorisation, une réflexion est à lancer au sein de l'UVSQ sur l'entrepreneuriat : contenu, formation, plan d'actions. Cette sensibilisation augmenterait les chances de succès dans les démarches déjà initiées dans le domaine de la création d'entreprise, des pépinières d'entreprises ou des incubateurs. Il est souhaitable que les fondations partenariales s'inspirent de ce thème. Ces efforts vis-à-vis du monde économique peuvent être démultipliés en utilisant les compétences des autres opérateurs de valorisation à implantation régionale, comme le Réseau de développement technologique Île-de-France ou OSEO ANVAR.

S'il existe une tradition très forte de relations avec le monde académique et socio-économique environnant, la contractualisation de ces relations peut encore progresser. Les retombées économiques issues du tissu industriel régional pourraient encore doubler, en passant de 6 à 12 M€ par an dans la période 2010-2013.

Le nombre des conventions CIFRE (16 en 2008) est trop limité pour une université ayant un fort partenariat industriel. De façon équivalente, 5 jeunes chercheurs seulement émergent au dispositif "doctorant-conseil".

Au final, l'impulsion stratégique, la communication et la mise en place de moyens et de structures pourraient déboucher sur des réalisations plus nombreuses et plus importantes, impliquant plus encore l'environnement académique et socio-économique.



# La stratégie en matière de formation

La préparation de l'offre de formation pour le contrat quadriennal 2010-2013 a, dans le cadre d'une démarche volontaire d'auto-évaluation, impliqué les directeurs de composante, les responsables des domaines L et M et des départements des IUT, le CEVU et sa vice-présidence, ainsi que le directoire de la Direction de la formation et des études (DFE). Ce dernier a joué un rôle déterminant dans l'élaboration de la démarche d'auto-évaluation (création d'un guide de procédures et d'un carnet de suivi des formations, définition des règles de progression de la formation en lien avec ses objectifs...), couplée à une démarche qualité. Les dossiers de demande d'habilitation ont été élaborés par les composantes, les responsables de domaines et de mentions ainsi que par les équipes pédagogiques durant l'été 2008, pour transmission vers la DFE et son directoire début septembre 2008. Des binômes "enseignant-chercheur - étudiant" étaient chargés de l'expertise des maquettes, suivie d'une navette avec les responsables des mentions et les composantes. Chaque demande de formation a donné lieu à la rédaction d'une fiche RNCP, afin de rendre les diplômes lisibles aux partenaires du monde socio-économique. Le CEVU, présidé par la présidente de l'université, a procédé à la validation de l'offre ainsi préparée, domaine par domaine. La stratégie de l'université se décline en 3 points : adossement de chaque diplôme à une compétence en termes de recherche ; formation en apprentissage proposée pour chaque diplôme professionnel ; développement des diplômes pluridisciplinaires.

## I – Les formations LMD

### 1 • Une architecture complexe et des politiques diverses

L'architecture générale prévoit plusieurs niveaux de responsabilité (domaine, mention, spécialité, UFR), qui semblent se recouper en partie, créant un organigramme trop complexe, notamment au niveau décisionnel. Une seule et même personne occupe parfois plusieurs niveaux.

Chaque UFR mène une politique propre : ainsi, en ce qui concerne la licence, l'UFR Sciences a mis en place un système de choix d'UE en S1, qui permet ensuite, en S2, de procéder à un choix de groupes de mentions, le choix de la mention se faisant à la fin du troisième semestre. Dans cette même UFR, en L1, l'évaluation se fait exclusivement sous forme de contrôle continu, ce qui n'est pas le cas dans les autres UFR. On note à ce sujet que l'un des objectifs de la vice-présidence CEVU est de stabiliser les modalités de contrôle continu sur la durée du contrat 2010-2013. L'instauration d'un tutorat obligatoire pour les étudiants de L1 ayant des notes comprises entre 8 et 10 est une autre spécificité de l'UFR Sciences, contribuant au plan Réussite en licence. L'UFR des Sciences sociales et des humanités a, quant à elle, accentué le rôle du responsable d'année, notamment dans la filière AES, où l'on constate une défaillance perlée et progressive d'étudiants – souvent détenteurs de baccalauréats technologiques –, qui n'ont pas été admis en DUT, tandis que beaucoup d'étudiants inscrits en sociologie sont en réalité en attente d'admission en DUT ou en BTS. Au-delà de ces choix propres à chaque UFR se dégage une volonté commune de mettre en place une démarche qualité de l'enseignement, dont l'auto-évaluation constituerait un élément important. L'UFR Sciences entend maintenir des exigences élevées en L3, afin de préserver la qualité de sortie des étudiants, ce qui explique des taux de réussite, dans les licences de Mathématiques et d'Informatique, moins élevés en pourcentage que dans les autres UFR, notamment aux semestres 5 et 6.

Concernant l'évaluation des enseignements, les modalités de mise en place d'un retour de la part des étudiants n'ont pas été précisées, ce qui rend malaisée la perception de la manière dont l'université est en mesure de mener une réflexion sur ses pratiques d'enseignement et de formation et, éventuellement, de les modifier. Si les interlocuteurs rencontrés font état de l'existence d'une stratégie commune à l'université pour la licence, les exemples concrets de cette stratégie ont été relativement minces. D'une manière générale, les objectifs particuliers et les modalités de fonctionnement propres à chaque UFR ne font pas suffisamment émerger une stratégie d'ensemble de l'établissement.

### 2 • Les masters

Il existe un lien solide entre enseignement et recherche à ce niveau. Un accent particulier a été mis sur les mentions Métiers de l'enseignement et de la formation, dans le cadre de la réforme annoncée des concours de recrutement du second degré et de la "mastérisation" de la formation : c'est un point sur lequel l'UVSQ est en avance sur bien d'autres universités.

Parmi l'offre de masters, très riche et consolidée par des partenariats internationaux et au sein du PRES UniverSud Paris, on notera tout particulièrement le dynamisme du master SETE (Sciences de l'environnement, du territoire et de l'économie), qui propose 3 mentions (Ingénierie du développement durable ; Économie et gouvernance de l'environnement et du territoire ; Sciences de l'environnement) permettant aux étudiants de choisir en M1 une démarche disciplinaire ou une formation interdisciplinaire, et proposant en M2 une mutualisation de certains enseignements. Dans le domaine Droit, sciences de gestion et science politique, la mutualisation des enseignements est moindre, mais l'originalité réside dans l'ouverture internationale, fondée sur des accords conclus depuis de nombreuses années avec l'Université Georgetown à Washington DC (USA), l'Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) (Mexique), l'Universidad Complutense de Madrid (Espagne), la Hochschule für Wirtschaft und Politik d'Hamburg (Allemagne), l'Università di Padova (Italie) et diverses universités anglophones et francophones du Québec, notamment.

Enfin, dans le cadre du PRES, un projet de master commun avec Paris-Sud 11, Environnement et développement durable, a été proposé. Si l'UVSQ a davantage d'étudiants en sciences économiques, Paris-Sud 11, à l'inverse, compte plus d'étudiants en écologie et physique des matériaux. Le regroupement des ressources des deux universités permettrait d'atteindre la masse critique de 400 à 500 étudiants. Ce projet de diplôme, qui vise à éviter l'éparpillement des formations, est le résultat d'un travail intensif de plusieurs mois mené par des enseignants motivés.

### 3 • Du CEREL au projet d'Institut des langues et des études internationales

Parallèlement aux UFR, le CEREL (Centre de ressources et espace Langues) joue un rôle important dans les formations : il propose, sur le mode optionnel et facultatif, des dispositifs de tutorat, d'ateliers de conversation, de *peer to peer* et d'autoformation. L'une de ses missions principales, fondée sur le constat d'une insuffisance de l'enseignement des langues pour les spécialistes des diverses disciplines, est d'homogénéiser les pratiques en proposant un référentiel commun. Pour réaliser pleinement cet objectif, le projet d'un Institut des langues et des études Internationales, porté par l'actuel directeur du CEREL, chargé de mission, vise à mettre en synergie les échanges internationaux et les formations de LVE et de FLE. L'idée de réunir les ressources en langues du CEREL avec la préparation à la mobilité Relations internationales, la formation continue, l'enseignement du FLE, les sections de langues, littératures et civilisations étrangères (anglais, espagnol) et les lettres modernes constitue un projet original, susceptible de résoudre les antagonismes qui opposent fréquemment filières traditionnelles et centres de langues, en les fédérant.

## II – Les formations professionnalisantes technologiques

L'UVSQ affiche fortement sa volonté de développer les formations professionnalisantes (DUT, licences professionnelles, masters professionnels, formations d'ingénieurs), notamment dans le cadre de la formation en alternance, pour une insertion professionnelle réussie des étudiants. Cette orientation stratégique, très marquée dans le discours des acteurs de l'université mais aussi de ses partenaires, est conduite en adéquation avec les besoins socio-économiques exprimés et identifiés du territoire et en étroite concertation avec les collectivités territoriales.

### 1 • La carte des formations

Durant la période quadriennale 2006-2009, l'offre de formation professionnalisante est composée de :

- 18 licences professionnelles ; le contenu des enseignements s'appuie fortement sur les compétences des IUT en matière de formations professionnalisantes ;
- 44 masters professionnels, parmi lesquels 17 sont dispensés en apprentissage, voire exclusivement en apprentissage (5) ;
- formations technologiques courtes. Les IUT de Vélizy (1 100 étudiants) et de Mantes-en-Yvelines (600 étudiants) proposent 11 DUT (dont 3 à l'antenne de l'IUT de Vélizy localisée à Rambouillet) et 12 licences professionnelles (intégrées dans les 18 qui constituent l'offre de formation de l'UVSQ) ; sur les 11 DUT, 5 sont également dispensés en apprentissage ;
- formations d'ingénieurs. L'Institut des sciences et techniques des Yvelines (ISTY) propose 2 filières technologiques spécialisées : une formation en informatique, créée en 1992 à Versailles, qui sera refondue pour le contrat 2010-2013, avec le double objectif d'augmenter les effectifs et de s'adapter aux évolutions de l'informatique ; une formation en mécatronique, créée en 2003 à Mantes-en-Yvelines et proposée en partenariat avec le Centre de formation des apprentis (CFA) Ingénieurs 2000, qui affiche un développement ambitieux, adossé notamment à l'ouverture de deux nouvelles options. Globalement, le projet 2010-2013 témoigne d'une ambition d'élargissement de l'offre de formation technologique de haut niveau.



## 2 • Les IUT et l'ISTY : des structures internes porteuses de projets

Chaque IUT a des projets cohérents et pertinents de développement de nouvelles formations ouvertes sur le territoire économique (licences professionnelles, DUT) et à l'international (DUT délocalisé à l'École supérieure des technologies de l'information Ho Chi Minh Ville pour Vélizy, déploiement d'une licence professionnelle Ingénierie intégrée au sein de l'Université de Rabat). Il existe une demande forte de la mairie de Rambouillet, afin que l'antenne délocalisée de l'IUT de Vélizy devienne un IUT de plein exercice au cœur du pôle de compétitivité Cosmetic Valley, ce qui nécessite une affectation de locaux. Cette question semble réglée selon la mairie de Rambouillet. L'IUT de Vélizy s'inscrit dans un projet de plate-forme de mutualisation de connaissances et de transfert de compétences. L'IUT de Mantes entend, quant à lui, se développer autour de la mécatronique d'une part, de l'environnement et du développement durable d'autre part.

Créé dès 1992, l'ISTY compte 217 élèves-ingénieurs en 2008-2009, avec une augmentation de plus de 15 % par rapport à l'année universitaire précédente. 47 élèves sont inscrits dans un cycle préparatoire intégré, créé en 2007. L'origine des recrutements est différente selon les filières : DUT et BTS principalement, pour la mécatronique ; L2, L3 et CPGE pour l'informatique. La localisation sur 2 sites n'est pas perçue comme un handicap. Il existe un partenariat avec la Faculté des sciences. Par ailleurs, le projet d'établissement évoque la création de passerelles entre les IUT, l'ISTY et les UFR, avec création d'UE spécifiques facilitant l'intégration d'étudiants en IUT ou le passage des IUT vers les licences générales.

Les deux IUT comme l'ISTY affichent leur attachement à l'université, tout en affirmant leur volonté de renforcer leur identité. Deux difficultés principales ont été évoquées :

- la prise en compte de la spécificité pédagogique des formations professionnalisantes et des coûts associés, revendiquée par les 3 composantes, qui s'inquiètent de la volonté de l'université de maintenir un financement au juste niveau, notamment si le logiciel SYMPA est appliqué "à la lettre". Les IUT espèrent que les Contrats d'objectifs et de moyens apporteront des garanties en la matière. Le conseil de l'ISTY, pour sa part, a voté une motion lors de sa séance du 3 mars 2009, afin de protester sur l'écart constaté entre le budget prévisionnel voté par l'école et celui proposé par le CA de l'UVSQ ;
- l'augmentation de 10 à 20 % du prélèvement effectué par l'université sur la TA collectée par les composantes, TA qui représente une part importante des ressources propres des 2 IUT et de l'ISTY. Ceux-ci s'interrogent notamment sur l'utilisation qui va être faite des fonds ainsi "récupérés" par l'université.

Dans le cadre du PRES, le projet de création d'un Collège des sciences de l'ingénierie par l'ENS Cachan, Centrale, Paris-Sud 11 et l'UVSQ, est l'occasion d'assurer le développement de l'ISTY dans un cadre interuniversitaire solide. Il est souhaitable que l'université se positionne clairement pour contribuer à la réussite du projet.

Les IUT et l'ISTY portent des projets ambitieux au sein de l'université en matière de formation initiale et continue, et de création d'une structure de recherche technologique (ISTY). Particulièrement dynamiques, ils représentent un atout majeur de l'université pour conforter partenariats industriels et relations avec les collectivités territoriales. Sans pour autant favoriser le retour à un régime "facultaire", les Contrats d'objectifs et de moyens doivent permettre à l'UVSQ de répondre, dans le respect d'une politique d'établissement discutée et transparente, aux besoins des formations et de la recherche technologiques.

## 3 • Les Centres de formation d'apprentis (CFA)

Près de 900 étudiants de l'UVSQ sont aujourd'hui "sous contrat" dans 3 CFA et quelque 600 entreprises sont impliquées dans le dispositif. L'objectif est de porter ce nombre à 1 800 étudiants entre 2010 et 2013. Tous les secteurs de l'université sont concernés par ces formations : 25 % des étudiants proviennent des SHS, 22 % des sciences et technologies, 10 % du droit et de la science politique, 27 % de l'IUT de Vélizy, 8 % de l'IUT de Mantes, 8 % de l'ISTY (filiale mécatronique).

Le CFA d'Alembert, créé en 2006, résulte d'un partenariat entre l'UVSQ et la Chambre de commerce et d'industrie de Versailles Val-d'Oise/Yvelines (CCIV), dont l'objectif était de développer les formations en apprentissage. Le nombre d'apprentis est en constante progression : 120 en 2008, plus de 200 en 2009. Le CFA vise 500 apprentis en 2013. La CCIV est gestionnaire du CFA et rémunère à ce titre 4 personnes ; l'UVSQ assure la pédagogie et les formations. Un important travail de sensibilisation est réalisé par le directeur du CFA au sein de l'université pour convaincre les EC de s'engager dans cette voie. Aujourd'hui, chaque nouvelle formation professionnalisante est ouverte à l'apprentissage, les anciennes intégrant le dispositif sur la base du volontariat. Les enseignants-chercheurs concernés portent un regard positif sur ces formations en alternance, qui n'induisent pas une perte de reconnaissance de leur enseignement.

Le CFA d'Alembert, qui dispose de ses propres locaux sur le campus de Saint-Quentin-en-Yvelines (500 m<sup>2</sup>), utilise des locaux à Mantes-en-Yvelines et à Vélizy. Il joue pleinement son rôle d'aide à l'insertion professionnelle. Le partenariat est bénéfique à l'ensemble des acteurs (EC, collectivités, étudiants). C'est un des points forts de l'université à développer.

### III – Insertion professionnelle, orientation active et réussite en licence

#### 1 • La mobilisation de l'université au service de l'insertion professionnelle des étudiants

Une direction Réussite et insertion professionnelle, comportant à sa tête un directoire, vient d'être créée : elle réunit de façon cohérente les ressources de la Direction de l'information et de l'orientation et de celle de l'insertion professionnelle, du Bureau de l'insertion professionnelle et de l'Observatoire de la vie étudiante. Au total, cette direction unique est composée de 16 personnes, mais, pour être au plus proche des étudiants, elle devrait ouvrir des antennes sur l'ensemble des sites de l'université.

L'Observatoire de la vie étudiante a pour mission de réaliser l'ensemble des enquêtes nécessaires au suivi de la réussite et de l'insertion professionnelle. Il réalise notamment, en début d'année universitaire, une cartographie socioprofessionnelle des étudiants de première année. Les indicateurs d'insertion professionnelle de l'UVSQ montrent que 84 % des diplômés 2006 d'un master professionnel ont un emploi et que deux tiers d'entre eux sont recrutés en moins de 3 mois.

L'université a par ailleurs pris deux initiatives innovantes en matière d'insertion professionnelle. La première consiste à faire dialoguer le corps enseignant et les entreprises sur la lisibilité de l'offre de formation et son adaptabilité au bassin d'emploi. Un premier forum enseignants/entreprises a ainsi été organisé en juin 2008. Il sera suivi en 2009 par des rencontres individualisées entre des directeurs des ressources humaines et des enseignants des différentes composantes. La seconde initiative est le projet de création, soutenu par le FEDER, d'un nouvel outil numérique pour la mise en ligne de données concernant les étudiants (CV, parcours professionnel...). Baptisé "e-portfolio", il sera accessible dès septembre 2009. Tous les étudiants et anciens étudiants pourront alors déposer leur CV en ligne et bénéficier du réseau social et professionnel de la communauté universitaire.

#### 2 • La nécessité de mieux intégrer la professionnalisation en licence

Les maquettes des licences générales n'intègrent pas suffisamment la dimension professionnelle de la formation. Outre l'absence d'unités d'enseignement consacrées à la recherche d'emploi ou à la création d'un projet personnel personnalisé (prévues seulement pour la filière AES à partir de février 2009), le stage obligatoire n'est le fait que de quelques mentions. Les possibilités d'études à l'étranger au cours de la licence sont également insuffisamment connues des étudiants. Enfin, l'université devrait généraliser les études d'insertion professionnelle pour les étudiants des licences générales : il n'existe que quelques études spécifiques, notamment pour la filière AES.

#### 3 • Orientation active et accompagnement des étudiants en licence

L'université a fait un effort sensible pour promouvoir ses formations auprès des lycéens. Elle participe à de nombreux salons, organise des journées "portes ouvertes" et intervient sur demande dans les lycées. Elle a également mis en ligne un nouveau site Internet qui présente de manière exhaustive les formations, les pré-requis nécessaires, le contenu détaillé des enseignements, les débouchés professionnels.

D'une manière générale, la lutte contre l'échec en 1<sup>er</sup> cycle est principalement laissée à l'initiative des composantes. Le pilotage au niveau de l'université étant très faible, il en résulte des pratiques hétérogènes. Par exemple, la mise en place de référents pédagogiques identifiables et disponibles pour les étudiants n'est pas généralisée à l'ensemble des formations. Il en va de même pour le tutorat. Sur ce dernier point, l'université devrait pouvoir comptabiliser le nombre de bénéficiaires et mesurer son impact sur la réussite des étudiants. Au demeurant, le taux de réussite en licence<sup>1</sup> est bon pour les trois UFR concernées (Droit et science politique ; Sciences ; Sciences sociales et humanités) : de l'ordre de 50 % en L1, il dépasse 70 % en L2 (avec de bons résultats pour l'UFR SSH) et varie entre 65 et 84 % en L3. En ce qui concerne les licences professionnelles (dont les inscrits proviennent à 6 % des filières générales<sup>2</sup>), le taux est de 84 %.

<sup>1</sup> Il correspond au nombre d'admis aux sessions 1 et 2 rapporté au nombre d'inscrits en 1<sup>ère</sup> session.

<sup>2</sup> Sur 698 inscrits en licence professionnelle, 42 sont issus des filières générales.

En ce qui concerne le suivi des étudiants, l'UVSQ devrait généraliser les études sur le parcours des étudiants au sein et en dehors de l'université (nombre d'étudiants ayant bénéficié de passerelles, suivi de cohortes, réorientations...). Les enquêtes réalisées sur les étudiants en sciences et en AES sont de bonnes pratiques à étendre.

Lancée il y a 2 ans, une étude a été menée auprès des étudiants sur les conditions de travail en L1. Si elle est intéressante dans son principe, sa réalisation laisse à désirer en raison du mode de réponse choisi (sur l'ENT) et du faible nombre de retours. Pour être efficace, le questionnaire doit être obligatoire et rempli en cours.

## IV – La formation continue

La formation continue (FC) est regroupée dans un service commun depuis 1998. Interlocuteur de nombreux services et composantes de l'université, il est composé de 17 personnes, parmi lesquelles 12 sont autofinancées. L'offre proposée s'appuie beaucoup sur les compétences internes à l'établissement, avec un nombre limité d'intervenants extérieurs. Une convention avec le CEREL permet d'assurer la FC en langues. 56 500 heures ont été dispensées en 2008 auprès de 2 000 stagiaires, pour un chiffre d'affaires de 1,7 M€. Les recettes sont partagées entre le niveau central (20 %), le service (20 %) et les composantes (60 %). La formation médicale continue, partie intégrante du service, s'appuie sur 8 diplômes universitaires et 12 diplômes interuniversitaires.

Les projets portent sur la mise en œuvre d'une formation qualifiante de courte durée et le développement du droit individuel à la formation (DIF) en interne, avec un affichage de croissance "prudente" de la part de son directeur. Une meilleure communication sera assurée par la création de personnes ressources dans les composantes ("antenne FC"). Partant d'un mode de fonctionnement centré sur la demande, le service évolue avec l'élaboration d'un catalogue. Il fonctionne avec un portefeuille d'une centaine d'entreprises des Yvelines. Parmi les objectifs, figure celui d'une certification dans le cadre européen.

La VAE (Valorisation des acquis de l'expérience) est intégrée au Service de formation continue, qui est chargé de son développement au sein de l'université. 60 dossiers VAE ont été déposés en 2008 (44 en 2005) et 21 diplômes obtenus (36 en 2005), ce qui constitue un bon résultat. Une plateforme commune de VAE, partagée au sein du PRES entre Paris-Sud 11, l'ENS Cachan, l'Université d'Évry et l'UVSQ, et accessible *via* un portail WEB unique, est en cours de réalisation. Son développement s'accompagne de la réalisation d'une "charte qualité VAE UniverSud Paris", qui décrira précisément les engagements pris par les établissements pour accompagner le candidat.

Le Service de formation continue de l'UVSQ dispose d'une expérience certaine. Néanmoins, le chiffre d'affaires n'est pas en rapport avec le potentiel humain du service. Il est recommandé de sortir d'une logique de développement "prudent" pour une démarche active de prospection interne et externe ; le doublement du chiffre d'affaires sur la durée du contrat 2010-2013 (VAE comprise) pourrait être un objectif affiché. Un bâtiment dédié à la formation continue serait utile pour conforter son développement et sa visibilité régionale.



# L'intégration de l'UFR de Médecine et les relations avec le CHU



L'UFR de Médecine - Paris Île-de-France Ouest (PIFO), née en 2001 du transfert à l'UVSQ du pôle médical de Garches de l'Université Paris 5, continue son intégration au sein de l'université, dont elle constitue l'un des axes de développement. Dans le cadre d'un partenariat public-privé, l'UFR devrait s'établir à la rentrée 2012 dans de nouveaux locaux, à Montigny-le-Bretonneux (14 000 m<sup>2</sup>) et mettre un terme à la précarité relative de ses installations d'enseignement et de recherche. Les nouveaux locaux sont un élément fondamental du développement de cette UFR.

L'UFR s'adosse à un tissu hospitalier assez dispersé géographiquement : trois hôpitaux universitaires de l'AP-HP (Ambroise-Paré, Sainte-Périne et Raymond-Poincaré) et trois hôpitaux généraux ayant établi des conventions (signées entre l'UVSQ et l'AP-HP) et permettant l'insertion universitaire de certains services : André-Mignot (Versailles), Poissy-Saint-Germain et Foch (Suresnes).

900 étudiants sont inscrits en PCEM1 (effectifs 2007), avec un *numerus clausus* fixé à 122 en médecine, 12 en dentaire, 18 en maïeutique. Des passerelles sont prévues pour les étudiants qui n'accèdent pas à la deuxième année : accès direct en L2 Sciences pour les étudiants ayant obtenu une moyenne supérieure à 10/20, capitalisation de certaines UE pour ceux dont la moyenne est inférieure à 10/20. L'UFR a également décidé que les étudiants obtenant moins de 6/20 ne sont pas autorisés à redoubler. Elle affiche une volonté de recruter dans le bassin régional, qui se traduit par le refus des transferts de dossier, à l'exception de ceux motivés par le rapprochement familial. Le second cycle des études médicales s'appuie largement sur la formation à l'hôpital. La préparation de l'Examen classant national (ECN) implique des enseignements au cours des stages hospitaliers, un complément par enseignements dirigés et un tutorat exercé par un titulaire. Les résultats à l'ECN placent l'UVSQ en position tout à fait honorable (1<sup>ère</sup> en 2009). Une sensibilisation à la recherche a lieu au cours des études médicales : elle permet à 50 % des étudiants en médecine de valider un M1 de biologie *via* des UE de M1 et des stages. Cette politique est favorisée par une bonne interaction avec le département de biologie de l'UFR des Sciences.

La recherche biomédicale et la formation reposent sur des effectifs de 84 hospitalo-universitaires de rang A, 120 hospitalo-universitaires de rang B, 76 BIATOSS et 41 praticiens hospitaliers. Le niveau de recrutement sur les quatre dernières années est significatif : 19 hospitalo-universitaires de rang A, 13 hospitalo-universitaires de rang B, 21 BIATOSS. Seulement 5 hospitalo-universitaires de rang A bénéficient de la PEDR. Les unités de recherche biomédicales sont représentées par une UMR avec le CNRS (Versailles), 3 UMR avec l'INSERM et 8 EA. L'UFR PIFO participe à 5 centres de référence avec les hôpitaux de l'AP-HP. En collaboration avec le PRES UniverSud Paris, elle coordonne le DIM Santé, environnement, toxicologie (SEnT), financé par la Région Île de France. Le score SIGAPS 2008 est 2 379, correspondant à 560 publications ; il reflète une grande hétérogénéité au sein des sites hospitaliers, Ambroise-Paré et Raymond-Poincaré assurant la quasi-totalité des publications. L'activité de contrats est visible avec 14 Programmes hospitaliers de recherche clinique (PHRC) et 8 contrats européens ; par contre, un seul contrat ANR est cité. La valorisation de la recherche biomédicale reste modeste : un seul brevet est répertorié.

L'UFR PIFO occupe une place essentielle dans le projet d'établissement de l'UVSQ. En outre, l'UFR veut se positionner comme leader dans l'Ouest de la région Île de France. Le recentrage autour de deux axes thématiques dotés d'une bonne lisibilité – Santé et environnement, Handicap moteur et maladies métaboliques – devrait favoriser la réussite d'un projet aux frontières de plusieurs UFR de santé ayant un rayonnement bien établi. Le PRES UniverSud Paris permet un partenariat entre les 2 UFR santé de l'UVSQ et de Paris-Sud 11 qui bénéficiera à la recherche (DIM Santé, environnement et toxicologie) et à la formation (réalisation du L1 Santé basé sur la complémentarité des deux établissements).

Une difficulté demeure : le problème immobilier. En effet, les enseignants-chercheurs de l'UFR sont actuellement trop dispersés dans la région parisienne, pour qu'ils puissent développer leur recherche. C'est une clé de la réussite pour cette jeune UFR et ce point fondamental devrait être réglé en 2012. Le tissu recherche reste assez faible, malgré d'authentiques efforts pour l'améliorer. En particulier, les différentes EA ne semblent pas s'appuyer sur les axes thématiques affichés (Santé, Environnement et Handicap) mais sur des volontés individuelles. La politique visant à redynamiser le tissu recherche de cette UFR n'est pas décrite de façon explicite. La dispersion géographique des centres hospitaliers demeure un handicap certain pour une politique de campus.

L'université affiche la montée en puissance de la recherche médicale comme l'une de ses priorités. Il est important que ce choix se décline au niveau de l'UFR de Médecine, afin de conduire à un renforcement des équipes de recherche et à une augmentation de l'attractivité de l'UVSQ sur les nouveaux chercheurs. Les axes thématiques annoncés peuvent créer une spécificité, qui pourrait être attractive. Si l'ouverture d'un nouveau bâtiment en 2012 est un atout certain pour l'UFR PIFO, elle n'est pas suffisante pour attirer les enseignants-chercheurs qui exercent leur activité de recherche au sein des UFR médicales parisiennes.

# La vie étudiante



## I – La population étudiante

Créé dès 1992, l'Observatoire de la vie étudiante devait permettre à l'université de mieux connaître ses étudiants. Mais avec l'augmentation du nombre de ses missions, ses études sur les conditions de vie des étudiants se sont faites de plus en plus rares : les dernières enquêtes, consacrées pour l'une au temps libre des étudiants, pour l'autre aux conditions de réalisation de la thèse, datent de 2006. Deux autres enquêtes (sur les abandons en 1<sup>ère</sup> année et le budget des étudiants de 1<sup>er</sup> cycle) avaient été réalisées en 2002. Il paraît urgent de relancer ce type d'enquêtes, si l'université veut accompagner au mieux ses étudiants.

La répartition des étudiants par site est très inégale, puisque près de la moitié d'entre eux (45,5 %) fréquentent le campus de Saint-Quentin-en-Yvelines, tandis qu'une proportion équivalente se partage entre Versailles/Le Chesnay (27,7 %) et Garches/Boulogne (16 %). Les autres sites (Vélizy, Rambouillet, Mantes-en-Yvelines et Poissy) accueillent les quelque 10 ou 11 % d'étudiants restants. On retiendra, par ailleurs, qu'en 2008-2009, les étudiants de l'UVSQ sont pour 13,75 % d'entre eux de nationalité étrangère (contre 12,9 % pour l'ensemble des universités pluridisciplinaires avec santé). En 1<sup>er</sup> cycle, 61,6 % des étudiants sont originaires des Yvelines, contre 36,9 % en 2<sup>e</sup> cycle<sup>1</sup>. Par ailleurs, si plus de la moitié des étudiants de l'UVSQ proviennent de milieux favorisés (51,3 %, contre 31,8 % dans les universités de même catégorie) et si le taux de boursiers demeure très faible (12,1 %, contre 25,6 % au niveau national), le Service de médecine préventive note cependant une augmentation sensible des difficultés sociales des étudiants : ils sont de plus en plus nombreux, notamment ceux issus des classes moyennes, à avoir recours aux "jobs" étudiants. Enfin, le temps de transport moyen par jour est long (2 heures) et traduit le manque de logements sur site. Ces données mériteraient d'être précisées dans le rapport annuel du Service de médecine préventive.

## II – La participation des étudiants à la vie de l'université

"L'épanouissement et l'engagement des étudiants" sont l'un des 4 axes prioritaires du projet d'établissement. Pour répondre à cet objectif, l'université dispose d'une Direction de la vie étudiante, présente sur 3 sites et composée de 7 personnes. Dirigée par un étudiant, elle a pour mission d'informer sur la vie étudiante et de proposer un certain nombre de services à destination des étudiants et des associations (jobs, logements, aide aux initiatives étudiantes...). Par ailleurs, les élus étudiants sont bien représentés dans les différentes instances de direction. La participation des étudiants aux élections, de l'ordre de 15 %, se situe dans la moyenne nationale. Toutefois, l'UVSQ doit intensifier ses efforts pour l'augmenter, si elle veut atteindre son objectif d'"investissement citoyen" de ses étudiants.

Le vice-président étudiant, en charge des conditions d'études, et le directeur de la vie étudiante, en charge de la vie étudiante, sont choisis en fonction des résultats électoraux, parmi les deux listes majoritaires. Indemnisés, ils participent au comité de direction et rencontrent régulièrement la présidente et la VP CEVU. Ils estiment être entendus et soutenus par la direction de l'université. Ce fonctionnement collégial permet de prendre en compte les différentes sensibilités des étudiants. L'organigramme prévoit également des chargés de mission étudiants indemnisés dans les différentes directions dotées d'un directoire. Si ce dispositif témoigne de la volonté d'associer au maximum les étudiants à la prise de décision, l'université doit veiller à ne pas faire évoluer la fonction d'élus étudiants vers celle de gestionnaire professionnel, indemnisé et nommé par la direction de l'université. En outre, il est nécessaire de s'assurer d'une bonne articulation entre le CEVU et la Direction de la vie étudiante.

La direction de l'université devra faire adhérer l'ensemble de la communauté universitaire et l'ensemble des composantes à son projet d'associer les étudiants à la conduite de l'établissement. Trop souvent, la vie étudiante est du ressort unique des composantes, qui s'engagent très diversement dans ce domaine. De l'avis de la grande majorité des étudiants rencontrés, elle devra également s'attacher à renforcer le sentiment d'appartenance des étudiants à l'université, qui reste extrêmement faible.

---

<sup>1</sup> Indicateurs DEPP 2006-2007 (effectif des étudiants par lieu de résidence des parents).

### III – Donner vie aux différents campus

L'université n'ayant pas encore fêté ses 20 ans, la plupart de ses infrastructures sont récentes et adaptées à l'accueil des étudiants. Ces derniers bénéficient par ailleurs du cadre verdoyant de l'Ouest parisien. Un accueil multiservices a été organisé pour la première fois à la rentrée 2008-2009 : il regroupe pendant un mois une dizaine de services liés à la vie étudiante. Les étudiants disposent également de services numériques performants : un espace numérique de travail, une plateforme de travail collaboratif, un portail étudiant et de nombreux cours en ligne.

Le projet d'établissement 2010-2013 prévoit, sur le campus de Saint-Quentin-en-Yvelines, la création d'une Maison des étudiants, comprenant des espaces pour les associations, une cafétéria, une salle de spectacles, et différents services liés à la vie étudiante. Ce projet, défini en concertation avec les acteurs de la vie étudiante, sera dirigé par un étudiant élu (le directeur de la vie étudiante). Un projet identique est en cours de négociation avec la Ville de Versailles pour le campus versaillais. Pour être une réussite, les Maisons des étudiants doivent devenir des lieux vivants, adaptés au rythme de vie des étudiants, notamment en soirée. En attendant l'ouverture de ces nouveaux espaces, l'université doit favoriser le développement de la vie étudiante au sein des locaux des UFR. Les étudiants trouvent l'ambiance de l'université très académique, sans véritable dynamique de vie étudiante. Ce sentiment est renforcé par l'absence de lieux de vie dans plusieurs UFR. L'université est alors perçue comme un lieu de passage. À titre d'exemple, la cafétéria de l'UFR de Droit et science politique ferme ses portes à 15h 00, alors que c'est le seul endroit où les étudiants peuvent s'arrêter en dehors des cours. Le succès des manifestations organisées par le Service culturel témoigne pourtant de l'envie des étudiants de participer à des animations sur le campus : chaque événement suscite en effet deux fois plus de demandes que de places proposées. De même, un grand nombre d'étudiants participent aux événements organisés par les associations étudiantes, comme ICARE (sur le thème du développement durable) ou Juristribune (concours de plaidoirie au Palais de Justice).

L'équipe présidentielle a conscience de la nécessité d'encourager la vie associative pour animer les campus. Outre la création d'une UE Engagement et vie associative, validée par 9 ECTS, la Direction de la vie étudiante vient d'organiser un forum des associations à destination des étudiants. Une charte des associations a également été conçue pour déterminer leurs droits et obligations. Un peu plus d'une vingtaine d'associations sont référencées par l'université : elles doivent remplir un dossier d'agrément tous les deux ans, afin de bénéficier d'une reconnaissance institutionnelle et de subventions. Le manque de locaux est un problème rencontré par les associations, qui se plaignent également des lourdeurs administratives pour afficher dans les locaux ou organiser des animations à destination des étudiants.

La gestion du Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) n'est pas conforme à la circulaire de juillet 2001, qui spécifie que ce fonds doit bénéficier exclusivement aux initiatives étudiantes. En l'espèce, sur un budget d'environ 200 000 €, 35 000 € seulement sont directement affectés aux projets étudiants. Pour se mettre en conformité avec la loi, l'université doit redéfinir au plus vite les critères d'éligibilité à ces crédits. De même, si la très grande majorité des droits d'inscription spécifiques ont été supprimés, il est demandé 230 € de droits complémentaires aux étudiants de l'Institut d'études judiciaires.

### IV – Une situation alarmante en matière de logement étudiant

Comme le soulignait déjà le CNE en 2006, la situation du logement étudiant est alarmante. Force est de constater que la mobilisation de l'État et des collectivités locales n'est pas suffisante pour combler le retard pris dans ce domaine. La capacité des résidences universitaires gérées par le CROUS dans le département est de 242 lits, ce qui classe l'université au dernier rang en ce qui concerne le ratio entre l'effectif étudiant et le nombre de logements étudiants. 370 autres chambres aux loyers plus élevés sont réservées aux étudiants de l'université dans des résidences privées. Une nouvelle résidence du CROUS de 60 studios doit ouvrir ses portes en 2011. D'autres projets sont en cours de discussion avec les collectivités territoriales et des acteurs privés. Si l'université souhaite garantir l'attribution de logements étudiants sur critères sociaux et s'assurer de loyers modérés, la gestion de ces nouvelles résidences doit être confiée au CROUS.

### V – Une université pilote en matière de lutte contre le handicap

L'université mène une politique de grande qualité en matière d'accueil des étudiants handicapés. Le pilotage opérationnel est assuré par un service dédié au sein de la Direction de la vie étudiante. L'UVSQ vient d'ailleurs d'être nommée aux trophées *Handi-friends*, qui récompensent les meilleures initiatives des universités dans ce domaine. Une centaine d'étudiants sont aujourd'hui bénéficiaires d'un dispositif adapté. Un travail d'identification des lycéens handicapés est réalisé en amont. Au quotidien, l'accompagnement des étudiants (aménagement de l'emploi du temps, prise de notes par des étudiants...) est assuré, sur chacun des sites, par un relais handicap, dont le personnel a été



formé au langage des signes, et 34 enseignants référents. L'UVSQ organise également, avec les associations étudiantes et certaines formations, une journée, *Handivalides*, pour sensibiliser les étudiants aux handicaps (repas en aveugle, initiation au braille). Enfin, elle développe des partenariats avec les entreprises, pour favoriser l'insertion professionnelle des handicapés : ainsi, le Forum emploi handicap, ouvert à toutes les personnes handicapées du département et qui se tient dans les locaux de l'université, a réuni 400 visiteurs et 28 entreprises.

## VI – Une offre sportive quasi inexistante, un Service culturel dynamique

Restructuré en 2008 et intégré au sein de la Direction de l'action culturelle, sportive et sociale (DACASS), le Service des sports propose une offre limitée, dans le cadre des activités à destination des enseignants. Le sport en pratique libre n'est absolument pas développé, faute de locaux et de moyens. Pour développer son offre, l'UVSQ doit augmenter les horaires d'ouverture des gymnases et multiplier les partenariats avec les installations sportives avoisinantes. Elle doit aussi impérativement coordonner le statut des sportifs de haut niveau.

La dynamique du Service culturel est positive. Le nombre d'événements et d'activités culturelles proposés aux étudiants a plus que doublé entre 2006 et 2008, passant de 21 à 55, et la carte d'étudiant de l'UVSQ donne droit à des tarifs préférentiels dans plus d'une vingtaine d'établissements culturels. Cependant, l'objectif du contrat 2006-2009, qui visait 900 étudiants pour l'UE optionnelle culturelle n'a pas été atteint : seuls 200 l'ont suivie en 2008.

## VII – Les ressources documentaires : un bilan positif

Le Service commun de documentation, dont le budget s'élève à 1,4 M€, est placé sous la responsabilité d'un directeur, qui dispose, pour l'ensemble des 6 sites sur lesquels le SCD est présent, de 50 agents (dont 4 conservateurs et 10 bibliothécaires et IGE) et de 25 moniteurs étudiants. Entre 2007 et 2008, le nombre total des entrées est passé de 600 000 à 620 000 entrées.

Entre 2006 et 2009, le développement des infrastructures a progressé et la politique documentaire s'est rationalisée. La construction d'une nouvelle bibliothèque à Versailles, financée par la Région Île de France, devrait débiter en septembre 2009 pour s'achever en 2010. La bibliothèque de Boulogne connaît une situation particulièrement difficile, en raison de l'exiguïté des locaux, ouverts à présent à l'ensemble des étudiants de médecine ; elle reste cependant ouverte du lundi au vendredi jusqu'à 23h, offrant ainsi 67,5 heures d'accessibilité par semaine. À Saint-Quentin-en-Yvelines (9 000 étudiants), les horaires d'ouverture ont augmenté en 2006 de 51 à 63 heures par semaine, grâce à une subvention du Conseil régional permettant le recrutement de moniteurs (ouverture du lundi au vendredi jusqu'à 20h et le samedi toute la journée). L'ouverture le dimanche, envisagée, n'a pas été souhaitée par les étudiants.

On constate de grandes disparités entre les sites en termes de matériel informatique (1 poste "SCD" pour 90 étudiants à Saint-Quentin, 1 poste pour 800 étudiants à Versailles, 1 poste pour 100 étudiants dans les IUT). À Saint-Quentin, des salles de travail de groupe ont été prévues, ainsi que des postes pour malvoyants.

La relative jeunesse de l'université explique que l'objectif de 200 000 ouvrages ne soit pas encore atteint. Le fonds était de 151 000 documents imprimés en 2007, et le directeur du SCD espère raisonnablement arriver à 170 000 documents en 2009. L'objectif quantitatif est complété par un outil d'évaluation des collections, fondé sur leur utilisation : les achats répondent ainsi aux besoins des étudiants.

Dans cette université pluridisciplinaire, la ligne suivie est de maintenir une offre très large. Pour la recherche, les abonnements à des périodiques sont complétés par les ressources électroniques : 8 500 titres de revues électroniques sont accessibles en plein texte. Pour autant, le pas vers "le tout électronique" n'est pas franchi pour l'instant. La mise en place d'un portail documentaire, avec accès à distance, s'accompagne d'un projet de dépôt de thèses électroniques et d'accès à des archives ouvertes d'ici la fin 2009. Dans cette perspective, des liens étroits existent entre le Service informatique, la cellule TICE et le SCD. La politique de site, menée tant en interne (entre les divers sites de l'université) qu'en externe (PRES UniverSud Paris, collectivités territoriales, bibliothèques municipales), vise à rationaliser les achats. En ce qui concerne les bibliothèques de laboratoire, le SCD entend éviter les doublons dans les acquisitions et procéder à l'intégration de certains fonds, lors de la construction des nouveaux locaux.

Un aspect important de la politique du SCD est de favoriser la maîtrise de l'information par les étudiants : une partie du Certificat informatique et internet (C2I) en licence, dans lequel s'impliquent les bibliothécaires, est consacrée à la documentation et à l'apprentissage des outils documentaires. Une salle de formation est à la disposition des étudiants de master et de doctorat.

Une mission supplémentaire du SCD est de servir d'espace d'exposition et d'auditorium pour des manifestations culturelles, en partenariat avec le Musée de la ville, la Maison de la poésie et d'autres institutions, et en lien avec le Service culturel et le Service communication de l'université.

Une réflexion constante et constructive est menée au sein de l'université sur les missions du SCD. Elle s'est traduite par un aménagement des locaux, qui ont été agrandis, et une augmentation des horaires d'ouverture (mais un travail reste à conduire sur le site de Versailles en ce domaine). L'accent est progressivement mis sur les ressources électroniques et l'université intègre sa réflexion et l'évolution de sa politique documentaire dans la dimension PRES. Il est envisagé de faire évoluer la bibliothèque vers des formes de *learning centers*, sur le modèle de ce qui se fait à Lausanne, afin de l'adapter au travail des étudiants (organisation de groupes avec discussion).

# La stratégie en matière de relations extérieures et de relations internationales

## I – Les relations extérieures

Elles sont un point fort de l'UVSQ, qui s'est développée en s'appuyant sur un tissu relationnel dense, tant local que régional et national.

### 1 • Les relations interétablissements

À travers le PRES UniverSud Paris, dans lequel elle est très impliquée, l'UVSQ a pour objectifs une meilleure reconnaissance à l'international, une synergie pour la transdisciplinarité de ses activités de formation et de recherche, une mutualisation des moyens de valorisation, d'appui aux chercheurs et de communication, un accès aux infrastructures nouvelles du plateau de Saclay (plates-formes technologiques, logements d'étudiants). Partie prenante du plan Campus du Plateau de Saclay, elle vise aussi un rééquilibrage sur la partie Ouest de l'OIN Massy-Palaiseau, Saclay, Versailles, Saint-Quentin-en-Yvelines.

Selon le président du PRES, la culture de PRES aura du mal à diffuser si elle est insuffisamment relayée par les équipes de direction des universités. À terme, se posera pourtant aux trois universités Paris-Sud 11, Évry-Val d'Essonne et Versailles - Saint-Quentin la question de la meilleure stratégie à mettre en œuvre pour renforcer la mutualisation des moyens, la lisibilité nationale et l'accessibilité aux contrats européens. L'UVSQ devra déterminer les domaines de responsabilité qu'elle est prête à déléguer au PRES : thématiques de recherche, contrats industriels et européens, relations internationales et mobilités étudiantes.

En dehors du PRES, les relations avec le Château de Versailles ont été formalisées par la constitution, fin 2006, d'un GIP, le Centre de recherche du château de Versailles, dont les retombées possibles ne sont pas clairement exposées. De même, des partenariats existent avec la Bergerie nationale de Rambouillet, qui implique le Centre d'économie et d'éthique pour l'environnement et le développement (C3ED), avec l'École nationale d'architecture de Versailles, avec l'École nationale du paysage, ainsi qu'avec l'INRA et l'INRIA.

### 2 • Des relations constructives avec les EPST et les EPIC

Le partenariat scientifique de l'UVSQ avec les organismes publics se traduit par 10 UMR UVSQ-CNRS, 3 UMR UVSQ-INSERM, 1 UMR UVSQ-IRD et 2 fédérations de recherche.

Parmi les organismes, la relation avec le CNRS est privilégiée, comme en témoigne la copie systématique à la présidence de l'UVSQ des courriers envoyés par le CNRS aux laboratoires. Cependant, globalement, ces relations restent affectées par les priorités scientifiques des organismes. Pour améliorer le partenariat, il est nécessaire d'aller vers une politique scientifique partagée, l'élaboration de budgets UMR consolidés et vers la création et l'utilisation d'outils communs pour la gestion du budget, des personnels et du patrimoine. La création d'une commission bipartite permanente favoriserait également des relations interactives.

Les relations avec les EPIC sont circonscrites au CEA et au CNES. Deux actions principales sont engagées et doivent encore être développées : l'implication du CNES dans le Pôle spatial et le développement de thèses financées sous contrat industriel avec les partenaires du monde socio-économique (CEA et CNES, entre autres).

### 3 • Des relations privilégiées avec les collectivités

Les relations avec les collectivités territoriales, dont on a souligné l'importance, sont, pour beaucoup d'entre elles, informelles et gagneraient à être contractualisées, ce qui permettrait de formaliser l'engagement des parties, ses modalités et son suivi. À défaut, l'excellent lien relationnel risque de se dégrader.

En matière immobilière, ces relations se traduisent par la réalisation de nombreux équipements : bibliothèques, Maison de l'étudiant, bâtiments d'enseignement ou de recherche, logements d'étudiants. Ainsi, au titre du CPER 2007-2013, quatre projets immobiliers sont identifiés : construction de la Maison des études à Guyancourt (investissement de 8 M€ de la Région Île de France) ; construction du bâtiment de l'UFR de Médecine à Montigny-le-Bretonneux (investissement global de 23 M€, dont 13 M€ à la charge des collectivités) ; réhabilitation d'un bâtiment de la Bergerie nationale, à Rambouillet, pour le C3ED (investissement global de 4 M€, dont 2 M€ à la charge de la Région) ; construction du Pôle technologique du Mantois, à Mantes-la-Ville (investissement de 25,5 M€, dont 17,5 M€ à la charge des collectivités).

Le soutien aux programmes de recherche est également important : 1 095 K€ en 2006, 833 K€ en 2007, 1 335 K€ en 2008.

#### 4 • Des relations poussées avec les milieux socio-économiques

Dans le domaine de la formation, les relations avec la CCIV sont importantes et suivies, à travers le CFA d'Alembert, qui permet de répondre aux besoins exprimés en temps réel par les PME/PMI locales. Ces relations pourraient s'étendre au montage de contrats de recherche spécifiques avec ces PME/PMI, *via* la CCIV, par un développement de l'approche systématique de ces entreprises.

Le développement des relations avec le tissu des PME/PMI permettrait de mieux identifier les besoins de formation continue et de VAE, de développer les offres de stages pour les étudiants, quelles que soient leurs spécialités, et d'augmenter l'activité du secteur formation continue de l'UVSQ, qui cherche des relais de croissance.

La mise en œuvre du développement des formations par l'apprentissage, axe stratégique de l'université, et la volonté d'être un acteur reconnu dans la formation tout au long de la vie nécessitent encore une amplification des relations avec les milieux socio-économiques. Leur représentation dans les différentes instances de l'université est à approfondir et à solliciter, à l'exemple de ce qui se fait dans les IUT et l'ISTY. Le conseil de perfectionnement des formations professionnalisantes est, à ce titre, un outil idéal.

## II – Les relations internationales

### 1 • Une structuration améliorée, une mobilité faible

Des avancées réelles ont été réalisées dans la structuration des relations internationales. Elles sont actuellement pilotées par un vice-président, auquel est rattachée une Direction des relations internationales, dotée d'un directoire et composée d'une directrice administrative, de représentants enseignants et étudiants des trois conseils de l'université, du directeur du CEREL et du directeur de la formation continue. Cette direction, dont la réactivité est jugée excellente de la part des chercheurs et enseignants-chercheurs engagés dans des programmes de coopération internationale, dispose de 6 personnels administratifs (5,2 ETP) qualifiés, parlant tous une ou deux langues étrangères. Elle a permis d'améliorer l'accueil des étudiants étrangers au niveau administratif et dans leur vie quotidienne : distribution d'un livret d'accueil et d'intégration pour étudiants étrangers disponible en trois langues (anglais, allemand, espagnol) ; aide au logement (chambres réservées, locations privilégiées chez l'habitant) ; partenariat avec des banques pour l'ouverture de comptes.

Le bilan chiffré fait état en 2006-2007 de 35 enseignants-chercheurs permanents étrangers (majoritairement en sciences et technologies, et en santé). On dénombre 140 accords bilatéraux ayant servi de base à une mobilité étudiante, enseignante ou administrative en 2008 : 123 étudiants en flux entrant (60 % sur programme Erasmus ont bénéficié d'un suivi complet), 160 étudiants en flux sortant (56 % Erasmus, dont 60 % Europe, 20 % Québec, 20 % reste du monde) dès le L3 ou la 2<sup>e</sup> année de DUT, 18 enseignants-chercheurs (6 entrants, 12 sortants) et 4 BIATOSS (1 entrant, 3 sortants). Ces trois groupes sont en augmentation. On notera que les demandes émanant des personnels administratifs sont trois fois supérieures aux possibilités, en termes de places disponibles.

### 2 • Objectifs stratégiques

Une forte volonté de centralisation des actions est affichée. La politique suivie vise à consolider les acquis et à valoriser l'internationalisation en évitant la déperdition d'informations et en étudiant toutes les possibilités de regroupement. Une structure fédérative, l'Institut des langues et des études internationales, prévue dans le projet d'établissement 2010-2013, aura pour mission la formation en langues de tous les étudiants non spécialisés, l'internationalisation des cursus, la valorisation des acquis, le développement des études transversales pour les étudiants étrangers et la formation continue, activités aujourd'hui dispersées. En partenariat avec les spécialistes de langues et cultures étrangères des

sections d'anglais et d'espagnol de l'UFR SSH, le nouvel institut doit servir également à redynamiser les filières de langues de l'université. Si le projet est séduisant, il reste à résoudre le problème des équilibres au sein de la composante littéraire (en choisissant d'intégrer ou non la section de lettres modernes, le choix d'une intégration paraissant en cohérence avec la politique des langues et cultures étrangères et la revalorisation du FLE). Un Bonus qualité international (BQI) soutient la constitution des dossiers de candidature aux projets européens et à la labellisation internationale. D'un montant de 50 000 €, il a déjà notamment servi à créer un diplôme conjoint franco-russe et un master de mécanique en partenariat avec le Liban. Un master de mathématiques a également fait l'objet d'une convention avec l'Iran.

La Direction des RI envisage de cibler géographiquement le choix des partenaires. Actuellement, l'UVSQ développe des actions en Europe, sur le pourtour méditerranéen, dans les pays hispanophones, plus récemment en Asie (Chine, Japon, Corée, Inde), plus difficilement dans les pays anglophones. Une volonté de développement des formations anglophones en pays européens non anglophones est affirmée, afin de résoudre l'obstacle des coûts d'inscription. Deux programmes Tempus sont en préparation avec la Serbie et Yakoutsk. Enfin, l'université va ouvrir un master international porté par la chaire Econoving, dont les cours se feront entièrement en anglais.



# Gouvernance et pilotage

## I – Une structuration qui se veut au service d'une politique concertée, efficace et de qualité

L'équipe présidentielle a été élue au printemps 2008 dans le cadre de l'application de la loi LRU. Plusieurs membres de l'équipe actuelle figuraient dans la précédente équipe. Ces choix permettent d'assurer une réelle continuité politique, alors que l'université est en phase de construction du contrat quadriennal 2010-2013. En application de la loi LRU, les instances de l'université ont été renouvelées au printemps 2008 : le nombre des membres du CA a été ramené à 30 ; celui des membres du CS et du CEVU reste inchangé.

La présidence de l'université s'appuie sur des structures nombreuses :

- un bureau, composé des 3 VP statutaires (CA, CEVU et CS) et de 8 vice-présidents fonctionnels (Relations internationales, Vie étudiante, Affaires juridiques, Partenariats industriels, Personnels, Pilotage et qualité, Politique immobilière, Système d'information) ;
- un comité directeur, composé des VP des 3 conseils, du VP Pilotage et qualité, du secrétaire général et de ses deux adjoints, du chef de cabinet et du directeur de la communication. Il se réunit trois fois par mois et traite les grands dossiers ;
- un comité de direction, composé des 11 VP et des 8 directeurs de composante, du secrétaire général et de ses deux adjoints, du chef de cabinet et du directeur de la communication. Il se réunit une fois par mois sur un ordre du jour préalablement établi et a une double fonction : permettre une information réciproque entre la direction de l'université et ses composantes sur les objectifs politiques et les dossiers en cours ; dégager des propositions partagées sur les décisions stratégiques et transversales, qui seront soumises ensuite au CA. L'examen de l'ordre du jour des trois dernières réunions atteste que ce comité est davantage un lieu d'échange d'informations avec une certaine primauté de l'information descendante qu'un lieu de débat ;
- un comité d'orientation (CO), en cours de recomposition. Constitué jusqu'à présent de 6 représentants des 3 conseils centraux et de 28 personnalités extérieures, le CO avait pour but de fournir un éclairage extérieur sur les grandes questions relatives au pilotage de l'université (PRES, pôle de compétitivité, LMD...). Jusqu'en 2007, il se réunissait deux à trois fois par an ;
- un comité d'éthique de 9 membres, composé d'anciens présidents de l'université et d'anciens directeurs de composante ou de laboratoire, qui se réunit deux à trois fois par an.

La présentation complexe de l'organigramme témoigne à la fois d'une vraie réflexion sur un dispositif fort de gouvernance et d'une réelle difficulté de fonctionnalité : l'organigramme s'accompagne d'ailleurs d'un schéma fonctionnel. La toute récente réélection de l'équipe présidentielle ne permet certainement pas d'avoir tout le recul nécessaire dans l'analyse du fonctionnement de ce nouveau dispositif. Avec la mise en place des applications de la loi LRU et le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'année 2009-2010 sera déterminante.

À la faveur de la mise en œuvre de la LRU, une restructuration importante des services a été opérée : la plupart des services communs et centraux ont disparu en tant que tels et ont été recomposés en grandes directions opérationnelles (Finances, GRH, Patrimoine, Formations et études, Orientation et insertion professionnelle, Vie étudiante, Systèmes d'information), et de nouvelles directions ont été créées (Pilotage et contrôle de gestion, Vie culturelle, sportive et actions sociales pour les personnels). L'UVSQ affiche une forte volonté politique de mise en œuvre d'une démarche qualité au sein de l'établissement. Elle imposera de créer les outils d'une appropriation par les composantes.

Toutes les directions, sauf la DRH et la Direction des finances, sont dotées d'un vice-président spécifique, qui, pour le pilotage politique, s'appuie, quand la direction en comporte un, sur un directoire constitué de représentants des utilisateurs et de personnes compétentes dans le domaine d'activité considéré. L'examen des comptes rendus de réunion des directoires de deux services (Patrimoine et Systèmes d'information) atteste que ces instances jouent un rôle réel de régulation dans le fonctionnement des services, à la fois en direction des usagers mais aussi pour l'application de la politique de l'université dans les différentes composantes. De même, les échanges laissent apparaître, pour le volet Recherche, études doctorales et valorisation, le rôle charnière du directoire dans la définition des orientations scientifiques de l'université. Ses membres apparaissent très impliqués et soucieux de prendre en compte la pluridisciplinarité au sein de l'université.

Au-delà de l'affichage, les auditions ont cependant révélé un positionnement des VP qui n'est pas clair. Ils ne sont pas de "super" chefs de service. En revanche, leur mission politique n'est pas avérée : on peut donc s'interroger sur l'utilité d'une interface supplémentaire entre les services opérationnels et les instances décisionnelles de l'établissement.

Cette organisation, qui témoigne de la volonté d'une gouvernance forte, demande maintenant à être soumise à l'épreuve du management au quotidien. Les directoires devront trouver leur juste place auprès des vice-présidences, afin d'être une vraie force de proposition tout en n'empiétant pas sur les prérogatives des bureaux des conseils centraux et des instances décisionnelles.

Les questions essentielles liées à la loi LRU et aux RCE (partition de l'enveloppe globale pour une vraie politique d'établissement, procédures d'attribution de la PEDR, élaboration de contrats d'objectifs et de moyens...) n'ont pas encore été posées. Leur mise en œuvre représentera un vrai test quant au rôle exact de chaque niveau.

Le caractère présidentiel affirmé de la gouvernance contribue de manière positive à la visibilité de l'université à l'échelle du territoire. Mais un dialogue direct des acteurs avec la présidence peut s'en trouver privilégié, au détriment des instances décisionnelles. Il importe donc de veiller à ce que ces dernières soient régulièrement informées et impliquées dans les initiatives prises.

La restructuration de l'organigramme dénote une réelle volonté de disposer d'outils objectifs de pilotage. L'inscription d'une démarche qualité, soulignée par l'existence d'un VP et d'une direction, renforce la détermination de la présidence dans l'élaboration d'une feuille de route éclairée et concertée. La construction en cours d'un rétro-planning au regard des applications de la LRU et des RCE sera un atout majeur pour les décisions à venir.

## II – Un dialogue présidence – composantes incomplet

Comme l'illustrent bien l'organigramme et le schéma fonctionnel du pilotage, la présidence joue un rôle central, tant dans l'élaboration de la stratégie que dans sa mise en œuvre. La présence des directeurs de composante dans le comité de direction semble être un moyen de les intégrer aux prises de décision. Plusieurs d'entre eux sont en outre membres du CA ou du CS. Pour prendre en compte les territoires de l'université, certaines réunions organisées par la présidence peuvent être à l'occasion délocalisées et la vice-présidence CA participe sur invitation aux réunions organisées par les composantes.

Il n'en reste pas moins que le renforcement des services centraux est diversement apprécié selon les interlocuteurs et leur position institutionnelle. Les composantes peuvent avoir le sentiment d'être dépouillées de certaines prérogatives, en particulier le développement de la recherche : elles n'ont d'ailleurs pas la responsabilité de sa gestion. Les acteurs des comités scientifiques des composantes s'interrogent très fortement sur leur rôle et leurs missions.

Actuellement, il ne semble pas y avoir d'indicateurs de performance ou de vision institutionnelle quant au positionnement que souhaite avoir l'université. Autrement dit, les projets de l'université semblent plus être le fruit d'opportunités que procéder d'une réelle vision globale. La mise en œuvre du projet d'établissement devrait permettre l'affirmation d'une politique scientifique partagée par l'ensemble des acteurs.

L'université n'organisant pas de réunion régulière avec les directeurs de composante (en dehors des comités de direction très lourds), on peut s'interroger sur la place effective des composantes dans le circuit des prises de décision. En pratique, le rôle des UFR est avant tout celui d'opérateurs de formation. L'élaboration et l'utilisation d'outils d'évaluation du coût consolidé des formations constituent un chantier que souhaite mettre en place l'université et qui devraient permettre un réel pilotage de qualité et un réel dialogue de gestion. Un cahier des charges des formations et l'analyse des données provenant de l'Observatoire de la vie étudiante devraient permettre un meilleur dialogue. Les nombreuses ouvertures de l'UVSQ vers ses partenaires, très appréciées et correctement valorisées, doivent nourrir la stratégie de l'établissement pour toutes ses composantes, en tenant compte de leurs particularités.

## III – La communication interne et externe : une politique de communication tournée vers l'extérieur

La communication est un axe fort de la présidence : un Service de la communication, composé de 8 personnes, a été créé, au service de la stratégie de l'université. L'identité externe de l'université s'est très fortement renforcée : un journal, diffusé à 5 000 exemplaires auprès des établissements d'enseignement, des collectivités locales, des entreprises... a été lancé. Le développement durable, l'implantation territoriale de l'UVSQ et le caractère professionnalisant des



formations sont les 3 thèmes qui reviennent le plus souvent dans les articles de presse consacrés à l'université. Le nombre de ces derniers est passé de 161 à 398 entre 2006 et 2008. Le site Internet a également été refait. Il donne une image dynamique de l'université avec des actualités, des vidéos et une présentation détaillée des services offerts. Plus largement, l'université édite un grand nombre de supports à destination des étudiants.

Pour le contrat 2010-2013, l'université souhaite renforcer sa communication interne et le sentiment d'appartenance à l'établissement, en s'appuyant sur les nouveaux outils électroniques (podcasts, blogs, newsletters...) et en privilégiant l'événementiel (cérémonies de remise de diplômes, accueil des étudiants, événements fédérateurs sur l'ensemble des sites universitaires...). Il serait par ailleurs intéressant de mesurer l'impact de la lettre interne, diffusée à l'ensemble des personnels et accessible depuis leur portail : y sont publiés notamment les relevés de décisions des trois conseils.

#### IV – Le pilotage et le développement des TICE

La politique des TICE au sein de l'UVSQ est pilotée par un VP spécifique et par la Direction des systèmes d'information (DSI), dotée d'un directoire et composée de 27,6 ETP, dont 19 de catégorie A. L'ensemble des sites de l'université (sauf Rambouillet, Mantes-la-Jolie et Boulogne) est raccordé au réseau métropolitain à haut débit ROYAL. L'université est engagée dans la mise en place d'un réseau interne téléphonique VOIX-IP, générateur d'importantes économies de fonctionnement et facteur d'amélioration des communications entre les sites. De même, une infrastructure WiFi de réseau sans fil a été déployée : 74 bornes réparties dans les espaces publics (halls, cafétéria...), les grands amphithéâtres et quelques salles de réunion.

L'établissement a mis en place un environnement numérique de travail (ENT), dont l'offre de services, qui augmente régulièrement, est à ce jour importante. La mise en ligne de ressources numériques est relativement développée, grâce à *e-campus* (1 500 espaces, 18 794 utilisateurs), campus virtuel qui offre la possibilité d'animer des cours grâce au travail collaboratif en ligne. Il permet aux enseignants de créer et d'administrer un support interactif. Quant aux étudiants, ils disposent d'un espace de travail commun sur le WEB.

L'établissement n'est pas encore doté d'un schéma directeur des systèmes d'information. Il devrait l'être fin 2009. Au nombre des axes qui devront structurer ce schéma figure la gestion intégrée du pilotage de l'établissement. La mise en place d'un entrepôt de données est également prévue : le cahier des charges est en cours d'élaboration à la Direction du pilotage. L'établissement a fait du système d'information un axe important de son projet : *"le système d'information constitue la pierre angulaire du pilotage de l'UVSQ"*. L'organisation mise en place et les auditions effectuées permettent de constater que l'établissement se donne les moyens de cette ambition.

#### V – La gestion des ressources humaines

Une direction clairement identifiée (23,5 ETP) assure la gestion administrative et financière de l'ensemble des personnels de l'université. Trois bureaux la composent : Valorisation des compétences (organisation des concours de recrutement et formations) ; Gestion administrative et financière (traitements, indemnités, suivi des carrières, retraites et validation des services) ; Pilotage et procédures collectives (masse salariale, comités de sélection, CPE, RCE, veille juridique). Le service a mis en place des tableaux de bord portant sur le suivi de la masse salariale des personnels rémunérés sur budget propre, le suivi mensuel des heures complémentaires et le suivi des départs en retraite. La masse salariale s'élève au total à 77 M€, dont 12,6 M€ sur budget propre, incluant 3,6 M€ d'HC.

Les processus de gestion à incidence financière font l'objet d'un descriptif formalisé (paie sur ressources propres et sur budget de l'État, par exemple) ; cette démarche est à conforter et à développer pour d'autres actes de gestion, dans la perspective du passage aux compétences élargies.

Il n'y a pas de modulation des primes mensuelles pour les BIATOSS. La modulation n'intervient que lors de la distribution du reliquat de l'enveloppe indemnitaire en fin d'année. Concernant les enseignants-chercheurs, le CA vote des enveloppes de primes par composante, qui sont ensuite ventilées sur la composante. Le conseil de l'UFR valide nominativement l'attribution des primes proposées. La subvention ministérielle annuelle est de 135 K€. Le budget de l'université abonde à hauteur de 100 K€ environ.

L'UVSQ dispose là d'une structure qui a su se doter d'outils de gestion modernes (GEISHA, HARPEGE, ASTRE, WIN-PAIE), bien organisée, dirigée par un cadre administratif de niveau A+. Les actes de gestion sont maîtrisés et le service professionnalisé. Mais il n'y a pas eu de politique de redéploiement au service des objectifs de formation et de recherche : l'articulation de la GRH avec ces objectifs reste à réaliser.

## VI – La gestion financière et comptable

L'UVSQ a opté pour une séparation si stricte entre les fonctions comptable et financière que l'agent comptable n'est pratiquement pas associé au processus de construction du budget. Son expertise n'est quasiment pas utilisée. Il ne participe d'ailleurs pas aux réunions de bureau de l'université.

La Direction des finances est bien structurée. Le changement de système d'information en 2011 (passage de NABUCO à SIFAC) est l'occasion pour l'établissement de revoir son organisation administrative : le nombre de gestionnaires financiers sera réduit, et, dans le but d'une plus grande professionnalisation, des services financiers seront créés par site, regroupant l'ensemble des opérations financières de la composante et des laboratoires.

Le processus d'élaboration du budget privilégie un dialogue bilatéral avec les composantes, au détriment d'instances intermédiaires d'instruction du type commission des moyens. Une lettre de cadrage définit des orientations budgétaires en octobre-novembre : l'examen de ce document pour la préparation du budget 2009 témoigne, tant dans sa forme que sur le fond, du volontarisme politique de la direction. Les perspectives du passage au budget global au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (RCE) sont clairement prises en compte, de même que la logique de pilotage induite par la LOLF et la loi LRU.

Chaque composante ou service élabore une demande de budget primitif, en chiffrant les dépenses envisagées et les recettes attendues en cohérence avec les objectifs de l'université. S'ensuit un "dialogue de gestion" avec chacune des composantes, conduit par la vice-présidence CA et le secrétaire général avec l'appui du service financier, à l'issue duquel chaque composante est fixée sur son budget.

Le budget de l'université est ainsi élaboré à l'issue de cette phase de dialogue et soumis directement au CA. Selon les informations recueillies lors des auditions, il ne donne pas lieu à de véritables discussions, ce consensus étant porté au crédit du processus d'élaboration décrit ci-dessus.

Le dialogue de gestion porte notamment sur les heures complémentaires (3,6 M€), dont la maîtrise est une priorité budgétaire de l'établissement. Elles représentent en effet l'équivalent du service statutaire de 230 enseignants-chercheurs.

S'agissant de l'utilisation des soldes budgétaires, certains sont reportés automatiquement, dès lors qu'il s'agit de crédits fléchés, d'autres sont reportés sur demande avec justification du projet. Les autres crédits viennent alimenter le fonds de roulement de l'université, qui est faible, puisqu'il s'établit en 2008 à 1,268 M€, soit l'équivalent de 30 jours de fonctionnement<sup>1</sup>. On notera cependant que cette valeur représente un redressement salutaire. En effet, le fonds de roulement s'était régulièrement dégradé, jusqu'à passer de 116 jours de fonctionnement, en 2004, à 13 jours seulement en 2007. Il convient qu'il se stabilise, au minimum, autour de 30-35 jours.

L'organisation financière est fiable. La mise en place du nouveau logiciel SIFAC renforcera sa professionnalité dans l'exécution budgétaire. La mobilité prévue de l'agent comptable devra être l'occasion d'un repositionnement de la fonction en vue de faire bénéficier l'université de son expertise.

## VII – La politique immobilière

L'université assure les charges du propriétaire pour le compte de l'État pour une surface de 119 500 m<sup>2</sup> SHON, soit 7,8 m<sup>2</sup> par étudiant.

Prenant appui sur les recommandations du rapport d'évaluation du CNE de 2006, l'UVSQ a engagé la restructuration du service en charge de la gestion du patrimoine et de la politique immobilière. Une Direction du patrimoine et de l'environnement, dotée d'un directoire, a été créée en 2007. Un vice-président est également en charge de ce secteur. L'université a adopté la démarche Haute qualité environnementale (HQE) pour la gestion de son patrimoine, marquant ainsi l'orientation politique de l'établissement en faveur du développement durable. Ce choix marque aussi sa volonté de maîtriser ce domaine, dans la perspective éventuelle de l'extension de ses compétences.

Il n'existe pas à l'heure actuelle de diagnostic complet du bâti : cette démarche est en cours en vue de la constitution d'une base de données patrimoniales, qui devrait être exploitable dès la fin de l'année 2009 et servira d'outil de base à l'élaboration d'un schéma de maintenance. On notera cependant que la totalité des plans des

---

<sup>1</sup> Pour mémoire, les dépenses de fonctionnement de l'exercice s'établissaient à 39,122 M€.

bâtiments et des sites a été numérisée et intégrée à la base ABYLA<sup>1</sup>. L'élaboration d'un schéma directeur de développement immobilier a été officiellement lancée par la tenue d'un premier comité de pilotage en février 2009. Enfin, l'UVSQ a procédé à plusieurs diagnostics de son patrimoine (énergie, amiante, plomb, accessibilité...).

L'UVSQ est consciente du réel déficit de maintenance du patrimoine bâti. Afin d'y remédier, elle s'est engagée dans un contrat de partenariat public-privé, visant à l'amélioration de l'efficacité énergétique de son parc immobilier. La procédure du choix du partenaire est en cours, le contrat devrait être signé fin 2009. Ce projet comprend des investissements dans l'amélioration du bâti et de sa gestion, la rénovation d'équipements et des installations techniques, et l'utilisation des énergies renouvelables. La mise aux normes d'accessibilité et la généralisation du contrôle d'accès à tous les sites sont également prévues dans le cadre de ce projet.

En termes organisationnels, la maintenance, quelle qu'en soit la nature, était assurée par la Direction du patrimoine. Désormais, seule la maintenance dite "du propriétaire" relèvera de cette direction, la maintenance "du locataire" étant assurée directement par les composantes, en vue d'une meilleure réactivité. Les personnels techniques concernés seront redéployés en conséquence. Le transfert de la maintenance vers les composantes est opérationnel pour l'ensemble des composantes depuis le 1<sup>er</sup> avril. Les responsables administratifs ont été formés et disposent désormais d'un guide avec tous les contrats de maintenance en cours.

Incontestablement, la direction de l'établissement est déterminée à rénover et à refonder sa politique immobilière : en attestent les moyens politiques et juridiques qu'elle se donne (création d'une direction avec directoire et d'une vice-présidence, recours au PPP).

## VIII – Hygiène et sécurité

L'UVSQ a créé en 2008 un service dédié à l'hygiène et la sécurité, dénommé "Service de prévention des risques professionnels". Il est composé de 3 personnes (1 IGE chef de service, 1 ASI, 1 secrétaire). Directement rattaché à la présidence, ce qui n'a pas toujours été le cas, le service est sous-dimensionné par rapport aux missions qu'il a à accomplir. Un renforcement de son potentiel est en cours d'examen.

Cependant, on ne peut que relever la qualité et l'intensité de son activité. Les bâtiments classés ERP sont suivis. En trois ans, la totalité des 25 bâtiments classés auront fait l'objet d'une visite de la commission de sécurité ; 4 ont fait l'objet d'un avis défavorable : 2 seront détruits en 2009, les 2 autres ont fait l'objet des travaux nécessaires à la levée de l'avis défavorable. Le service assure, en outre, de façon régulière, le suivi de l'entretien des installations concourant à la sécurité. Ces visites sur les sites sont bien planifiées. Elles font systématiquement l'objet d'un rapport, dont sont rendus destinataires, outre le directeur du patrimoine, les responsables des composantes. Enfin, un CHS existe depuis 1996 : il s'est réuni une fois en 2007, mais ne s'est pas réuni en 2008. Son fonctionnement semble avoir été relancé, puisqu'une première réunion en 2009 s'est tenue en janvier.

La maîtrise des questions d'hygiène et de sécurité devient manifestement une forte préoccupation de la direction de l'université : le positionnement hiérarchique du service l'atteste, ainsi que l'investissement du service, réellement constaté. Depuis l'automne 2008, la mise à jour des évaluations des risques a été relancée : les laboratoires et composantes procèdent progressivement à cette mise à jour. La nouvelle ASI Hygiène et sécurité, recrutée en février, a pour mission de les accompagner dans cette démarche. Un document de suivi est en cours d'élaboration. L'objectif est de rédiger systématiquement un programme d'actions pertinent en conclusion de chaque évaluation et de présenter la synthèse de ces programmes à un futur CHS.

---

<sup>1</sup> ABYLA : Logiciel de gestion technique du patrimoine immobilier.



# Conclusion et recommandations

L'Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines apparaît comme une université affichant avec conviction, réalisme et efficacité son ancrage dans le territoire des Yvelines et dotée d'une gouvernance forte. Bénéficiant d'un soutien fort des collectivités territoriales et des partenaires industriels présents en région, elle a su se structurer et se développer autour de 2 axes prioritaires : pluridisciplinarité et professionnalisation des formations. Si le premier doit gagner en lisibilité, le second est incontestablement une réussite, à laquelle prennent part l'ISTY et les 2 IUT.

La solidité de ce soutien et la richesse de ses partenariats devraient permettre à l'université d'accroître ses activités de valorisation en associant à la volonté politique les moyens nécessaires et en développant encore les actions avec la CCIV et les PME/PMI régionales.

Des domaines d'excellence en recherche, comme ceux couverts par l'Institut Pierre-Simon Laplace et l'Institut Lavoisier, ou encore en histoire, sont bien identifiés. La politique scientifique de l'université, caractérisée par l'ambition d'une reconnaissance internationale à travers 6 pôles thématiques, reste perfectible, en particulier dans les sciences du vivant et dans plusieurs secteurs des sciences humaines et sociales, où un travail d'organisation et de soutien sélectif aux thématiques serait utile.

## I – Points forts

- Des relations privilégiées avec les collectivités territoriales et le milieu socio-économique, favorisées par une présidence active et volontariste, et grâce auxquelles la professionnalisation des formations a été renforcée ;
- Un positionnement au sein du PRES UniverSud Paris à l'origine de plusieurs projets pertinents : master international lié à la chaire industrielle Econoving avec l'Université Paris-Sud 11, l'ENS Cachan, SUPELEC et Centrale Paris ; portage du DIM SEnT ; création d'un Collège des sciences de l'ingénierie ; cellule mutualisée dédiée aux projets internationaux... ;
- Une forte visibilité de plusieurs domaines scientifiques : matériaux ; environnement et développement durable ; sciences de l'univers ; histoire et sociétés ;
- Un financement de la recherche, notamment partenariale, adossé à des contrats nationaux stables et à un réseau régional dense ;
- Une politique dynamique en faveur des étudiants handicapés.

## II – Points faibles

- Un dialogue interne insuffisant et, en particulier, une transmission des informations déficitaire lors de la mise en œuvre des décisions prises par les différents conseils ; d'une manière générale, une initiative trop limitée laissée aux composantes dans la politique scientifique de l'établissement ;
- Un rôle politique des vice-présidences, du CS et du CEVU limité par le poids et les missions des directeurs ;
- Une gestion des ressources humaines qui pourrait être davantage mise au service de la politique scientifique de l'établissement ;
- Une absence de politique en matière de relations internationales et de leadership dans les opérations internationales (présence trop limitée dans les programmes européens, faiblesse de la mobilité...) ;
- Le handicap constitué par la pénurie de logements étudiants.

### III – Recommandations

- Expliciter clairement les rôles et les périmètres d'action des acteurs et des structures : vice-présidences, directoires, composantes de formation et de recherche ;
- Mettre en œuvre une démarche qualité appuyée sur des indicateurs de performance et des outils d'auto-évaluation, afin de renforcer la lisibilité du pilotage ;
- Spécialiser les différents sites en fonction des axes thématiques affichés ;
- Structurer et promouvoir la recherche biomédicale et la recherche en sciences humaines et sociales ;
- Accroître les activités de valorisation par une augmentation des réponses à projet et des contrats tant au sein du PRES et des pôles de compétitivité que dans le tissu des PME/PMI régionales.

# Liste des sigles

## A

ABYLA	(Logiciel de gestion de patrimoine)
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AES	Administration économique et sociale (filiale)
ANR	Agence nationale de la recherche
ANVAR	Agence nationale de valorisation de la recherche
AP-HP	Assistance publique - Hôpitaux de Paris
ASI	Assistant ingénieur
ASTRE	(Logiciel de gestion de la paie des personnels rémunérés sur budget d'établissement)

## B

BIATOSS	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BQI	Bonus qualité international
BQR	Bonus qualité recherche
BTS	Brevet de technicien supérieur
BVE	Bureau de la vie étudiante

## C

C2I	Certificat informatique et internet
C3ED	Centre d'économie et d'éthique pour l'environnement et le développement
CA	Conseil d'administration
CCIV	Chambre de commerce et d'industrie de Versailles Val d'Oise/Yvelines
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEFS2	Centre d'études et de formation en spectroscopie de surfaces
CEREL	Centre de ressources et espace langues
CETIM	Centre technique des industries mécaniques
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CIFRE	Convention industrielle de formation pour la recherche
CNÉ	Comité national d'évaluation
CNES	Centre national d'études spatiales
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CO	Comité d'orientation
COL	Cultures, organisations, législations (ED)
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPER	Contrat de projets État-Région
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CRIT	Cultures, régulation, institutions et territoire (ED)
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CV	<i>Curriculum vitae</i>

## D

DC	<i>District of Columbia</i>
DFE	Direction de la formation et des études
DIF	Droit individuel à la formation
DIM	Domaine d'intérêt majeur
DRED	Val Direction de la recherche, des études doctorales et de la valorisation
DSI	Direction des systèmes d'information
DUT	Diplôme universitaire de technologie

## E

EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant-chercheur
ECN	Examen classant national
ECTS	<i>European credit transfer system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
ENS	École normale supérieure
ENT	Environnement numérique de travail
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ERASMUS	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ERP	Établissement recevant du public
ESTACA	École supérieure des techniques aéronautiques et de construction automobile
ETP	Équivalent temps plein

## F

FAGE	Fédération des associations générales étudiantes
FC	Formation continue
FEDER	Fonds européen de développement régional
FLE	Français langue étrangère
FR	Fédération de recherche
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes

## G

GDF	Gaz de France
GDR	Groupement de recherche
GEISHA	Gestion des enseignements informatisée et suivi des heures assurées (application informatique)
GENCI	Grand équipement national de calcul intensif
GIP	Groupement d'intérêt public
GIS	Groupement d'intérêt scientifique
GRH	Gestion des ressources humaines

## H

HARPEGE	Harmonisation de la gestion des personnels (application informatique)
HC	Heures complémentaires
HDR	Habilitation à diriger des recherches
HQE	Haute qualité environnementale

## I

ICAM	Institut catholique d'arts et métiers
ICARE	Initiative de coopération active par relais d'étudiants (association étudiante)
IGE	Ingénieur d'études (ITARF)
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INTEL	<i>Integrated electronics</i>



IRD	Institut de recherche pour le développement
ISTY	Institut des sciences et techniques des Yvelines
ITA	(Personnels) Ingénieurs, techniques et administratifs
ITESM	<i>Instituto tecnologico y de estudios superiores de Monterrey</i>
IUT	Institut universitaire de technologie

## L

L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1 <sup>ère</sup> année, 2 <sup>e</sup> année, 3 <sup>e</sup> année
LMD	Licence-master-doctorat
LNE	Laboratoire national (de métrologie et) d'essais
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LRU	(Loi relative aux) libertés et responsabilités des universités
LVE	Langues vivantes étrangères

## M

M€	Million d'euros
M/M1/M2	(LMD) Master, master 1 <sup>ère</sup> année, 2 <sup>e</sup> année
M2RM2	Matière, milieux réactifs et méthodes de la modélisation

## N

NABUCO	Nouvelle approche budgétaire et comptable (application informatique)
--------	--

## O

OIN	Opération d'intérêt national
-----	------------------------------

## P

PCEM1	Premier cycle d'études médicales 1 <sup>ère</sup> année
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PFT	Plate-forme technologique
PHRC	Programmes hospitaliers de recherche clinique
PIB	Produit intérieur brut
PIFO	Paris Île-de-France Ouest (UFR de Médecine)
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
PPP	Partenariat public/privé
PRAG	Professeur agrégé
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

## R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
RI	Relations internationales
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTRA	Réseau thématique de recherche avancée

## S

S1, S2...	Semestre 1, semestre 2...
SAUR	Société d'aménagement urbain et rural
SCD	Service commun de documentation
SEnT	Santé, environnement, toxicologie (DIM)
SETE	Sciences de l'environnement, du territoire et de l'économie (master)
SHON	Surface hors œuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SOFT	Société du futur (ED)
SSH	Sciences sociales et humanités (UFR)

## T

TA Taxe d'apprentissage  
TICE Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement

## U

UE Unité d'enseignement  
UFR Unité de formation et de recherche  
UMR Unité mixte de recherche  
UPRES Unité propre de recherche de l'enseignement supérieur  
USA *United States of America*  
UVSQ Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines

## V

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

## W

WiFi *Wireless fidelity* (fidélité sans fil)  
WIN-PAIE Progiciel pour le pilotage de la masse salariale (gestion des rémunérations notamment)

# Observations du président



UNIVERSITÉ DE VERSAILLES SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES  
*Présidence*

Versailles, le 8 octobre 2009

LA PRESIDENTE DE  
L'UNIVERSITE DE VERSAILLES  
SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES

A

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE  
L'AERES  
SECTION EVALUATION DES  
ETABLISSEMENTS

Objet : Réponse au comité AERES d'évaluation de l'UVSQ

Monsieur le directeur,

J'ai pris connaissance avec attention et intérêt du rapport d'évaluation réalisé sur l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines. Avant d'apporter des éléments de réponse sur le fond, je souhaiterais formuler quelques observations qui, si elles sont entendues, sont de nature à préciser, voire améliorer, la qualité des évaluations effectuées par l'AERES.

En premier lieu, je déplore quelques anomalies « méthodologiques ». Le respect du calendrier fixé par l'AERES et la présence du Directeur de la section des établissements lors de la visite me paraissent être des éléments appréciables, voire indispensables au bon déroulement de l'évaluation. Ceux-ci n'ont nullement été observés pour ce qui en est de mon établissement. Concernant la composition des comités d'experts, des évolutions sont souhaitables. A cet égard, je pense que les experts ayant occupé des fonctions de responsabilité dans un établissement d'enseignement supérieur, comme d'anciens chefs d'établissement, devrait être bien plus nombreux. De la même manière, dans le cadre des auditions relatives aux partenariats industriels ou avec le monde socio-économique, il conviendrait que les évaluateurs disposent d'une réelle expérience pertinente en la matière.

En second lieu, je regrette la teneur partielle et sommaire de certains éléments du rapport. Je pense que les établissements attendent une véritable analyse de leur projet stratégique, fondée sur un argumentaire solide, et non un rapport descriptif sur l'existant, ni même une remise en cause de l'opportunité de choix politiques affirmés. En ce qui concerne les recommandations formulées par le comité d'évaluation, elles correspondent souvent à des mesures déjà identifiées par l'établissement, notamment dans le cadre de son auto-évaluation. A l'instar des rapports de la Cour des comptes et de l'IGAENR, l'évaluation de l'AERES devrait formuler des propositions constructives et pertinentes permettant à l'université de les exploiter et d'évoluer favorablement.

En troisième lieu, je déplore que les points forts et faibles énumérés dans la partie « Conclusions et recommandations » ne reflètent pas toujours fidèlement le contenu du rapport. Alors que certains

développements très positifs ne trouvent aucun écho dans l'énumération finale des points forts (comme par exemple l'insertion professionnelle), certains points faibles sont dépourvus de tout argumentaire ou explicitation sur le fond. A cet égard, il est dommageable que des témoignages, voire des doléances individuelles et subjectives, non confirmées par des éléments factuels probants, constituent la base d'appréciations formulées par le comité d'évaluation. La correction de ces dysfonctionnements permettrait d'éviter que le rapport d'évaluation donne parfois une image altérée, voire inexacte des établissements.

En quatrième lieu, je tiens à mettre en évidence l'absence totale de cohérence dans la vision de la gouvernance universitaire entre les divers organismes de contrôle ou d'évaluation des politiques publiques (Cour des comptes, IGAENR, AERES). Cette disparité d'approche est pour le moins troublante pour les établissements, comme le mien, qui souhaitent enrichir leur gouvernance au regard des observations formulées. Alors que la Cour des comptes et l'IGAENR encouragent une gouvernance forte et centralisée, le comité d'évaluation AERES semble faire preuve d'une certaine ambivalence sur ce sujet. De même, je regrette que l'évaluation se soit fondée sur une vision dépassée et vieillissante de l'Université française, et notamment des universités nouvelles. Il me paraît primordial que l'évaluation valorise davantage les innovations entreprises par les universités pour relever leurs défis actuels.

Si certaines observations sont partagées par l'établissement (et feront l'objet de tous nos soins), d'autres suscitent une contradiction importante.

## **I. La gouvernance et le pilotage de l'université**

### **A- Les directoires, une Instance de concertation Incomprise**

Dans le cadre de sa restructuration interne, l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines a institué des directoires. Sur ce point, le comité d'évaluation fait preuve d'une regrettable contradiction. Les directoires constituent des instances de concertation interne, placés sous l'autorité et au service des Vice-Présidents, qui favorisent la préparation des dossiers. L'expertise apportée facilite la prise de décision. A titre d'exemple, le directoire de la Recherche, décrié dans le rapport, permet de dégager une vision consolidée de l'ensemble des disciplines sur la stratégie de la recherche. En effet, sa composition satisfait à une double exigence : participation de membres du conseil scientifique et représentativité de l'ensemble des disciplines de l'université. Au final, contrairement à ce que le rapport indique, les directoires renforcent l'action politique des Vice-Présidents du Conseil scientifique et du Conseil des études et de la vie universitaire.

### **B- Le dialogue interne, une manifestation de la démocratie interne minorée**

La lecture du rapport d'évaluation met en exergue l'insuffisance du dialogue avec les directeurs de composante et leur absence du

processus décisionnel. Cette remarque est infondée et ne correspond en rien à la réalité de l'établissement :

- le rôle du comité de direction est sous-estimé. Réunissant l'équipe de direction et les directeurs de composante, il joue un rôle important dans la préparation des décisions sur les sujets stratégiques (budget, gestion des emplois,...).
- trois directeurs d'UFR sur quatre siègent au Conseil d'Administration et un directeur d'IUT siège au Conseil Scientifique, et ce, en qualité d'élus.

De manière générale, il existe au sein de l'établissement un réel dialogue interne impliquant l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire (étudiants, enseignants-chercheurs, enseignants, personnels administratifs et techniques) qui se concrétise par des éléments factuels probants :

- la plupart des décisions stratégiques sont adoptées à l'unanimité des membres présents au Conseil d'administration (passage à l'autonomie, adoption du budget, publications d'emplois)
- aucun dysfonctionnement n'a été constaté pendant la période troublée qu'ont traversé moult universités françaises au cours de l'année universitaire 2008-2009.

### **C- La gestion des ressources humaines, une politique de redéploiement ignorée**

L'AERES souligne avec force la qualité et le professionnalisme de la Direction des Ressources Humaines. A quelques mois du passage à l'autonomie, l'université se réjouit de la reconnaissance des efforts fournis et de la qualité des résultats obtenus. Toutefois, contrairement à ce que relève le rapport d'évaluation, la politique de gestion des ressources humaines est en parfaite adéquation avec les politiques de formation et de recherche. Le redéploiement d'emplois vacants entre composantes ou disciplines, en fonction des priorités de l'établissement et de critères liés au montage de projets innovants est la règle qui prévaut depuis maintenant trois ans.

## **II. La stratégie de la recherche**

Les considérations relatives à la politique de recherche suscitent de nombreuses remarques.

Les observations formulées sur les modalités de gouvernance de la politique de recherche appellent de notre part étonnement et inquiétude. En déplorant l'insuffisance de l'implication des directeurs de composante dans la politique scientifique, le comité remet en cause un choix affirmé, garant de sa force et son efficacité. Le caractère pluridisciplinaire de l'établissement, la mixité de nombreuses unités de recherche impliquent la définition et la conduite de la politique de recherche au niveau de la Présidence de l'université, seule autorité susceptible de mener des négociations stratégiques avec les EPST, l'AP-HP, les EPIC.

Alors que les rapports d'évaluation spécifiques aux laboratoires témoignent de l'excellence des activités de recherche, il est préjudiciable à la qualité de l'évaluation que le rapport ne souligne pas le fort accroissement des capacités de recherche. Doit-on en déduire que le comité d'évaluation n'a pas réussi à appréhender l'activité réelle des laboratoires, la qualité de leur recherche et de leur implication au niveau international ?

La structuration de la recherche médicale, appuyée par un projet immobilier d'envergure sur le territoire de Montigny-le-Bretonneux, auquel adhèrent à l'unanimité les laboratoires de recherche, contredit pleinement les allégations selon lesquelles le projet reposerait sur « des volontés individuelles » et serait dénué d'une politique scientifique clairement identifiée. Ce projet permettra, dès 2012, de réunir sur des axes thématiques privilégiés la plupart des équipes de recherche (actuellement dispersées pour des raisons qui tiennent à l'histoire de cette UFR) et d'assurer une meilleure visibilité de la recherche médicale de l'université ainsi que sa montée en puissance. L'université anticipe dès aujourd'hui ce développement par des recrutements d'enseignants-chercheurs (mono et bi-appartenants) – rendus possibles par des redéploiements de postes - sur des profils de recherche qui s'inscrivent dans les thématiques structurant ce projet. Celui-ci a d'ailleurs été l'objet d'une évaluation positive de la section "Recherche" de l'AERES.

### **III. La stratégie en matière de formation**

Contrairement à ce qui énoncé sur la base de données partiellement erronées, il existe une coordination des politiques de formation au niveau de l'université. L'existence de pratiques pédagogiques différentes au sein d'un établissement pluridisciplinaire tel que le nôtre ne nous apparaît pas comme une preuve contraire. Les formations de Sciences et Technologies, dont les effectifs étudiants et l'encadrement enseignant sont raisonnables, et les formations de Droit qui attirent de très nombreux étudiants et qui sont sous dotées en personnels enseignants, ne peuvent en effet qu'adopter des modalités distinctes mais qui bien évidemment convergent dans leur volonté d'assurer un enseignement de qualité à nos étudiants.

Depuis la mise en place du LMD, un comité de pilotage, renommé ensuite « Comité de suivi », a servi de lieu de réflexion et de coordination de la politique de formation de l'établissement. Il regroupait notamment l'ensemble des directeurs de composante. Aujourd'hui, ce rôle est tenu par le Directoire de la Formation et des Études dont le rôle est expressément mis en évidence dans le rapport.

Contrairement à ce que pourrait laisser penser la restitution qui est faite de certains interlocuteurs des experts, notre université se préoccupe bien évidemment de la question de l'évaluation des enseignements qui s'inscrit dans une démarche qualité que nous promouvons. Il existe ainsi une procédure dématérialisée d'évaluation des enseignements par les étudiants ; le questionnaire ayant été élaboré en concertation avec les différentes composantes de l'université et les élus étudiants. Il n'en reste pas moins vrai que les résultats ne sont pas satisfaisants ; trop peu d'étudiants répondent au questionnaire, ce qui rend difficile son exploitation. Une sensibilisation plus forte des enseignants et des étudiants est nécessaire afin de pouvoir s'appuyer sur une évaluation pertinente et utile.

De la même manière, il est pour le moins excessif d'écrire que la lutte contre l'échec en premier cycle relève principalement des composantes et qu'il n'existe pas de politique de l'établissement en la matière. Sans vouloir revenir sur la DFE, lieu de coordination de la politique de formation évoqué ci-dessus, il existe nombre de témoignages de la volonté de l'établissement d'impulser des actions fortes en termes de réussite étudiante. Qu'il s'agisse des appels à projets qui visent à encourager les innovations pédagogiques, de l'attribution de crédits aux composantes sur la base de leur investissement et de leur performance

dans le domaine ou encore du suivi et de l'analyse des taux de réussite et de défaillance qui sont menés par la Direction du Pilotage, Qualité et de l'Analyse de Gestion. Que des améliorations soient encore nécessaires, cela est indéniable mais il n'est pas acceptable d'affirmer que notre établissement ne s'investit pas dans la réussite de ses étudiants, de premier comme de deuxième cycle d'ailleurs.

#### **IV. La vie étudiante**

Les efforts entrepris depuis trois ans dans l'assistance aux étudiants handicapés trouvent un écho marquant dans le rapport d'évaluation. Toutefois, nous déplorons que certains aspects fondamentaux de notre politique d'amélioration de la vie de campus n'aient pas connu le même destin, qu'il s'agisse du développement des projets de lieux de vie étudiante (Maison des étudiants de Saint-Quentin-en-Yvelines et de Versailles) ou des actions conduites en matière de développement durable. L'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines faisant référence en la matière, on peut s'étonner que le comité d'évaluation soit resté timoré sur le sujet.

Le rapport suggère que la vie étudiante est du ressort unique des composantes. Cela ne correspond en rien à la réalité du fonctionnement de l'université. La meilleure preuve en est l'existence d'une Direction de la Vie Etudiante (DVE), dirigée par un élu étudiant, qui est en charge de la mise en œuvre de la politique de la vie étudiante. Par ailleurs, l'existence d'une Vice-présidence étudiante date de la création de l'Université ce qui témoigne d'une volonté ancrée de faire participer les élus étudiants à la gouvernance institutionnelle.

S'agissant de l'insuffisance de l'offre sportive, l'université partage pour partie le constat. Il est vrai que la politique sportive a souffert ces dernières années de dysfonctionnements au sein de son service des sports et de conflits de compétences avec le département des STAPS. Sa restructuration et son intégration (survenues en 2008) au sein de la Direction de l'Action Culturelle, Sportive et Sociale (DACASS), pilotée par un vice-président enseignant-chercheur, ont permis de relancer une véritable politique sportive à destination tant des étudiants que des personnels, et ce, en partenariat avec le département des STAPS.

Par ailleurs, il convient de souligner que, comme les universités des villes nouvelles, nous souffrons d'un déficit marqué en installations sportives propres, qui induit une forte dépendance vis-à-vis de celles des collectivités locales qui doivent faire face à des demandes importantes notamment liées aux activités scolaires.

#### **V. La stratégie en matière de relations extérieures et Internationales**

##### **A- La visibilité et l'attractivité Internationale, une dimension méconnue**

L'université est consciente de la perfectibilité de sa politique internationale. Il s'agit d'une source de préoccupations majeure et nous souhaitons y remédier très rapidement. Toutefois, il est regrettable que l'évaluation n'ait pas mis en exergue les manifestations marquantes de l'internationalisation de l'université :

- la participation à plusieurs pôles de compétitivité dont trois de niveau mondial,

- une association en tant que « Core Partner » au montage de 3 KICs (Knowledge and Innovation Communities) dans le cadre de l'EIT (European Institute of Innovation and Technology).
- la création, d'un Institut français des études arctiques, en étroite coopération avec le CNRS, et avec le soutien de la Présidence de la République.
- les partenariats avec le CNES et l'ESA.
- la participation à un programme ERC (European Research Council) en chimie.
- la création d'un Institut des langues et des Etudes Internationales.

De plus, la présence importante d'étudiants étrangers de haut niveau et le recrutement de professeurs étrangers sont également des indicateurs pertinents de l'attractivité internationale de l'université.

**B- Le dynamisme et le caractère innovant de la politique partenariale, des spécificités sous-estimées**

De manière générale, le comité d'évaluation n'a pas cerné la grande spécificité de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines qui est, en dépit de sa jeunesse et de ses moyens limités, toujours située à la pointe de l'innovation dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs valorisant les partenariats avec le monde socio-économique :

- la création de fondations,
- la négociation de contrats de partenariats public-privé,
- le montage de chaires industrielles internationales,
- le montage de laboratoire ou d'institut de recherche public/privé.

**C- L'action structurante dans son environnement, un rôle moteur mal apprécié**

Le comité d'évaluation n'a pas pris la mesure de l'importance du rôle assumé par l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines dans la structuration de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur le territoire des Yvelines. La diversité des partenariats (l'Ecole d'architecture, l'Ecole du paysage, le Centre de recherche du Château de Versailles,...), les projets de développement sur Vélizy, Versailles-Satory, Mantes et Rambouillet, l'implication dans l'opération Campus du Plateau de Saclay constituent des éléments emblématiques de la stratégie de développement territorial de l'université.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

  
 Sylvie FAUCHEUX



# Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'Université de Versailles - Saint-Quentin a eu lieu du 4 au 6 mars 2009. Le comité d'évaluation était présidé par Michel **Granet**, directeur de l'École et observatoire des sciences de la Terre de l'Université de Strasbourg, ancien vice-président Recherche et formation doctorale de cette université, directeur du Bureau central sismologique français, ancien directeur de l'Institut de physique du Globe de Strasbourg (UMR CNRS-ULP 7516), ancien membre élu au Conseil scientifique de l'Institut national des sciences de l'Univers et à la Commission spécialisée des sciences de la Terre, ancien président de la section Terre interne du Conseil national des astronomes et physiciens.

## Ont participé à l'évaluation :

Daniel **Bracquart**, ancien directeur général et président du directoire du groupe Bonduelle, ancien administrateur de l'Institut agro-alimentaire de Lille (Université Lille 1), ancien président du Conseil d'administration de l'ICAM de Lille, ancien administrateur de l'Université catholique de Lille ;

Pascale **Duché**, directrice de l'UFR STAPS de l'Université Blaise-Pascal - Clermont-Ferrand 2, 1<sup>ère</sup> vice-présidente de la Conférence nationale des directeurs d'UFR STAPS, titulaire d'une délégation ministérielle de recherche auprès du Children's exercise and nutrition centre, Chedoke Hospital, Hamilton, Ontario, Canada, en 2003 ;

Fabrice **Malkani**, ancien doyen de la Faculté des langues de l'Université Lyon 2, ancien président de l'Association des germanistes de l'Enseignement supérieur, responsable du doctorat en études germaniques au sein de l'ED 484 de l'Université Lyon 2 ;

Jean-Louis **Mège**, professeur des universités-praticien hospitalier à l'Université Aix-Marseille 2, membre du Conseil scientifique de cette université, directeur de la mention de master Pathologie humaine, directeur de l'UMR 6020, membre nommé de la CSS1 INSERM ;

Jean-Baptiste **Mougel**, ancien président de la FAGE, ancien administrateur de l'European students'Union directeur/gérant d'Alterna communication ;

Gill **Nicholls**, professeur des universités, vice-présidente (academic) de l'Université de Salford, Manchester, Grande-Bretagne ;

Jean **Ravon**, secrétaire général de l'académie de Toulouse, ancien secrétaire général de l'académie de Limoges, ancien secrétaire général de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour.

Hervé **Baussart**, délégué scientifique, et Jeanne-Aimée **Taupignon**, 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.