



HAL
open science

Université de Corse Pasquale Paoli
Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

| Rapport d'évaluation d'un établissement. Université de Corse Pasquale Paoli. 2012. hceres-02026559

HAL Id: hceres-02026559

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026559>

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 Corse - Pasquale Paoli



septembre 2012



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

Rapport d'évaluation de l'Université de Corse - Pasquale Paoli



Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des établissements

Le Directeur

Philippe Tchamitchian

septembre 2012

Sommaire



Présentation	5
I – Un contexte normatif spécifique	5
II – Quelques repères – clés concernant ses activités	5
Gouvernance et stratégie	7
I – Une stratégie affirmée, engagée et volontariste	7
II – Une évolution de la gouvernance depuis la mise en pratique de la loi LRU	7
1 ● Une présidence traditionnellement forte et affirmée	7
2 ● Des conseils actifs mais des relations avec les composantes encore perfectibles	8
3 ● Une organisation administrative duale	8
4 ● Un mode de fonctionnement interne spécifique	8
La stratégie en matière de recherche	9
I – Un effort important de structuration de la recherche	9
II – Un pilotage de la recherche présentant des faiblesses	9
III – Une école doctorale dynamisée	10
La stratégie en matière de valorisation de la recherche	11
I – Une cellule de valorisation dont la place est à redéfinir	11
II – Des avancées dans certains domaines	11
La stratégie en matière de formation	13
I – Des constats récurrents inquiétants concernant l'offre de formation	13
1 ● Une offre de diplômes nationaux ambitieuse mais inégalement attractive	13
2 ● Des effectifs entrants en régression et une perte d'étudiants en master	14
3 ● L'impact déstabilisant de la création de nouveaux parcours	15
4 ● Une volonté de développement de la formation tout au long de la vie	15
5 ● L'affirmation effective et concrète de la priorité donnée au site de Corte	15
II – L'accompagnement des étudiants de la première année à leur insertion professionnelle	15
1 ● La trop forte proportion de décrocheurs en début de cursus mais aussi en master	15
2 ● L'aide à la réussite inégalement mise en place selon les formations	15
3 ● Une mise en cohérence de l'action en faveur de l'insertion professionnelle avec la création de la POIP	16
4 ● Un service commun de la documentation (SCD) en pleine dynamisation	16
La stratégie en matière de vie étudiante	19
I – Une réelle participation des élus étudiants à la vie de l'établissement	19
II – Un souci d'écoute, de connaissance et d'information des publics étudiants	19
III – Une vie foisonnante autour des associations	19
IV – Les services aux étudiants	20

La stratégie en matière de partenariats	21
I – Un partenariat stratégique complexe avec la CTC	21
II – Des relations complexes avec les entreprises	21
III – Une politique systématique de partenariats avec les organismes de recherche afin de bénéficier de leur label	22
IV – La construction de partenariats internationaux en réseaux pour la formation et la recherche	22
La stratégie en matière de relations internationales	23
I – Une amélioration en cours de l'organisation fonctionnelle	23
II – La difficile montée en puissance des relations internationales	23
1 ● Une trop faible mobilité étudiante, entrante comme sortante	23
2 ● Une participation timide des EC à l'international	24
Le pilotage et la gestion	25
I – Le pilotage stratégique et opérationnel de l'établissement	25
II – Un système d'information bien structuré	25
III – La politique en matière d'emploi, de masse salariale et de gestion des ressources humaines	25
1 ● Une utilisation perfectible des dispositifs RH	25
2 ● La politique à l'égard des EC	26
3 ● La politique à l'égard des personnels Biatoss	26
IV – L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière	26
1 ● Un processus décisionnel à consolider	27
2 ● Une bonne qualité des comptes	27
3 ● Une fonction achats en devenir	27
V – La politique immobilière : gestion, maintenance et développement du patrimoine	27
VI – Le développement de la capacité d'autoévaluation au service d'une meilleure efficacité de l'action	28
VII – Une mobilisation à renforcer en matière d'hygiène et de sécurité	28
VIII – La politique qualité en devenir	28
L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication	29
I – Une volonté de centralisation de la communication et de l'événementiel	29
II – L'appropriation de l'identité de l'établissement	29
1 ● L'image de l'UCPP	29
2 ● L'affirmation de l'identité	29
3 ● Le sentiment d'appartenance chez les étudiants et les personnels	29
Conclusion	31
I – Les points forts	32
II – Les points faibles	32
III – Les recommandations	32
Liste des sigles	35
Observations du président	39
Organisation de l'évaluation	43

Présentation



L'Université de Corse, fondée en 1765 par Pasquale Paoli, fermée en 1768, rouvre en 1981 à Corte, ville de 6 700 habitants environ située entre les deux grands bassins de population de l'île, Bastia et Ajaccio.

L'Université de Corse Pasquale Paoli (UCPP) se trouve dans un bassin démographique d'environ 300 000 habitants marqué par le vieillissement de la population et un solde migratoire positif pour toutes les tranches d'âge, à l'exception des jeunes de 20 à 29 ans qui quittent la région pour poursuivre leurs études ou rechercher un premier emploi. Le solde naturel est, quant à lui, quasiment nul depuis trente ans. Le taux de réussite au baccalauréat est plus faible en Corse qu'au niveau national (83,6 % contre 86,3 %), de même que le taux d'inscription dans l'enseignement supérieur (69,7 % contre 74,6 %). Le taux de boursiers, 40 % en 2010, renforce le rôle de l'UCPP dans l'accès à l'enseignement supérieur.

La composition du bassin d'emplois insulaire est une contrainte majeure avec l'omniprésence de TPE et de PME, de faibles dépenses en R&D, peu d'investissements et des secteurs d'activité peu diversifiés, fortement marqués par les services et une industrie faible. Les emplois insulaires se distinguent de ceux du continent par un poids important des non-salariés.

I – Un contexte normatif spécifique

Depuis les lois du 13 mai 1991 et du 22 janvier 2002, l'UCPP bénéficie de dispositions particulières dans le paysage universitaire national, avec le transfert par l'État de compétences en matière d'enseignement supérieur et de recherche à la Collectivité territoriale de Corse (CTC). Ce transfert s'est traduit par la signature de deux conventions :

- la convention-cadre tripartite signée par l'État, la CTC et l'UCPP en janvier 2004 conférant à l'UCPP un "cadre normatif spécifique" ;
- les conventions d'application périodiques signées depuis 2005 tous les 4 ans et jouant le rôle de contrat d'établissement. La dernière convention (2009-2012) arrivant à échéance, des négociations pour son renouvellement seront menées au cours de l'année universitaire 2012-2013.

Si l'État a conservé ses prérogatives concernant l'attribution des grades et diplômes, la charge des dépenses pédagogiques et de recherche ainsi que l'attribution et le financement des emplois, la CTC doit assurer le financement, la construction, l'équipement et l'entretien des établissements universitaires. Ce transfert de compétences s'accompagne d'un transfert de moyens dans le cadre d'une dotation générale de décentralisation (DGD).

En parallèle, le 1^{er} janvier 2009, l'UCPP a accédé, dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (dite LRU), aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Elle a créé la même année une fondation universitaire (Fundazione di l'Università di Corsica - Pasquale Paoli).

II – Quelques repères – clés concernant ses activités

L'UCPP est une université pluridisciplinaire "hors santé" (hormis la première année commune aux études de santé - PACES). Son offre de formation couvre des champs disciplinaires dans les quatre domaines : Arts, lettres, langues - Droit, économie, gestion - Sciences humaines et sociales - Sciences, technologies, santé et STAPS.

En 2010-2011, l'UCPP a accueilli 75 % des inscrits de l'enseignement supérieur corse et a enregistré 4 374 inscriptions administratives ; 85 % de ses néobacheliers étaient originaires de Corse.

En ce qui concerne la formation, l'UCPP est organisée en sept composantes :

- trois UFR : "Lettres, langues, arts, sciences humaines et sociales" qui regroupe 21,49 % des inscrits ; "Droit, sciences sociales, économiques et gestion" (21,09 %) ; "Sciences et Techniques" (18,33 %) ;
- quatre instituts : un Institut universitaire de technologie - IUT (13,30 %) ; un Institut d'administration des entreprises - IAE (3,8 %) ; un Institut universitaire de santé - IUS (14,27 %) ; un Institut universitaire de formation des maîtres - IUFM implanté à Corte, Bastia et Ajaccio (4,77 %).

L'école d'ingénieurs Paolitech créée en 2011 devient une composante à part entière en 2012. Un centre de formation des apprentis (CFA) universitaire existe depuis 2008. Deux services communs complètent ce dispositif : l'un consacré à la formation continue et l'autre à la documentation.

La recherche menée à l'Université de Corse est structurée autour de deux Unités mixtes de recherche (UMR) : l'une en Sciences humaines et sociales - UMR UCPP-CNRS 6240 "Lieux, Identités, eSpaces, Activités" (LISA) et l'autre en Sciences de l'environnement - UMR UCPP-CNRS 6134 "Sciences Pour l'Environnement" (SPE). En outre, une Fédération de recherche - FR UCPP-CNRS 3041 "Environnement et Société" (FRES) - développe et coordonne des recherches transversales. Il existe également une Équipe de recherche technologique (ERT), à dominante juridique, et deux Unités mixtes de services UCPP-CNRS (UMS UCPP-CNRS 820 "Institut d'études scientifiques de Cargèse" et UMS UCPP-CNRS 3514 "Stella Mare").

Au 31 janvier 2011, l'effectif de l'UCPP est de 528 personnels permanents (336 enseignants, 192 Biatoss) auxquels s'ajoutent 29 personnels sur ressources propres et 8 apprentis. Depuis 2005, le nombre d'agents Biatoss titulaires a augmenté de 29,82 % et le nombre d'enseignants titulaires de 13,45 %. Ces dotations placent l'UCPP dans des conditions d'encadrement des étudiants satisfaisantes. Le budget primitif 2012 de l'UCPP s'établit à 51 M€, dont 65 % consacré à la masse salariale et 12 % à l'investissement. L'établissement dispose d'un patrimoine immobilier de 38 500 m², situé essentiellement à Corte.

Gouvernance et stratégie



I – Une stratégie affirmée, engagée et volontariste

Deux exigences constituent les fondamentaux du projet et de l'engagement de l'Université de Corse : d'une part, son histoire et sa culture ainsi que celles du territoire corse, qui fournissent des éléments clés de compréhension du contexte au sein duquel cet établissement œuvre ; d'autre part, sa volonté d'ouverture : ouverture sur l'environnement scientifique, ouverture à la société et aux mouvements de fond qui traversent les domaines politiques, technologiques ou socio-économiques et enfin ouverture à son territoire, et "ce bien au-delà de la fonction de proximité qu'elle assume sans états d'âme"¹, en particulier dans ses missions de formation.

Le projet de la nouvelle équipe présidentielle s'inscrit dans la continuité des engagements annoncés depuis 2004 avec pour objectif principal de faire évoluer en profondeur certaines caractéristiques de la société et du marché du travail corses. En effet, la stratégie de l'établissement place l'UCPP en situation et responsabilité de produire "une contribution décisive au développement de la Corse (...) avec une revendication sociétale d'épanouissement d'une langue et d'une culture"².

Les ambitions de cette stratégie s'appuient tant sur les statuts de l'établissement, qui fixent comme objectifs à l'UCPP "le développement de la formation et de la recherche, l'élaboration et la diffusion de la connaissance, le développement de la culture, de la recherche et la formation des femmes et des hommes", que sur la convention tripartite qui place l'affirmation de l'identité corse comme un objectif essentiel en lien avec les enjeux nationaux d'évolution du paysage universitaire.

Une fondation universitaire a été créée en décembre 2009, dont les objectifs intègrent, au-delà de la collecte de fonds, le respect de valeurs définies dans une charte d'éthique. Les fondateurs ont permis la constitution d'une dotation initiale de 650 000 € répartie de manière linéaire sur 4 ans. Le bilan en dons pour 2010 n'est pas significatif (2 510 €), le démarrage étant récent.

II – Une évolution de la gouvernance depuis la mise en pratique de la loi LRU

1 • Une présidence traditionnellement forte et affirmée

En 2008, deux traits caractérisaient le quotidien de l'établissement : un pouvoir présidentiel fort et une absence apparente d'oppositions internes, le processus de décision s'en trouvant influencé. Si la nouvelle équipe de direction, élue en 2012, entend s'inscrire dans la continuité de la précédente, la présence, désormais, d'élus au CA issus d'une liste d'opposition doit être l'occasion d'un mode de fonctionnement renouvelé du CA.

Le président est assisté d'un bureau composé des vice-présidents et de la direction générale des services (DGS). Les directeurs de composantes, d'unités de recherche (UR), de services, ainsi que les membres du bureau sont régulièrement consultés dans le cadre de la "réunion des Directeurs". Cependant, les relations entre la présidence et les composantes sont plus difficiles depuis la suppression du volet "recherche" des UFR, devenues des composantes pédagogiques (leur nom d'usage étant devenu unités de formation - UF). De même, l'évolution de la gouvernance consécutive à la loi LRU et au passage aux RCE en 2009 a eu un impact important sur les relations entre la présidence, les composantes et les services, avec notamment la mise en place de contrats d'objectifs internes (COI) et le renforcement du rôle de la cellule de pilotage placée au plus près de la direction de l'établissement.

¹ Cf. UCPP (2012) – Déclaration des axes stratégiques de développement de l'Université de Corse, p.1.

² Cf. UCPP (2011) – Rapport d'autoévaluation de l'établissement, p.4.

2 • Des conseils actifs mais des relations avec les composantes encore perfectibles

Depuis janvier 2012, 6 vice-présidents (VP) - Conseil d'administration (CA), Conseil scientifique (CS), Conseil des études et de la vie universitaire (Cevu), Information-orientation-insertion professionnelle, Relations internationales, étudiant – sont en charge de la mise en œuvre de la politique de l'établissement. Les différents conseils disposent d'attributions précises ; les procès-verbaux de leurs réunions sont très détaillés et diffusés régulièrement. Le lien entre la nouvelle équipe, très rajeunie, et la précédente est organisé par un dispositif de travail en binôme pour chaque vice-présidence.

Le CA se réunit 6 fois par an en moyenne. Il conviendrait de prévoir des séances avec des ordres du jour consacrés essentiellement aux points de portée stratégique, ce qui pourrait être une réponse à l'absentéisme des personnalités extérieures. Il convient de noter que, pendant la mandature précédente, le CA n'a jamais modifié de décisions prises par le CS et le Cevu, une éventuelle difficulté étant renvoyée devant le conseil concerné pour un nouvel examen.

Le fonctionnement du CS (5 conseils pléniers et 8 conseils restreints en moyenne annuelle) est facilité par une direction de la recherche très efficace. L'existence de nombreuses procurations (26 % sur la période 2008-2011) indique une faible implication de certains membres. Peu de commissions ont été mises en place par la vice-présidence précédente afin de valoriser le CS dans l'exercice de ses compétences. L'organisation de l'activité des UR est de la compétence des conseils de laboratoire et le CS opère de fait comme un répartiteur de moyens et une instance de contrôle des conventions et non comme un organe de réflexion stratégique. Une réflexion plus collégiale sur la stratégie de recherche de l'université permettrait de renforcer l'engagement de la communauté, notamment sur la question de la visibilité internationale, et d'évaluer collectivement les besoins en termes de recrutement des enseignants-chercheurs (EC).

Le fonctionnement du Cevu (5 à 6 réunions par an en moyenne) est maîtrisé et efficace. Les liens sont forts avec la cellule de pilotage de l'UCPP ; les points abordés sont divers et la qualité des argumentaires est à noter, même si les initiatives, multiples, sont parfois difficiles à rationaliser et à maîtriser. L'appropriation des travaux du Cevu par la communauté des EC et par les composantes doit être améliorée.

3 • Une organisation administrative duale

L'organigramme de l'établissement fait apparaître une organisation duale qui place sous l'autorité directe du VP concerné les services de soutien dédiés : la Direction des études et de la vie universitaire (DEVU) est placée sous l'autorité du VP Cevu, la Direction de la recherche et du transfert (DRT) sous celle du VP CS, la direction des relations internationales sous celle du VP RI, ainsi que la plateforme d'orientation et d'insertion professionnelle (POIP) sous celle du VP correspondant. La communication est placée sous l'autorité directe du président et de son cabinet. La Direction générale des services (DGS), bien que membre de l'équipe de direction de l'établissement, n'a sous sa stricte responsabilité que les services supports, tout en assumant à l'égard des services dirigés par les vice-présidents une responsabilité de suivi et de contrôle, en particulier en matière budgétaire.

4 • Un mode de fonctionnement interne spécifique

La volonté d'être une université de proximité est affirmée et assumée, la "petite taille" étant mise en avant pour justifier une circulation directe de l'information en interne. Au-delà des aspects institutionnels, les relations interpersonnelles et informelles entre les acteurs obligent à une autorégulation et à un autocontrôle. Cela peut être un inconvénient en cas de conflit et expliquer que la culture de l'autoévaluation ne se soit pas réellement diffusée au-delà des services centraux. De même, il est important de prendre la mesure d'un manque d'attractivité géographique doublement pénalisant (insularité et isolement de Corte) que l'établissement doit tenter de dépasser, associé à un phénomène d'endorecrutement présentant un risque réel pour les ambitions légitimes de développement de l'UCPP, tant en formation qu'en recherche.

La stratégie en matière de recherche

La recherche à l'UCPP est principalement menée au sein de deux UMR, d'une Fédération de recherche (FR) et d'une ERT juridique. Des chercheurs de l'UCPP collaborent également dans deux UMS labellisées par le CNRS. Les autres institutions nationales de recherche présentes en Corse (Inra, Ifremer et Inserm) ont des effectifs très limités. Un partenariat avec le CEA a également été mis en place en 2011. En 2012, le budget initial recherche hors masse salariale est de 1,6 M€. Il n'y a pas de fonds de soutien à la recherche piloté par le CS. Par ailleurs, le contrat de projet État Région recherche s'élève à 9,6 M€ sur la période 2007-2013.

I – Un effort important de structuration de la recherche

La stratégie de l'UCPP est construite autour de 7 projets de recherche pluridisciplinaires dits "structurants" avalisés par le CNRS, s'inscrivant dans des problématiques de préservation de l'environnement et répondant aux enjeux de développement économique durable de la Corse : ENR (Énergies renouvelables), Feux de forêts, RN (Ressources naturelles), GEM (Gestion et valorisation des Eaux en Méditerranée), TIC (Technologies de l'information et de la communication), DTDD (Dynamiques des territoires et développement durable) et ICPP (Identités, Cultures : les Processus de Patrimonialisation). À noter que 30 % des crédits recherche viennent en soutien à ces deux derniers projets.

L'organisation actuelle en deux UMR (SPE et LISA) est l'aboutissement d'une démarche de regroupement, initiée lors du contrat quadriennal 2004-2008, autour de grands projets pluridisciplinaires portés par les EC présents dans les UR afin d'assurer "une meilleure visibilité et une efficacité accrue au travers de l'accroissement significatif de la production scientifique et des contrats de recherche".

Les EC voient dans cette organisation la possibilité d'une plus grande efficacité pour la valorisation de leurs recherches et d'une meilleure visibilité de leurs travaux, tout en conservant une grande liberté d'action. Elle est jugée positivement au niveau des composantes pourtant dépossédées ainsi d'une partie de leurs attributions.

Outre cette réorganisation interne, l'UCPP s'est engagée sur un objectif visant à mobiliser les organismes de recherche (Inserm, Inra, CNRS) sur des projets communs. Cette politique a reçu un appui fort du CNRS et de la CTC, qui s'est traduit, pour le CNRS, par le fléchage de postes rouges et, pour la CTC, par le financement de bourses doctorales ou postdoctorales.

Concernant la Fédération de recherche Environnement et Société (FRES), la proposition actuelle de créer une équipe Inserm mono-spécifique va dans le sens d'un regroupement des forces des différents intervenants : *in fine*, la FRES devrait ainsi regrouper tous les acteurs présents en Corse autour d'une université bien structurée sur sa mission de recherche. Cependant, la FRES, de création récente, a encore peu de résultats scientifiques ; elle devra veiller à assurer davantage sa mission d'ingénierie et d'assistance au montage de projets et plus généralement servir de plateforme d'équipements lourds mutualisés.

II – Un pilotage de la recherche présentant des faiblesses

Le pilotage de la recherche de l'UCPP s'appuie essentiellement sur la Direction de la recherche et du transfert (DRT), qui collecte toutes les informations susceptibles d'aider à la prise de décision au niveau de la présidence et du CS. Du fait de la qualité de son travail, la DRT joue un rôle clé dans la préparation des réunions du CS (rassemblement des indicateurs, bonne connaissance des structures et des individus impliqués dans la recherche...). Cependant, il n'existe pas de centralisation des informations et des données (indicateurs de production, contrats, publications) qui sont produites dans les différents services (RI, DRT). À noter également que la gestion des contrats, partagée entre la DRT et la Direction régionale du CNRS, s'effectue sans réelle coordination. Afin d'assurer un meilleur pilotage de la recherche, il serait nécessaire que toute l'information soit réunie au niveau de la cellule de pilotage.

Malgré l'amélioration des résultats et les efforts consentis, les directeurs d'UR reconnaissent que la production scientifique reste encore insuffisante, bien qu'un nombre important d'EC et de chercheurs (C) soit considéré comme publiants.

En ce qui concerne l'UMR LISA, le nombre de producteurs pour le projet 2013-2017 est de 44, soit 65 % des effectifs EC et C. Notons que la réalisation des projets DTDD et ICPP a permis une progression significative des publications (47 pour le projet DTDD et 46 pour le projet ICPP). L'UMR SPE affiche quant à elle 61 producteurs sur un effectif total de 65 EC et C (94 %)¹. Plus globalement, les résultats des deux unités en matière de publications de rang A se situent, en moyenne de 2008 à 2010, autour de 20 % de la production totale.

Créée en 2008, l'ERT "Aspects juridiques du patrimoine des personnes physiques et des entreprises - Patrimoine et Entreprises" (6 EC) repose sur les travaux en Droit privé dans le domaine de la formation notariale. Une production scientifique conséquente est déjà à noter, avec 25 articles produits en 2010, dont 16 dans des revues à comité de lecture.

Dans les UR, la politique incitative vis-à-vis des non-producteurs doit être renforcée. Pour l'UMR LISA et l'ERT "Patrimoine et Entreprises", les directeurs font état d'entretiens individuels réguliers afin de discuter d'une meilleure orientation des chercheurs et les inciter à la publication. Au sein de l'UMR SPE, les EC qui ne publient pas deviennent des chercheurs associés ; ils bénéficient des structures et moyens de l'UMR et sont encouragés à participer à des colloques nationaux ou internationaux dans leur discipline.

III – Une école doctorale dynamisée

L'École doctorale interdisciplinaire "Environnement et Société" (ED 377) dispose d'un budget de 100 k€ (dont 38 % consacrés aux jurys de thèse). En décembre 2011², le nombre de doctorants est de 180 (dont 26,1 % d'étrangers). La CTC joue un rôle majeur en matière de financement des doctorants (33 contrats pris en charge sur 41 en 2011-2012). Le pourcentage de doctorants "sans ressources connues" (25,9 %) est cependant toujours trop élevé.

En outre, le faible nombre de doctorants bénéficiaires de conventions industrielles de formation pour la recherche en entreprise (Cifre), à relier avec la nature du tissu industriel du territoire, a incité la CTC à mettre en place en 2009 un système de bourses, "Corse esprit d'entreprise" (C2E), allant du baccalauréat au post-doctorat afin d'inciter les jeunes diplômés à intégrer le monde de l'entreprise.

Les résultats obtenus par l'ED traduisent un renforcement des exigences vis-à-vis des doctorants tout en assurant une amélioration de leurs conditions d'encadrement : 30 thèses ont été soutenues en moyenne annuelle depuis 2009. En décembre 2011, sur 31 thèses soutenues, 12 l'ont été en moins de 4 ans, 7 en 5-6 ans, 5 en 7-8 ans et 7 en 9-14 ans.

Un règlement intérieur a été adopté pour le fonctionnement de l'ED et une politique d'accompagnement de la mobilité des doctorants a été initiée. Un parcours d'initiation à la culture entrepreneuriale est organisé. Toutefois, et en dépit de ces dispositifs, la mobilité des doctorants corses reste faible, ce qui n'est pas sans risque en raison des caractéristiques du marché de l'emploi local et du faible nombre de postes d'EC. La mobilité devrait être d'autant plus favorisée que l'UCPP n'a pas vocation à être l'employeur des docteurs y ayant soutenu leur thèse.

¹ Source : rapports d'évaluation Aeres des unités LISA et SPE

² Source : présentation "UCPP – École doctorale n° 377 Environnement et société" au comité d'évaluation AERES des ED, 7 décembre 2011.

La stratégie en matière de valorisation de la recherche



I – Une cellule de valorisation dont la place est à redéfinir

Une cellule de valorisation de la recherche (CVR) a été créée en 2004 afin, d'une part, d'aider les EC dans la préparation des demandes de financements de leurs projets de valorisation et, d'autre part, d'apporter une aide dans l'ingénierie de projets et le portage de ceux soumis à demande de financement. Elle est rattachée depuis 2011 à la DRT sous la responsabilité du VP CS.

La CVR est composée d'un ingénieur de recherches, qui anime la structure, et d'un ingénieur d'études. Son responsable participe en tant qu'expert à l'incubateur des entreprises innovantes de l'Agence de développement économique de la Corse qui a porté 25 projets sur cinq ans, mais dont très peu sont issus de l'UCPP. En outre, peu de dépôts de brevets émanent de l'université (quatre demandes en quatre ans). Il apparaît en réalité que la cellule n'a pas connaissance de toutes les demandes déposées par les UR de l'université et qu'elle n'est pas systématiquement sollicitée par les équipes pour la préparation des projets à soumettre aux organismes financeurs, si ce n'est pour les aspects purement administratifs. La CVR, mal positionnée au sein de la DRT, n'a qu'une vue très partielle de l'activité générale de valorisation au sein de l'établissement.

La cellule est également impliquée dans le suivi des conventions cadres (avec le CNRS par exemple), la formation des chercheurs à l'utilisation des cahiers de laboratoire et la sensibilisation de ces derniers à la valorisation.

L'UCPP étant membre actionnaire (sans droit de vote) de la Société d'accélération du transfert de technologies (SATT) Sud Est (ex SATT PACA-Corse), la CVR devrait recentrer ses activités sur des actions d'information et de sensibilisation, au contact du tissu économique régional et des partenaires institutionnels. Sous la forme d'un guichet unique, elle pourrait assurer veille, information, conseil et aide pratique au montage et à la gestion des projets en cas de succès.

II – Des avancées dans certains domaines

L'UCPP souhaite jouer "un rôle d'anticipation et de préfiguration des besoins et des nouvelles pratiques sociétales de la Corse". Au cours de la période 2007-2011, elle a déployé ses moyens sur quatre projets phares de valorisation : dans le cadre du projet ENR, les plateformes technologiques Myrte (consacrée à la recherche sur la production photovoltaïque et le stockage de l'énergie) et Paglia Orba (recherche sur les énergies renouvelables en collaboration avec le CEA et EDF), la plateforme marine Stella Mare (ressources halieutiques) dans le cadre du projet GEM, la Médiathèque Culturelle de la Corse et des Corses (projet ICPP) et la plateforme Locus (aménagement durable du territoire insulaire) dans le cadre du projet DTDD.

Ces projets, qui bénéficient d'un soutien fort du CNRS et de la CTC, ont permis de développer des partenariats avec des acteurs socio-économiques et ont fait l'objet, pour certains, d'une recherche de labellisation auprès des pôles de compétitivité CAPENERGIES et Mer PACA. Tous les projets initiés dans les UR (qu'ils soient dit structurants ou de valorisation) ont été acceptés et portés par l'université, dont les moyens humains ou financiers sont actuellement suffisants pour que des choix entre recherche fondamentale et appliquée ne soient pas nécessaires. Cependant, la question des priorités pourrait être posée dans un contexte budgétaire plus contraint. Par ailleurs, l'UCPP devra trouver un équilibre entre, d'une part, le maintien d'une recherche de qualité et, d'autre part, la prise en main et l'exploitation des plateformes à des fins technologiques.

Enfin si l'engagement de mettre en place des outils au service des acteurs professionnels semble pouvoir être tenu, il n'en est pas moins vrai que l'université devra veiller à conforter ces réalisations, l'attente locale et sociétale à son endroit étant très forte.

La stratégie en matière de formation

Depuis sa création, l'UCPP a souhaité construire une offre de formation (OF) en accord, d'une part, avec une stratégie globale d'université et, d'autre part, avec une volonté de répondre aux besoins de la population insulaire dans sa diversité et ses spécificités culturelles. Dans le cadre de la convention 2009-2012 signée avec la CTC, l'UCPP indique avoir construit une stratégie de formation reposant sur deux axes : franchir de nouveaux seuils qualitatifs, prioritairement en matière de formation, et structurer une politique volontariste de l'insertion professionnelle, en privilégiant la construction de partenariats. L'université souhaite stabiliser son OF et développer de nouveaux vecteurs pédagogiques comme la formation tout au long de la vie, la formation numérique ou l'alternance.

Depuis l'évaluation de 2008¹, outre l'enjeu crucial de l'attractivité, des problèmes demeurent : la difficile rationalisation de l'OF, en liaison avec l'érosion des effectifs et l'absence de réflexion sur le devenir des formations à faibles effectifs, le taux d'échec élevé et les moyens modestes affectés à la formation continue. En revanche, des améliorations sensibles sont à noter dans le suivi et l'encadrement pédagogiques.

I – Des constats récurrents inquiétants concernant l'offre de formation

1 • Une offre de diplômes nationaux ambitieuse mais inégalement attractive

Depuis 2004, l'UCPP cherche à concilier une offre identitaire insulaire et une offre généraliste, dans une relation parfois tendue avec la CTC. En raison des spécificités du milieu socioéconomique corse, l'UCPP souhaite maintenir un équilibre entre des formations aux objectifs généralistes et des formations plus ciblées et immédiatement professionnalisantes, la structure des emplois en Corse plaidant toutefois en faveur d'une priorité à donner aux formations professionnalisantes à Bac + 3.

La structure de l'OF proposée à la contractualisation 2013-2017 est la suivante :

- Arts, Lettres et Langues : 4 licences, 1 licence professionnelle 1 mention de master ;
- Droit, Économie, Gestion : 3 licences, 2 DUT, 5 licences professionnelles, 3 mentions de masters (15 spécialités) ;
- Sciences Humaines et Sociales : 4 licences, 1 licence professionnelle, 1 mention de masters (3 spécialités). ;
- Sciences, Techniques, Santé et STAPS : 4 licences, 4 DUT, 9 licences professionnelles, 4 mentions de masters (11 spécialités).

Notons en outre que l'IUFM offre une mention de Master (MEEF) sur 3 domaines (ALL, SHS et STS) avec 2 spécialités.

Le Cevu est très impliqué dans le processus de cadrage de l'OF. Ainsi, dans le cadre de l'élaboration de l'offre pour le prochain contrat quinquennal, les demandes de modifications et de créations ont été faites officiellement autour de 3 critères : un resserrement et une réorientation de l'OF, le renforcement des parcours d'excellence et une volonté de répondre à la demande des secteurs professionnels. Cette volonté s'est traduite par une restructuration de l'offre avec une stabilité du nombre des mentions de licence générale et un élargissement des masters, ce qui est inquiétant pour la pérennité de ceux-ci en raison de la faiblesse des effectifs. Seul le domaine des sciences et techniques a connu plus de fermetures (3) que de créations (2).

¹ Cf. AERES (2008) - Rapport évaluation UCPP, p. 16.

2 • Des effectifs entrants en régression et une perte d'étudiants en master

En 2010-2011, le nombre total des inscriptions administratives était de 4 374 alors qu'il a été en moyenne de 4 417 sur les quatre dernières années (soit une diminution de 5,43 % par rapport à 2007-2008). Par ailleurs, 3 849 étudiants (soit 88 %) étaient inscrits en formation initiale dans des diplômes nationaux, les autres étudiants étant majoritairement inscrits dans des diplômes universitaires (DU).

La répartition des effectifs étudiants en licence et master est respectivement de 73,2 % et 26,8 %. La majorité des effectifs de licence se trouve à l'IUT et à l'UF Lettres, langues, arts, sciences humaines et sociales où il est à noter l'importance des inscriptions en licence de psychologie (123 en L1, 78 en L2 et 36 en L3). De même, une réorganisation conjointe de l'offre de l'IAE et de l'UF de Droit et sciences économiques est souhaitable au regard de leurs effectifs en master (respectivement 141 et 180 en 2010-2011).

Si l'offre de formation en LPro correspond à l'ensemble des secteurs professionnels du territoire (sauf agriculture, pêche et espaces verts), elle ne regroupe que 7 % des effectifs en Licence. L'IUT et le CFA universitaire sont porteurs de la stratégie de professionnalisation à Bac + 3. En LPro, 33 % des effectifs sont en alternance et très souvent sous la forme de l'apprentissage : 70 % des LPro sont ouvertes à l'alternance.

Les formations dans le domaine de la santé sont en progression : la PACES a accueilli 66 inscrits en 2004-2005 et 180 en 2011-2012 avec 34 places offertes au concours en 2011-2012. L'absence de CHU limitant les possibilités de prolongement de ce cursus, il serait particulièrement opportun que l'IUS obtienne, par exemple, des places dans le cadre du numérus clausus en kinésithérapie. De nouvelles filières sont envisagées dans le domaine de la formation des infirmiers et de la biomédecine. Enfin, un certain nombre de DU sont déjà sous la responsabilité de l'IUS et gérés par la formation continue.

La question de l'attractivité de l'UCPP doit être envisagée non seulement à partir du flux des entrants, mais aussi en tenant compte de l'équilibre entre les formations de niveaux Bac + 3 et Bac + 5, car la faiblesse des effectifs en master conduit à s'interroger sur les raisons de la déperdition importante d'étudiants à ce niveau. La construction d'une offre encore plus spécifique en fonction des thématiques de recherche et des possibilités de collaboration avec des universités étrangères proches et renommées (l'Université de Gênes par exemple) dans ces mêmes domaines doit être envisagée, la dimension internationale de l'OF n'étant pas assez développée.

3 • L'impact déstabilisant de la création de nouveaux parcours

L'UCPP a misé dans les années passées sur la création de filières d'excellence ou sélectives : ouverture d'une école d'ingénieurs polytechnique Paolitech (26 inscriptions en première année à la rentrée 2011) et ouverture des formations de la PACES. Dans le même temps, l'intégration de l'IUFM a été réalisée et, dans le cadre d'une opération "égalité des chances", un parcours Sciences Po a été créé en collaboration avec l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence, avec cependant très peu d'étudiants inscrits (2 en 2010), ce qui conduit à s'interroger sur l'intérêt de son maintien en l'état.

Or, dans une configuration où le potentiel étudiant ne croît pas, les créations de parcours de formation impactent les filières existantes. Ainsi les modifications récentes de l'OF ont conduit à une réorientation des inscriptions en faveur des sciences et des métiers de la formation. Par exemple, la mise en place en 2008-2009 de la Licence de Psychologie a "asséché" les autres licences de l'UF de Lettres, l'intégration de l'IUFM et la masterisation des concours d'enseignement ont rendu plus complexe le parcours Lettres modernes - master enseignement et, plus récemment, la création de la filière élèves-ingénieurs Paolitech a un impact fort sur la répartition des effectifs de la faculté des Sciences et Techniques (même si cette évolution avait été anticipée et accompagnée par l'UCPP avec la fermeture progressive du master "Systèmes énergétiques et énergies renouvelables").

Cette question est à relier à celle des seuils d'ouverture dont la mise en œuvre effective est affirmée par l'établissement. Elle sera particulièrement stratégique au niveau des années de licences 2 et 3 et du master 2 Sciences et Techniques, où de nombreuses mentions ou spécialités ont des effectifs inférieurs à 10 inscrits.

Par ailleurs, dans la mesure où les effectifs d'EC permanents intervenant dans les formations sont relativement faibles (76 % des enseignements en sciences mais 29 % en droit et sciences économiques, 26,5 % en lettres et SHS en 2009-2010), l'UCPP n'a pas les moyens humains de maintenir durablement la totalité des formations actuellement proposées, et ceci d'autant que le recours à un grand nombre de PRAG (32 % du potentiel enseignant) n'est pas en accord avec sa volonté d'adossement à la recherche. Il est donc essentiel que toute création de diplômes soit le résultat d'une concertation au niveau de l'établissement et donc du Cevu, en privilégiant une logique de spécialisation plus que de rationalisation afin de favoriser l'attractivité aux niveaux national et international.

4 • Une volonté de développement de la formation tout au long de la vie

Les résultats du service commun de la formation continue (SCFC) pâtissent de l'absence d'un projet fédérateur permettant d'atteindre un volume d'activité réellement significatif. Ses principales actions concernent des diplômes nationaux spécifiquement dédiés aux adultes (le DAEU accueille 82 inscrits), des DU dans les domaines du management, de la santé et des médias. Le recours aux procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou à la formation à distance est encore modeste¹.

Un partenariat efficace, fonctionnel et évolutif existe entre le SCFC et la CTC, une sélection d'actions de formation bénéficiant chaque année du soutien financier de cette dernière. Des actions de formation réservées aux professionnels, aux personnes en recherche d'emploi, aux personnes en phase de construction d'un projet professionnel sont aussi proposées, même si elles se heurtent à la faiblesse de la demande des entreprises insulaires. Les résultats du service sont ainsi relativement modestes (74 520 € en 2010), en forte croissance (+ 50 %) il est vrai par rapport à 2009. Une accentuation de l'offre de formation continue en apprentissage ou en alternance est souhaitable, ce qui suppose un rapprochement avec le CFA. La CTC a cependant exprimé le souhait de mieux comprendre la vision stratégique de l'UCPP pour la formation tout au long de la vie.

5 • L'affirmation effective et concrète de la priorité donnée au site de Corte

Compte tenu de la présence de l'université au cœur de l'île, et afin de préserver l'unité de l'établissement en évitant la dispersion de ses activités de formation, l'UCPP n'envisage de les développer que sur le site de Corte. Des initiatives fortes ont été prises en ce sens (implantation de certaines activités de l'IUFM, création de l'école d'ingénieurs Paolitech) et un renforcement de la présence de l'UCPP à Ajaccio ou à Bastia, où des BTS, des classes préparatoires ou des formations consulaires existent déjà, n'est pas envisagé. De ce fait, un certain nombre de projets en cours (création d'un centre de capacité en droit à Bastia, ouverture de la classe préparatoire économique et commerciale en partenariat avec le lycée Laetitia Bonaparte d'Ajaccio, recherche de solutions de développement en formation continue à Ajaccio et à Bastia afin de rapprocher les formations des principaux bassins d'emploi notamment) ne s'inscrivent pas dans cette vision d'une OF regroupée à Corte.

Dans ce contexte, la question des transports des étudiants, originaires pour la majorité des grands bassins de population que sont Ajaccio et Bastia, est considérée comme essentielle par l'UCPP.

II – L'accompagnement des étudiants de la première année à leur insertion professionnelle

Des améliorations notables dans l'accompagnement des étudiants ont été obtenues depuis 2008 même si certains problèmes demeurent.

1 • La trop forte proportion de décrocheurs en début de cursus mais aussi en master

Seuls 29 % des étudiants de l'UCPP obtiennent leur Licence en 3 ans. Les taux d'abandon sont particulièrement élevés dans certaines formations : 40 % des inscrits en L1 de Psychologie, 41,3 % des inscrits en L1 Droit et 43,6 % en IUT GEA (ce qui est particulièrement étonnant pour des étudiants "sélectionnés"). Au sein de l'UCPP, ce problème des étudiants décrocheurs, qui concerne également les étudiants de master, est inquiétant. Par exemple, les abandons en master Droit et sciences économiques (39,4 %) ainsi qu'à l'IAE (32,6 %) sont importants.

2 • L'aide à la réussite inégalement mise en place selon les formations

Les dispositifs d'aide à la réussite ont été intégrés dans la plupart des maquettes, mais les résultats obtenus ne sont pas encore probants. L'hétérogénéité des dispositifs et des conditions de leur mise en œuvre selon les formations est regrettable. Le développement de passerelles entre les LPro de l'IUT et les formations de L2 n'est pas encore clarifié alors que celles-ci faciliteraient les réorientations et diminueraient ainsi les taux d'échec dans les premières années.

¹ Environ 20 VAE et 80 validations des acquis professionnels (VAP) par an.

La mise en place de certifications (informatique, langues), en projet en 2008, a été réalisée. En 2011, 12,8 % des diplômés de l'établissement ont validé une certification de langue étrangère. Le niveau 2 du C2i2e (nécessaire pour les métiers de l'éducation) a été introduit en 2011-2012.

L'apprentissage de la langue Corse a été réorganisé et rationalisé avec la création du certificat Langue et cultures corses (228 inscrits en 2010 avec un taux de réussite total de 40,7 %). Malgré une volonté politique forte de la CTC et l'existence d'un concours de professorat des écoles bilingues, le nombre d'étudiants s'inscrivant dans cette filière reste faible.

À noter enfin que les ateliers d'insertion professionnelle proposés aux étudiants ont été externalisés et confiés à une association.

3 • Une mise en cohérence de l'action en faveur de l'insertion professionnelle avec la création de la POIP

La connaissance de l'insertion professionnelle des étudiants a certes été améliorée depuis 2008 et les résultats des enquêtes ont été utilisés par le Cevu lors de la définition de la nouvelle OF. Néanmoins, leur diffusion et leur utilisation dans les composantes sont très perfectibles.

En 2010, l'UCPP affichait un taux d'emploi de 80,2 % de ses diplômés de 2008 (toutes formations confondues) alors qu'il était de 84,5 % l'année précédente. Toutefois, ce taux est seulement de 80 % pour les étudiants en master, ce qui renforce les interrogations concernant l'offre de formation à ce niveau. La qualification des emplois montre aussi que la relation "formation-emploi" n'est pas toujours assurée sans déclassement : 44 % des diplômés en master ont des emplois de catégorie A et 55 % des diplômés de LPro des emplois de catégorie B. À noter qu'un peu plus de la moitié des emplois occupés sont localisés en Corse.

À partir de 2009, la mise en place d'une vice-présidence à l'information, à l'orientation et à l'insertion professionnelle et l'importance des moyens humains affectés au développement de la plateforme d'orientation et d'insertion professionnelle (POIP) sont en accord avec la priorité affichée par l'établissement. Ce dispositif devrait permettre d'améliorer les résultats. En outre, un schéma directeur d'aide à l'insertion professionnelle a été adopté et le Cevu est associé régulièrement à l'élaboration de la stratégie en la matière. Dans l'avenir, un comité de pilotage associant les directeurs de composantes devrait permettre une coordination des actions et une meilleure circulation des informations ainsi que la diffusion d'une logique de projets communs. Les principaux dispositifs mis en place sont le contrat interface¹ et la convention avec le centre bastiais du Centre national de la fonction publique territoriale pour le secteur public.

En matière de stages, la structure du tissu économique de la Corse ainsi que la faible mobilité des étudiants en dehors du territoire insulaire sont des freins réels. À noter cependant l'initiative prise par l'établissement concernant les stages des étudiants inscrits en 3^{ème} cycle de médecine dans des universités du continent chez les praticiens généralistes. Réalisés sous la responsabilité de l'IUS grâce à une convention de partenariat avec le Collège des médecins généralistes de Corse, ces stages doivent permettre à de jeunes corses, partis poursuivre leur formation médicale sur le continent après une première année réussie à l'UCPP, de revenir s'installer dans l'île, en particulier dans les territoires ruraux défavorisés.

4 • Un service commun de la documentation (SCD) en pleine dynamisation

Le SCD a connu depuis 2009 une dynamisation importante ainsi qu'une augmentation des services offerts. En 2011, le SCD disposait d'un effectif de 16 personnes dont une directrice en catégorie A, 4 en catégorie B et 11 en catégorie C. La surface des locaux de la bibliothèque actuelle est de 1 300 m² avec 168 places assises, toutes couvertes par le réseau WiFi. 15 places sont équipées d'ordinateurs mis à disposition des étudiants. Le fonds est constitué de 97 003 ouvrages, 1 560 périodiques (morts ou vivants) et 6 151 titres électroniques. Le budget total est de 582 688 € dont 85,35 % en dépenses documentaires (dépense par étudiant : 118,99 €). Les lecteurs inscrits sont 5 322. La durée hebdomadaire d'ouverture est de 53 heures.

¹ Ce contrat vise à regrouper toutes les actions concernant l'anticipation de création d'emplois, l'implication des professionnels, les demandes de stage, la collecte de la taxe d'apprentissage, la formation continue et les transferts (technologiques, connaissances...). En 2011, 10 entreprises étaient signataires de ce contrat.

Une ligne directrice structure son action, à savoir le développement de tous les moyens possibles de mise en ligne et d'accès à la documentation électronique, en raison de la position géographique de l'université. Un COI a été signé entre le SCD et l'université en 2012, prévoyant l'élaboration d'un plan de développement des collections respectant les axes pédagogiques et de recherche de l'UCPP. Deux outils essentiels sont déployés pour le suivi de l'activité du SCD : les réunions du Conseil de la documentation (élaboration des statuts, nomination des différents représentants...) et la mise en place parallèle d'une commission composée d'EC et de personnels de bibliothèque qui coordonne les achats. Il n'existe pas de bibliothèques spécifiques dans les centres de recherche ou les unités de formation (sauf exception due à la distance géographique).

Les principaux projets en cours concernent le renforcement des moyens du SCD en tant qu'outil d'aide aux chercheurs et aux étudiants, avec la poursuite du développement des pages web, la mise en place d'accès à la documentation électronique et la création d'archives ouvertes associée à l'organisation du dépôt électronique et à la mise en ligne des thèses avec usage de l'application STAR pour une entrée en production en janvier 2013.

En liaison plus particulière avec la CTC, deux dossiers ont été initiés : la conservation partagée des périodiques du fonds régional et la construction de la Médiathèque culturelle de la Corse et des corses (M3C) à partir d'un financement spécifique de la CTC. Son ouverture devrait conduire à une augmentation de la surface disponible pour les collections. Cette réalisation viendra conforter la place de l'UCPP à Corte.

La stratégie en matière de vie étudiante

Dans le domaine de la vie étudiante, la stratégie de l'UCPP se caractérise par une volonté affirmée d'impliquer l'étudiant. Le budget affecté par l'UCPP aux études et à la vie universitaire représentait 4,1 % du budget primitif hors masse salariale en 2012.

I – Une réelle participation des élus étudiants à la vie de l'établissement

Si les élus étudiants disposent de moyens adéquats pour remplir leur mission, peu d'étudiants en dehors des élus connaissent les activités des conseils. Une entente et une confiance semblent s'être instaurées avec la présidence précédente, sur la base de rapports interpersonnels et d'esprit de consensus. Les élus étudiants siègent avec assiduité et expriment un besoin de formation aux questions abordées au sein des conseils.

Il est à noter que les étudiants sont, historiquement, une force importante dans le développement de l'UCPP aux niveaux politique et culturel, pour la défense et la promotion de l'établissement et de la langue corse. Cette histoire explique d'une part des logiques syndicales insulaires très spécifiques assez indifférentes aux problématiques estudiantines nationales, ainsi que de nombreux débats autour de la question de l'enseignement de la langue corse, en raison notamment de la saturation des débouchés ; une demande de formation en double compétence (Histoire et langue corse par exemple, ou Gestion et langue corse) est exprimée afin de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés.

Les principales revendications étudiantes portent sur le développement des réseaux professionnels pendant et après les études, ainsi que sur la qualité du matériel informatique.

II – Un souci d'écoute, de connaissance et d'information des publics étudiants

Une enquête sur les enseignements a été lancée. Destinée à être renouvelée chaque année, ses résultats seront publiés sur le site de l'université. Les évaluations des enseignements effectuées en 2010-2011 montrent que 74 % des étudiants accueillis en première année sont satisfaits de l'aide des moniteurs et que l'information sur les objectifs et l'organisation des formations est jugée suffisante. Il existe cependant des disparités selon les composantes et un renforcement de l'information disponible est demandé par des étudiants de L1.

Une enquête générale sur les conditions de vie des étudiants est en cours de réalisation et un questionnaire spécifique élaboré par le service de médecine préventive est en cours d'exploitation. À noter qu'un travail d'alerte a été entamé dès 2007 sur la précarisation des conditions de vie étudiante.

Si les documents et les informations présents sur l'Environnement numérique de travail (ENT) sont nombreux et assez complets, l'UCPP ne dispose pas d'éléments quantitatifs sur l'utilisation de la messagerie institutionnelle par les étudiants. Par ailleurs, ces derniers semblent globalement satisfaits de la qualité de service de la bibliothèque et de l'écoute quant aux propositions d'achats qu'ils formulent.

III – Une vie foisonnante autour des associations

En matière de vie associative, la part d'étudiants impliqués dans des actions culturelles est en augmentation sur les cinq dernières années pour s'établir en 2010 à plus de 15 %. L'université foisonne d'associations étudiantes à caractère culturel ou de regroupement d'étudiants par filière. Cette activité compense la faiblesse de l'offre culturelle de la ville de Corte, la vie culturelle locale étant essentiellement portée par le centre culturel universitaire et les associations.

Le nombre très important d'associations contraste avec la vie syndicale, qui ne comprend que deux syndicats, dont l'un est issu du regroupement de deux préexistants. Seuls les syndicats et quelques rares associations disposent d'un local. L'implication dans les activités associatives (y compris hors campus) ainsi que l'exercice de responsabilités syndicales au sein de l'université font l'objet d'une reconnaissance validée sous forme de crédits (ECTS). Il manque une liste précise des associations réellement actives afin que l'université puisse développer une politique en leur direction. De même, l'élaboration d'une Charte pour la dynamisation de la vie associative des universités pourrait être un moyen de structurer la vie étudiante.

La valorisation des initiatives étudiantes s'effectue via le Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE ; 40 k€ en 2012) dont la commission d'attribution se réunit une fois par an. Une formule mathématique¹ prenant en compte le nombre de personnes impliquées, leur engagement (évalué sur une échelle de 0 à 1,5), la dépense par étudiant et la distance géographique de réalisation des projets a été mise en place. Cette méthode, originale, semble faire consensus.

Les étudiants étrangers, qui bénéficient d'une association dédiée, notent des difficultés lors de leur arrivée, notamment en ce qui concerne l'obtention de titres de séjour. L'offre de logement est jugée quantitativement suffisante mais chère.

IV – Les services aux étudiants

Un grand nombre d'étudiants s'engage dans les activités sportives, qui offrent une grande variété de pratiques et de plages horaires. L'inscription des étudiants au SUAPS (activités sportives) est en progression (un tiers des étudiants contre un quart en 2007). En outre, une carte multiservices a été créée en 2012 en partenariat avec le CROUS ainsi qu'un projet "Pass'Sport Santé" afin d'améliorer la santé étudiante.

La forte demande de développement d'une université virtuelle est sans doute à mettre en lien avec l'isolement du site de Corte, sur lequel beaucoup d'étudiants ne se rendent que dans le strict cadre de leurs cours. Il serait à cet égard utile que les liens avec la municipalité soient renforcés afin d'inciter les étudiants à rester sur place à la fin des cours.

Le retard de l'UCPP en matière d'équipements collectifs destinés aux étudiants a été partiellement comblé (salle des sports par exemple) ou est en voie de l'être (bibliothèque universitaire).

En raison de l'insularité, l'UCPP affecte un montant important aux financements des déplacements des étudiants (plus de 200 k€ au budget initial 2012).

Le SCD développe de nombreuses initiatives à destination des étudiants : création et mise en ligne des annales des sujets d'examen, création de PODCAST, manuels de méthodologie en ligne d'interrogation des bases de données, activités transversales liées à la formation aux méthodologies et outils documentaires. Des cours sur la recherche documentaire avec sensibilisation au problème du plagiat sont dispensés.

La fondation est également fortement impliquée dans la vie étudiante, avec la mise en place de bourses de mobilité internationale dans des pays anglophones ainsi que l'invitation d'un professeur anglophone spécialiste de l'économie du développement durable. Elle est également à l'initiative de la création du parcours CUSTRUI ("construire" en corse) qui organise des "micro-stages" de découverte ainsi que des rencontres avec des responsables d'entreprises de tout profil.

¹ (50 x nbre de personnes x engagement (de 0 à 1,5)) x (1 + dépense par étudiant/500) x (1+distance/2000).

La stratégie en matière de partenariats

Les statuts de l'UCPP prévoient la présence de représentants des partenaires socio-économiques et des collectivités territoriales dans ses conseils. Toutefois, les comptes-rendus des CA montrent une très faible participation de ces derniers et même, dans certains cas, un absentéisme systématique.

I – Un partenariat stratégique complexe avec la CTC

Le rapport de la mission de réflexion stratégique pour fonder l'avenir de la Corse publiée en 2010 place l'UCPP au centre du processus de construction de la trajectoire de développement de la Corse. Deux axes sont considérés comme prioritaires : la formation (création de parcours de haut niveau) et l'insertion professionnelle dans le cadre du tissu insulaire.

En 2008, les relations de l'UCPP avec la CTC étaient jugées "compliquées"¹ ; la situation a peu évolué. Alors que dans les années 2008-2011 les désaccords concernaient l'allocation des moyens et la réalisation des bâtiments, les débats portent désormais sur la place de la formation à la langue et à la culture corses, l'adéquation entre les formations et le marché du travail insulaire, l'articulation entre innovation et tissu industriel local, l'équilibre entre recherche fondamentale et recherche appliquée. Des discussions concernent également la construction de l'attractivité de l'UCPP et, si la question de la formation est toujours centrale, la CTC marque également son intérêt pour le volet recherche, avec une volonté de développement de partenariats européens plus importants et d'ouverture à des compétences universitaires moins strictement insulaires. Il existe également des tensions relatives aux implantations de l'UCPP sur le territoire corse.

Malgré ces difficultés, la CTC, partenaire incontournable de l'université, s'est engagée à financer l'UCPP sur la base d'un modèle partagé de matrice de coûts (10,1 M€ en 2010), ainsi que par des financements spécifiques dans les domaines suivants: pédagogie et recherche, ressources immobilières, ouverture à l'international, services à l'étudiant, ressources TIC, gestion et pilotage (7 M€ sur la période du contrat 2009-2012).

Les subventions d'investissement de la CTC s'élèvent à 3 962 999 € en 2010, soit 72 % du total des subventions d'investissement perçues par l'UCPP (avec notamment 2,06 M€ pour la dotation globale d'équipement, 1,4 M€ pour les acquisitions immobilières de Stella Mare et 271k€ pour le projet Myrte).

II – Des relations complexes avec les entreprises

Les partenariats illustrent la priorité donnée aux relations interpersonnelles (informelles ou non). Ainsi, un nombre trop restreint d'entreprises est associé à la réflexion et aux décisions stratégiques de l'établissement.

Les relations de l'UCPP avec des entreprises contribuant au développement scientifique de haut niveau peuvent être qualifiées de distantes. Ainsi, a-t-il fallu par exemple plusieurs années pour que la confiance s'établisse entre EDF et l'UCPP pour mener à bien des projets coopératifs dans les domaines de la formation, de l'insertion professionnelle et de la R&D. De même, une coopération tripartite avec le CEA et la société HELION (filiale d'Areva) dans le cadre d'un GIS a été élaborée pour le suivi du projet Myrte. Ces collaborations ont débouché sur une participation plus institutionnelle de ces partenaires aux instances de l'UCPP (HELION participe au conseil de Paolitech de même qu'EDF, également présente au conseil de gestion de la fondation).

Les liens les plus aboutis avec les entreprises en matière de formation se traduisent avant tout par la réalisation de cours par des professionnels du secteur privé (dans des proportions parfois mal maîtrisées), leur présence dans des conseils de perfectionnement étant inégale. À noter cependant une présence importante dans le conseil de perfectionnement de Paolitech. La collecte de la taxe d'apprentissage a été de 473 k€ en 2012 (dont environ 34 % en faveur du CFA et 25 % de l'IUT), ce qui est significatif.

Afin de lever les réticences - internes et externes - vis-à-vis des entreprises, l'élaboration d'une Charte d'éthique précisant les valeurs portées conjointement par l'UCPP et les signataires (notamment la volonté de valoriser le territoire insulaire) pourrait être utile pour ne pas priver l'UCPP de coopérations utiles tant en recherche qu'en formation.

¹ Cf. AERES (2008) - Rapport évaluation UCPP, p. 8.

III – Une politique systématique de partenariats avec les organismes de recherche afin de bénéficier de leur label

Depuis la restructuration de sa recherche, l'UCPP manifeste une volonté de développement de partenariats multiples avec les organismes de recherche afin d'améliorer l'image de ses activités scientifiques et de bénéficier de l'appartenance à des réseaux scientifiques nationaux. Ces partenariats n'ont pas tous connu la même réussite.

Une convention cadre a été signée en 2011 avec le CNRS, garantissant l'attribution de 12 postes de personnels de recherche (chercheurs et ITA)¹. Suite à la création de la FRES, une convention spécifique a été signée pour la période 2009-2012 concernant la création de l'UMS Stella Mare (création de sept postes en appui technique). Une chaire d'excellence junior est également prévue. Les liens avec le CNRS sont structurants pour la recherche de l'UCPP, comme en témoignent les nombreuses conventions spécifiques signées entre les deux établissements.

De même, une convention cadre a été signée avec l'Inserm en 2011 pour quatre ans afin d'instaurer une collaboration dans le domaine des sciences de la vie et de la santé et une intégration dans le cadre de deux actions nationales (Ressources naturelles - réseau Sentinelles). La création d'une chaire université-Inserm est prévue.

Par ailleurs, une convention cadre a été signée avec le CEA le 28 juin 2011. Une convention d'application développera le programme scientifique. Les moyens négociés portent sur la création de quatre emplois lors de l'installation d'une antenne de l'INES (Institut national de l'énergie solaire).

La coopération développée avec l'Inra depuis 2008 prévoyait l'affectation d'un poste d'ingénieur de recherche à la FRES, mais, suite à des difficultés d'attribution, l'Inra souhaite revenir sur ce dispositif. Le centre Inra accueille également des doctorants.

Enfin, une première convention tripartite UCPP - CTC - Ifremer, signée en 2007, n'avait pas débouché sur des résultats réellement tangibles. En 2011, de nouvelles négociations ont conduit à un projet plus cohérent et plus visible internationalement, qui sera financé dans le cadre du CPER 2007-2013.

IV – La construction de partenariats internationaux en réseaux pour la formation et la recherche

Durant la période du contrat 2008-2011, l'UCPP a participé à deux réseaux de partenariats internationaux : le "PRES" transfrontalier "Pôle euro-méditerranéen" en 2008 et le RETI (Réseau d'excellence des territoires insulaires) en 2010.

Le "Pôle euro-méditerranéen", qui réunit l'UCPP et les universités de Gênes, de Nice Sophia Antipolis, Pierre et Marie Curie (Observatoire de Villefranche-sur-Mer), du Sud Toulon-Var et de Turin souhaite bénéficier du statut de GECT (Groupement européen de coopération territoriale, dossier déposé en cours d'évaluation). Ce regroupement a pour objectif de créer une dynamique transfrontalière et de favoriser la coordination de l'offre de formation et la recherche pluridisciplinaire dans certains champs scientifiques d'excellence autour de la Méditerranée. Cependant, si depuis cinq ans l'UCPP et ses partenaires ont développé une énergie administrative et juridique considérable pour fédérer les six universités et asseoir le statut de ce groupement, le résultat obtenu semble assez limité tant sur le plan scientifique que pédagogique : seul un échange d'étudiants a été réalisé et la recherche commune de financements sur des appels d'offre internationaux n'a pas encore été professionnalisée.

Si la structure GECT ne devait pas rapidement aboutir, l'UCPP devra s'interroger sur la possibilité, d'une part, d'asseoir ses collaborations interuniversitaires sur une structure plus légère (PRES avec les universités de Nice et Toulon par exemple) ou des conventions bilatérales et, d'autre part, de mettre en place des formations communes dans des domaines d'intérêt partagé (habilitation master tourisme par exemple).

Le RETI a été créé à l'initiative de l'UCPP². Il rassemble 24 partenaires universitaires implantés dans des îles de l'océan Indien, de l'océan Pacifique ou de la mer Méditerranée. La collaboration entre les institutions, qui n'est pas encore concrétisée par une convention générale, devrait prendre dans un premier temps la forme d'échanges de post doctorants et d'EC. À l'initiative de l'UCPP, des écoles d'été "aménagement des territoires", "tourisme et insularité" ont déjà été organisées en juillet 2011 en Corse. Il est cependant trop tôt pour en analyser l'intérêt et l'impact. En outre, l'éloignement géographique et des moyens financiers limités peuvent être sources de complications et de perte d'énergie pour l'université.

¹ Une convention cadre avait déjà été signée en 2007 comprenant la mise à disposition de 4 CDD pour des chercheurs. Trois sont toujours en attente de mise au concours pour transformation de postes permanents.

² La convention multilatérale signée lors du symposium de Corte, le 9 juillet 2010, a officialisé la création du RETI.

Stratégie en matière de relations internationales



L'UCPP considère que "le développement des relations internationales a constitué une des évolutions les plus spectaculaires de la vie de l'université au cours des dernières années" et ses axes stratégiques placent l'internationalisation "de la recherche, de la formation, mais également de la mobilité et de l'insertion professionnelle" au rang d'enjeu "d'importance majeure"¹. Cependant, force est de constater que l'UCPP, du fait de ses contraintes territoriales mais aussi de sa taille, peine à attirer étudiants et enseignants-chercheurs internationaux.

I – Une amélioration en cours de l'organisation fonctionnelle

La nomination, en 2008, d'un chargé de mission, puis d'un VP délégué aux relations internationales l'année suivante, va dans le sens d'une meilleure prise en compte de cet enjeu et ne peut que renforcer à terme la politique en la matière.

En 2010-2011, l'UCPP a consacré 198 400 € au financement de la mobilité internationale étudiante (104 000 € sur financement MESR, 94 400 € sur financement CTC) pour des échanges Erasmus (151 000 €) ou des stages (47 400 €).

En outre, en matière de coopérations internationales, une convention type reprenant les termes d'une Charte des bonnes pratiques (critères de choix et conditions d'ouverture de formations et de contrats de recherche à l'étranger, droits et obligations de chacun des partenaires) a été élaborée et mise en œuvre.

Une rationalisation des procédures d'enregistrement des candidatures de départ à l'étranger est en cours. Si le bureau des RI gère les échanges, il intervient aussi au niveau de la recherche, en essayant, par exemple, de diffuser les appels d'offres internationaux.

II – La difficile montée en puissance des relations internationales

Les preuves tangibles d'une évolution en ce domaine manquent actuellement malgré un désir réel d'évolution de l'établissement. L'UCPP se définit comme une institution territoriale, mais elle reconnaît aussi le besoin de s'ouvrir à un public plus large, plus international. Une stratégie existe, mais les résultats obtenus sont encore décevants.

1 • Une trop faible mobilité étudiante, entrante comme sortante

L'UCPP note un affaiblissement notable des mobilités sortantes entre 2007-2008 et 2011-2012 (-35 % sur la période). En 2010-2011, 60 étudiants (dont 36 dans le cadre des échanges Erasmus) étaient partis avec des financements du MESR (39) ou de la CTC (21), qui consacre 200 k€ à un dispositif de bourses de mobilité. La mobilité sortante des étudiants de l'UCPP est relativement faible au regard du nombre d'inscrits (1,37 % contre environ 5 % en moyenne dans les universités françaises). Elle se situe néanmoins à un niveau équivalent aux moyennes nationales en ce qui concerne les diplômés ayant effectué un séjour à l'étranger validé dans le cadre de leur cursus (4,84 %).

Parmi les 496 étudiants étrangers inscrits à l'UCPP en 2010-2011, 138 le sont dans des formations délocalisées, 358 sont des étrangers résidant en France (dont 207 ayant déjà poursuivi un cursus en France) et 27 seulement proviennent de programmes d'échanges (dont 25 dans le cadre des échanges Erasmus). Pourtant, l'université gère 112 partenariats Erasmus, dont 8 nouveaux mis en place en 2010-2011. Le PRES transfrontalier et le RETI sont souvent évoqués, mais sans qu'il soit possible de faire état de réalisations effectives en matière de formation.

Afin de mieux contrôler les inscriptions d'étudiants étrangers, un renforcement des tests de français a été introduit à partir de 2011-2012. L'UCPP souhaite proposer un parcours d'excellence en langue anglaise (projet soutenu par la fondation) et renforcer les cours en anglais dans les cursus. La réalisation de ces projets avec les composantes est toutefois difficile.

¹ Source : Rapport d'autoévaluation UCPP 2011.

2 • Une participation timide des EC à l'international

En 2010-2011, cinq enseignants étrangers ont été accueillis dans le cadre d'une mobilité d'enseignement Erasmus alors qu'un seul EC de l'UCPP était parti dans le même contexte. Bien que la convention tripartite exprime le souhait " d'accueillir des chercheurs de réputation internationale sur des postes réservés", la part d'EC permanents étrangers est faible (inférieure à 2 %).

L'ouverture vers l'international, fortement mise en avant par l'université et affichée par les UMR (interventions lors de séminaires, accueil de conférenciers internationaux, organisation de colloques internationaux) n'a, semble-t-il, pas eu l'impact positif attendu sur l'obtention de contrats européens. L'UCPP se propose de compléter son dispositif afin d'aider les EC à soumettre des projets aux programmes de recherche européens et internationaux. En outre, la cellule de valorisation, dont une partie des missions a été transférée à la SATT, assurera un rôle d'interface entre cette dernière et l'université. Il serait nécessaire, à l'occasion de cette réorganisation, d'analyser les causes des échecs répétés aux appels d'offres et ainsi de prendre les mesures appropriées pour les surmonter.

L'université a de très nombreux partenaires internationaux et devrait entreprendre un travail d'analyse de toutes les actions menées afin de dégager des objectifs mieux définis, d'éliminer d'éventuelles redondances et de travailler plus efficacement avec certains partenaires clés. Cette stratégie peut mener rapidement à la délivrance de diplômes conjoints, de doubles diplômes, de thèses en cotutelles. De même, dans le domaine de la recherche, le grand nombre de partenariats n'a pas eu d'impact significatif sur les activités développées.

Au final, en dépit des ambitions affichées par l'UCPP, l'établissement a toujours du mal à identifier clairement ses partenariats prioritaires, ce que le rapport AERES de 2008 avait déjà relevé.

Le pilotage et la gestion



I – Le pilotage stratégique et opérationnel de l'établissement

Pour construire sa capacité d'analyse et de pilotage stratégique, l'UCPP s'appuie sur les travaux d'une cellule de pilotage, créée dès 2005, placée sous l'autorité directe de la présidence et dont la responsabilité est assumée par la direction générale des services (DGS).

Le pilotage opérationnel se caractérise par une articulation singulière entre DGS, cabinet du président et VP, certains VP étant en situation de prise opérationnelle directe avec les services. La DGS est responsable directement des seules fonctions support (regroupées sous l'appellation services centraux). Cette organisation semble susciter un certain consensus : il s'agit de permettre aux VP de s'approprier la dimension gestionnaire de leur mission. Il n'en reste pas moins qu'administrer nécessite des compétences professionnelles spécifiques et que cette structuration peut être porteuse d'une confusion des responsabilités.

Le dialogue de gestion, clé de voûte du dispositif (récemment mis en place) de négociation interne des moyens, repose sur les contrats d'objectifs internes (COI). Par construction, la méthode retenue est porteuse d'amélioration du dispositif d'allocation des moyens. L'université, en développant ce mode de gestion respectueux des prérogatives des composantes, des services et de leurs spécificités, renouvelle le contenu des relations internes à l'établissement.

II – Un système d'information bien structuré

Le Centre de ressources informatiques (CRI) est chargé de la maintenance, de l'évolution et de la définition de la stratégie concernant le système d'information (SI). Composé de 17 personnes (essentiellement de niveau catégorie A), il est placé sous la responsabilité d'un EC en informatique. Son budget est de 900 k€. Tous les informaticiens lui sont rattachés.

Le mode de gouvernance du SI évoluera prochainement avec la mise en place d'un comité d'orientation du système d'information : le CA devra pleinement prendre sa place dans ce processus de décision. À noter qu'un schéma directeur du SI, définissant des axes prioritaires, a été rédigé.

Tous les domaines de gestion sont couverts par le SI à l'exception notable de la recherche, ce qui est un élément de fragilité pour la gestion des conventions. Le projet d'acquérir le logiciel *Sangria* du consortium *Cocktail* est à l'étude.

La mise en cohérence et/ou correspondance des données, ainsi que leur historisation, est assurée par un entrepôt de données : les utilisateurs disposent de rapports automatisés, de possibilités de requêtes directes ou d'une image de la base fournie par la cellule pilotage. Cependant, la déconnexion de l'application *Winpaie* du SI global reste une difficulté structurelle d'importance, dans la mesure où il s'agit des données relatives à la masse salariale.

La gamme des outils au bénéfice des étudiants est large. Une meilleure prise en compte par les enseignants du dispositif de mise en ligne des cours permettrait très certainement de le développer.

III – La politique en matière d'emploi, de masse salariale et de gestion des ressources humaines

1 • Une utilisation perfectible des dispositifs RH

L'effectif physique total constaté au 31 janvier 2011 est de 528 personnels sur postes permanents (336 enseignants, 192 Biatoss) auxquels s'ajoutent 29 personnels rémunérés sur ressources propres et 8 apprentis. Le nombre d'agents Biatoss et d'enseignants titulaires est en forte augmentation depuis 2005 (respectivement + 29,82 % et + 13,45 %).

Les tendances et ratios observés en matière d'emplois sont donc très favorables au regard des évolutions nationales (évolution des effectifs enseignants, nombre d'emplois Biatoss par étudiant, répartition des Biatoss par catégorie (A, B, C)). Le plafond des emplois État de l'UCPP s'établit à 541 ETPT au 1^{er} janvier 2011 (515 ETPT au 31/12/2010). Ce plafond est sous-consommé (479,26 ETPT consommés en moyenne annuelle) alors même que l'université bénéficie d'un plan de création d'emplois : de 2009 à 2012, il est ainsi prévu la création de 41 emplois d'administratifs et EC (dont 9 pour 2012) et de 34 emplois en "équivalent euros" (dont 4 prévus en 2012). Au final, 75 emplois auront été créés sur la période.

L'UCPP ne relève pas du système d'allocation des moyens SYMPA du MESR. La dotation État de masse salariale s'est élevée à 30 683 120 € en 2010 et à 31 100 000 € en 2011. La réalisation d'une prévision pluriannuelle qui permettrait de réduire les risques liés à la gestion d'une telle masse financière est à poursuivre compte tenu des charges de personnel au regard des dépenses de fonctionnement de l'établissement (72 % après DBM n°5 pour 2011). Il est à cet égard regrettable que l'outil *Poems* ne réponde pas aux attentes de l'établissement en la matière et que le calcul des coûts (entrées/sorties) repose sur des coûts moyens et non, pour une partie au moins des calculs réalisés, sur des coûts réels.

Enfin, la politique RH est insuffisamment intégrée dans les COI, dont il conviendrait d'élargir le champ à la masse salariale.

2 • La politique à l'égard des EC

La question de la modulation des services des enseignants n'est pas envisagée. Combinée avec les projections de départs à la retraite, il s'agirait d'un élément de réflexion utile concernant l'adéquation du potentiel enseignant et des charges pédagogiques, les heures complémentaires représentant une dépense de 1,4 M€. La notion de supports (recrutement des invités, des ATER) est toujours prégnante. Il conviendrait que les références de gestion évoluent, permettant l'appropriation par le plus grand nombre de nouvelles marges de manœuvre. Par ailleurs, l'UCPP propose, afin d'encourager la mobilité des EC et la valorisation de la recherche, des diminutions de service et la possibilité de prendre des congés de recherche et conversion thématique (CRCT : 4 en 2011).

Huit primes d'excellence scientifique (PES) ont été attribuées après classement national en 2011. Une commission d'évaluation des activités de recherche des EC a été mise en place et ses travaux ont abouti à une liste de critères d'évaluation qui sera utilisée à partir de 2012 pour l'attribution des PES.

Mis à part quelques professeurs invités sur postes vacants, les EC étrangers sont rares¹. De plus, le précédent rapport d'évaluation notait en 2008 qu'il était indispensable que soit privilégiée "une politique de recrutement orientée vers la qualité et favorisant l'ouverture". Or le taux d'endorecrutement a été en moyenne de 73,7 % pour les maîtres de conférences entre 2007 et 2010. Compte tenu des contraintes, notamment territoriales, qui pèsent sur elle, l'université doit mener une politique volontariste et structurée pour ouvrir son recrutement à des profils plus extérieurs lui permettant d'élargir et de diversifier son potentiel de recherche.

3 • La politique à l'égard des personnels Biatoss

La démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) a été initiée mais les outils ne sont pas complets. Un bilan social est désormais réalisé. Un volet plus approfondi relatif à la formation du personnel et aux concours serait très utile afin de mesurer les efforts réalisés pour améliorer les parcours professionnels des agents.

Enfin, la mise en place de la prime de fonctions et de résultats (PFR) ne s'est pas traduite par un dispositif de cotation des postes (part F) et *a fortiori* par la mise en place de la modulation de la part R : au final, les personnels des filières AENESR et ITRF bénéficient d'un niveau indemnitaire identique qui est fonction de leur corps/grade. En matière de politique indemnitaire (Biatoss et enseignants), il est important que le Comité technique (CT) puisse jouer pleinement son rôle.

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

Le budget primitif 2012 de l'UCPP s'établit en dépenses à environ 51 M€. Les premiers postes de dépenses par type de crédit sont : les ressources humaines (65,18 %), le patrimoine et la logistique (13,02 %) et les services centraux (6,65 %). Les marges de manœuvre de l'établissement sont donc faibles en raison de l'importance des dépenses contraintes. La DGS et la responsable du pôle budget/recettes portent la préparation du budget comme un acte politique, garant de la mise en œuvre tangible d'une politique d'établissement.

Le taux de variation entre les crédits ouverts au budget initial et après DBM (qui sont encore en nombre trop important : 5 en 2011, 4 en 2010) qui avait atteint 76,6 % en 2008, a été ramené à 14 % en 2010. Le décalage entre les prévisions budgétaires et l'exécution, en particulier pour ce qui concerne les dépenses d'investissement, reste important.

¹ 0,5% des EC sur postes permanents en 2009-2010 selon PAPESR.

1 • Un processus décisionnel à consolider

Les grandes orientations sont définies dans la lettre de cadrage budgétaire établie par la direction de l'établissement en juin/juillet. On peut regretter, à ce stade de la préparation du budget, l'absence d'objectifs chiffrés et la faiblesse des contraintes mises en avant dans le cadre du dialogue de gestion. Le contexte budgétaire favorable que connaît l'université ne doit pas entraver les nécessaires efforts de rationalisation et d'optimisation des dépenses.

Le dialogue de gestion est, depuis 2010, formalisé dans les COI : dans le cadre des orientations de l'établissement, chaque responsable d'unité ou de service doit fixer ses objectifs et évaluer ses besoins financiers pour l'exercice à venir. La masse salariale n'est pas discutée dans ce cadre (hormis les heures complémentaires, vacances, dépenses autofinancées et contrats étudiants).

Les outils disponibles pour la réalisation de ce dialogue de gestion, dans lequel toutes les composantes ne sont pas entrées avec le même entrain, sont relativement rustiques en raison de l'absence de comptabilité analytique (les coûts complets n'ont pas de traduction concrète) et de fiches de caractérisation des différentes composantes lacunaires.

2 • Une bonne qualité des comptes

Des avancées essentielles ont été réalisées en matière de qualité comptable. Les seules réserves sur les comptes de 2010 émises par les commissaires aux comptes portaient sur le patrimoine et sur l'inventaire physique. L'UCPP a fait appel à un prestataire et ces réserves ont été levées.

L'université a fortement progressé dans la maîtrise des risques comptables et financiers : cartographie des risques, organigrammes fonctionnels, plans d'actions. La création d'un service facturier à la fin de l'année 2010 a réduit les risques pouvant mettre en cause la sincérité des comptes.

3 • Une fonction achats en devenir

Pour l'animation de la politique d'achats (initiative récente), une première étape consiste à rationaliser les achats. Une deuxième, non encore engagée, consistera à mettre en place une véritable fonction dans ce domaine, avec les compétences associées, pour permettre des achats négociés au meilleur coût. Il s'agit donc de passer d'un dispositif garantissant la régularité de la commande publique à un dispositif assurant la meilleure adéquation possible entre les besoins et les achats.

V – La politique immobilière : gestion, maintenance et développement du patrimoine

L'université dispose d'un patrimoine immobilier d'environ 38 500 m² (Bastia, Corte, Ajaccio, Cargèse). Il est évalué à 21 M€ et régi par cinq régimes différents :

- les bâtiments "remis" par l'État à la CTC : l'État restant propriétaire mais les charges liées à cette qualité étant transférées à la CTC ;
- les bâtiments non transférés par l'État (site de Cargèse par exemple) ;
- les bâtiments loués ;
- les bâtiments mis à disposition à titre gracieux par une collectivité (bâtiment de l'IUFM à Ajaccio par exemple) ;
- les biens propres de l'université (site de Stella Mare par exemple).

Le patrimoine est dans un bon état (de construction récente ou réhabilité/en cours de réhabilitation pour le plus ancien) ; en matière de sécurité incendie, l'UCPP a reçu 92 % d'avis favorables à l'exploitation en 2011.

La Direction du patrimoine, de la logistique et de la prévention (DPLP) comprend 16 personnels répartis en quatre pôles (ingénierie, maintenance, hygiène et sécurité, logistique). La DPLP est actuellement fragilisée par l'absence, pour des raisons diverses, d'une part substantielle de son personnel (la moitié début 2012), qui la prive de compétences spécifiques stratégiques, en ingénierie notamment.

Le CA de l'université a demandé en 2008 dans le cadre du passage à l'autonomie "le transfert de propriété des biens mobiliers et immobiliers appartenant à l'État qui sont mis à disposition de la CTC et affectés à l'Université de Corse". Sa mise en œuvre a été retardée afin de mettre en conformité ce volet avec le cadre juridique spécifique de l'UCPP. Si la question des différents régimes semble pouvoir trouver une réponse praticable dans des délais raisonnables, ce transfert doit être examiné dans le cadre du schéma prévisionnel de stratégie immobilière (SPSI) : l'université devra établir, compte tenu du schéma directeur des constructions universitaires voté par la CTC en 2004 (revu en 2011 en raison notamment des importants retards dans sa réalisation), les scénarios de développement et de gestion de son patrimoine, et donc de l'établissement lui-même dans ce cadre normé (vision à 25 ans). La question cruciale du financement de la charge du renouvellement et de la maintenance devra être traitée dans ce cadre.

VI – Le développement de la capacité d'autoévaluation au service d'une meilleure efficacité de l'action

La cellule de pilotage est constituée de quatre personnes à ce jour. Malgré des objectifs opérationnels¹ ambitieux et structurants, les résultats de ses travaux ne sont pas encore appropriés et compris dans tout l'établissement.

La cellule a en charge la réalisation des tableaux de bord nécessaires au pilotage de l'établissement, ainsi que l'élaboration et la qualification des indicateurs. Le travail réalisé, ainsi que les apports méthodologiques de la cellule de pilotage, sont d'une utilité incontestable. Un travail prometteur a été mené conjointement avec la DRH sur la masse salariale et avec la cellule budgétaire dans le cadre du dialogue de gestion.

L'association étroite avec la Direction des systèmes d'information et la qualité des relations entretenues avec les différents services constituent des éléments de réussite dont l'importance doit être affirmée régulièrement. Ses travaux pourraient toutefois être enrichis par la combinaison des compétences (métiers et fonctionnelles) et restent à consolider concernant le calcul des coûts complets ainsi que la gestion prévisionnelle (investissements, masse salariale).

VII – Une mobilisation à renforcer en matière d'hygiène et de sécurité

Le pôle santé et sécurité au travail est l'un des deux secteurs du pôle hygiène et sécurité de la DPLP. Six ACMO répartis sur les différents sites secondent le responsable de ce pôle.

L'analyse du document unique d'évaluation des risques (DUER) montre un nombre important de risques mal ou pas du tout maîtrisés (risques incendie et électrique, chutes), et des mesures de maintenance, de remise aux normes et de formation sont à mettre en œuvre. Compte tenu des marges de manœuvre budgétaires de l'établissement, ces carences devraient pouvoir être corrigées.

Une convention avec la médecine de prévention a été mise en place depuis 2003 avec des résultats mitigés : 40 % des enseignants et 18 % des Biatoss ne se rendent pas à leur visite médicale. Si l'implication de la direction, des instances de l'établissement est nécessaire, celle de chacun des personnels l'est tout autant.

VIII – La politique qualité en devenir

Depuis 2004, l'UCPP s'est engagée dans un processus qualité, dont le rapport d'autoévaluation 2011 est une expression, même si ce dernier ne contient aucun chapitre ou paragraphe sur la mise en œuvre d'une politique qualité au sein de l'établissement.

Depuis 2007, la présidence a une volonté de mise en œuvre d'outils d'évaluation en s'appuyant sur la cellule de pilotage. De plus, un séminaire de formation a été organisé avec une société de conseil en 2010 afin de formaliser une politique de gestion des ressources humaines (EC et enseignants) et durant lequel la question de l'intérêt de l'évaluation des personnels et des formations a été traitée. Un système d'autoévaluation (élaboration de critères et validation d'une grille locale) est mis en place pour l'attribution des primes d'excellence et l'évaluation des EC.

Dans le domaine de la formation, le développement d'une culture de la qualité est directement dépendant des responsables de diplômes. Le VP Cevu a développé depuis plusieurs années un processus de validation concernant l'ouverture de nouveaux diplômes mais une difficulté demeure concernant leur fermeture. Les enquêtes d'insertion professionnelle se généralisent.

Malgré son engagement dans cette démarche depuis 2004, le suivi qualité des formations est encore limité, en raison d'une culture de l'autoévaluation insuffisamment développée et généralisée. Ainsi, le taux de réponse des étudiants au questionnaire d'évaluation des enseignements mis en ligne reste trop faible. De même, si le travail d'harmonisation des règlements des examens a été réalisé par le Cevu, peu de formations ont mis en place des conseils de perfectionnement. Une étude portant sur les étudiants en situation d'abandon a été réalisée avec le double objectif d'en identifier les causes et d'imaginer des possibilités de réorientation.

¹ Quatre axes majeurs : collecter et mettre en forme l'information pour le pilotage stratégique et opérationnel, participer à la diffusion de la culture de pilotage et d'autoévaluation, mener et accompagner les restructurations internes et accompagner la mise en œuvre des nouvelles réformes ou dispositions institutionnelles.

L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication

L'organisation en 2011 du 30^{ème} anniversaire de l'établissement est symbolique de l'image que l'UCPP souhaite développer, l'ensemble des manifestations ayant eu pour objectif premier de montrer les apports de l'établissement à la société corse depuis sa réouverture.

I – Une volonté de centralisation de la communication et de l'événementiel

Réorganisé en 2010, le service de la communication et de l'événementiel (SCE) est placé sous l'autorité de la présidence avec à sa tête un ancien VP CA, qui assure la direction politique du service avec le directeur du cabinet du président. Ce service se compose d'un pôle communication (composé de trois personnes) et d'un pôle événements (deux personnes).

La communication via le numérique et les réseaux sociaux a besoin d'être renforcée afin que l'université puisse acquérir une image forte aux niveaux national et international. Par ailleurs, il s'appuie sur des relais de communication dans les composantes qui sont chargées de diffuser l'information et de gérer leur communication en cohérence avec la stratégie et les orientations définies par l'établissement. Si les composantes font de plus en plus appel au SCE, les responsables de diplômes conservent une partie de leur autonomie.

II – L'appropriation de l'identité de l'établissement

Globalement l'UCPP considère que des difficultés de communication tant interne qu'externe perdurent mais qu'il existe un réel désir partagé d'ouvrir l'université et d'améliorer les relations avec son environnement.

1 • L'image de l'UCPP

L'image de l'UCPP sur son territoire reste marquée par son rapport à la langue et à l'identité culturelle corses, même si son rôle dans le développement économique et social tend à être reconnu. La présidence précédente a cherché à dépasser cette image traditionnelle en renforçant le lien avec le monde économique par une communication autour de la crédibilité scientifique et par un ciblage sur les sept projets structurants dans le domaine de la recherche.

De même, l'UCPP souhaite modifier son image d'institution de formation des élites traditionnelles pour installer celle d'une institution formant "les classes moyennes corses". Elle entend promouvoir une image moins "militante" et plus scientifique et une communication qui dépasse les limites du territoire. Consciente de la nécessité de développer le sentiment d'appartenance dans l'ensemble de la population insulaire, l'UCPP compte sur sa fondation pour structurer les réseaux des alumni. Il reste néanmoins aux EC à s'approprier ces orientations.

2 • L'affirmation de l'identité

L'affirmation de l'identité de l'établissement est également relayée par les projets portés par les étudiants, qui sont incités à faire état du soutien apporté par l'UCPP. L'image de l'établissement est aussi indirectement portée par certaines formations qui tissent des réseaux forts avec différents acteurs du territoire.

À ces initiatives s'ajoutent un certain nombre de prix attribués à des étudiants de l'UCPP en matière technique, culturelle ou scientifique (prix de thèse attribué par l'Academia Corsica par exemple). De même, le centre culturel corse est un vecteur important de l'image de l'UCPP.

3 • Le sentiment d'appartenance chez les étudiants et les personnels

Même si la vie de la plupart des étudiants et des personnels de l'UCPP est le plus souvent partagée entre le site de Corte (vie professionnelle) et leur lieu de résidence familiale, le sentiment d'appartenance à l'UCPP est partagé et fort.

La mise en place des réformes institutionnelles (LRU, RCE) a été relayée en interne par le SCE, ce qui a fait l'objet d'une polémique entre partisans et opposants à celles-ci. L'ancienne présidence a donc cherché à ne pas paraître comme un "vecteur" d'une loi nationale.

Au final, si l'UCPP de 2012 s'applique à préserver une relation intime avec son territoire, elle entend également dépasser les contraintes de celui-ci à travers une stratégie de production de savoirs innovants à forte dimension internationale. La communication doit jouer un rôle important dans cette transition et le SCE gagnerait en efficacité à se rapprocher du Bureau des relations internationales et de la DRT.

Conclusion et recommandations

L'UCPP est une université dynamique à la fois hors norme(s), du fait de relations spécifiques à son territoire, et ordinaire, avec un besoin de rationalisation de son offre de formation et une recherche restructurée. Elle tente, avec des résultats inégaux, de concilier les impératifs d'un contexte insulaire contraignant (démographie défavorable et tissu économique peu développé) avec l'ouverture nécessaire à l'exercice de ses missions. Elle bénéficie d'une implication forte de l'ensemble de son personnel et de l'appui, notamment financier, de la CTC. Dans un contexte très favorable de moyens en croissance, l'UCPP se doit d'effectuer des choix stratégiques permettant simultanément de rester à l'écoute des besoins et aspirations de son territoire, de jouer son rôle dans la construction d'un projet d'avenir pour l'île et de s'inscrire dans un paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche national et international en mutation. Les dispositifs mis en place suite au passage aux RCE au 1^{er} janvier 2009 doivent être consolidés, la capacité stratégique des conseils développée, le dialogue et la coordination entre composantes, missions transverses et services professionnalisés confortés.

Malgré des racines historiques anciennes, l'UCPP reste, dans son fonctionnement, une université jeune marquée par un esprit pionnier et militant qui fait sa force et son originalité, et façonne encore grandement son identité. Toutefois, le passage à l'autonomie a entraîné une modification des modes de gouvernance, celle-ci étant devenue récemment moins consensuelle, et de pilotage, traditionnellement fondés sur des relations interpersonnelles et une adhésion forte au projet commun. L'établissement, fort de sa capacité à bâtir des stratégies, s'est doté d'outils de pilotage solides, dont l'appropriation par l'ensemble des acteurs de la communauté reste toutefois à finaliser.

L'UCPP, au service de l'identité culturelle de son territoire et de ses besoins, peut se prévaloir d'initiatives positives en matière de formation (notamment les parcours d'excellence Paolitech et PACES ; dispositifs d'insertion des étudiants). Cependant, la faiblesse de son vivier de néobacheliers, le problème non résolu des étudiants décrocheurs en licence et master, et la persistance de formations de master à faibles effectifs fragilise le projet pédagogique d'une offre de formation offrant un éventail complet à la jeunesse corse.

En matière de recherche, l'établissement entre dans la phase de consolidation d'une restructuration profonde initiée lors du précédent contrat. Le soutien des organismes de recherche, notamment du CNRS, et la mise en place effective des projets de plateformes technologiques donnent crédibilité et visibilité à cette stratégie. Acceptée par tous les acteurs du territoire, cette nouvelle organisation doit désormais produire ses effets notamment en matière de production scientifique, de rayonnement, de transfert et de valorisation. Cependant, malgré la pertinence de cette réorganisation, force est de constater que l'UCPP peine à développer des partenariats fructueux avec les acteurs du monde socio-économique tant au niveau insulaire que continental, ce qui obère ses capacités de développement.

En dépit de la volonté affichée et de la mise en place de dispositifs innovants (Pres Euro-méditerranéen et RETI, incitations à la mobilité), la stratégie internationale de l'UCPP est confrontée à des résultats décevants en matière de mobilité des étudiants comme des EC. Partagée par la grande majorité des acteurs, la conscience d'une nécessaire ouverture de l'établissement et d'un dépassement des limites du territoire n'a pas encore produit de résultats significatifs. Si l'attachement du personnel et des étudiants à l'identité forte de l'UCPP est un atout indéniable, les résultats limités concernant l'ouverture à l'international, l'endorecrutement des EC, les apports et contenus modestes du Pres et du RETI sont autant de défis que l'établissement doit relever.

L'ancrage assumé de l'établissement au cœur de l'île, constitutif de son identité, n'est pas sans ajouter des contraintes supplémentaires fortes. Particulièrement, le développement d'une vie étudiante à Corte, l'amélioration des conditions de transport, l'éloignement des deux principaux bassins démographiques et économiques de l'île, le développement d'échanges avec des EC d'autres établissements, l'implantation des plateformes technologiques et des UMS hors de Corte sont autant d'enjeux cruciaux sur lesquels l'université n'a qu'une prise au mieux partielle.

I – Les points forts

- Une université en phase avec les intérêts de son territoire.
- Une université dynamique,
 - tant en recherche : plateformes technologiques, axes structurants et soutien du CNRS et des administrations de tutelle (postes, intégration dans projets nationaux, etc.)
 - qu'en formation (volonté de construire des filières d'excellence, dispositifs d'insertion).
- Un pilotage affirmé de l'établissement et une dynamique de projets fédérateurs aussi bien au bénéfice de la recherche que de la formation (projet Myrte, bibliothèque, FRES, Paolitech...).
- Une priorité affichée de prise en compte de l'insertion professionnelle des étudiants.
- Un système d'information construit à partir de logiciels de gestion pouvant dans l'avenir permettre de construire des indicateurs fiables, et un infocentre avec une base de données unique.

II – Les points faibles

- Un manque persistant d'attractivité locale comme en dehors du territoire insulaire tant en recherche qu'en formation.
- Une offre de formation fragilisée dans certaines filières par des effectifs modestes, une attractivité faible et une volatilité des choix des néobacheliers.
- Une mobilisation encore insuffisante pour limiter le nombre d'étudiants "décrocheurs".
- Un endorecrutement important constituant un obstacle au développement scientifique.
- Des résultats limités en matière de relations internationales, avec une mobilité sortante des étudiants trop faible, au même titre que la mobilité entrante et sortante des enseignants-chercheurs.
- Une recherche peu performante dans les appels d'offre compétitifs et qui peine à affirmer son ouverture aux personnes, aux équipes et aux thématiques extérieures au territoire.
- Une politique de partenariats socio-économiques trop centrée sur les acteurs du territoire, ce qui limite les potentialités de valorisation de la recherche.
- Une appropriation collective encore insuffisante des outils de pilotage élaborés dans les services et une discussion contractuelle interne (COI) limitée dans ses objectifs.
- Des démarches d'autoévaluation encore hétérogènes, incomplètes et peu partagées au sein de l'établissement, une politique qualité encore trop présente.

III – Les recommandations

- Profiter de la renégociation de la convention tripartite UCPP-CTC-État pour définir des axes de développement mutuellement acceptés et préciser la répartition des objectifs et engagements réciproques.
- Rénover la gouvernance interne de l'établissement :
 - redonner au CA son rôle central, en particulier lors de l'élaboration de la stratégie de l'établissement, avec l'appui de travaux de commissions ad hoc. Améliorer la participation des personnalités extérieures, en ciblant l'ordre du jour des CA autour de questions spécifiques ;
 - favoriser les échanges entre services et structures internes, savoir utiliser les données collectées et accroître le développement d'indicateurs conçus et acceptés dans la totalité des composantes et services de l'établissement ;
 - gagner en pertinence dans la discussion contractuelle interne tant dans les conseils statutaires qu'entre la présidence et ses composantes grâce à une appropriation collective plus large des outils et à une politique de formation des élus et des personnels administratifs aux nouvelles exigences de gestion liées aux RCE.

- Poursuivre le renforcement de la recherche :
 - démontrer l’efficacité de la structuration des activités de recherche mise en place depuis 2007 en encourageant l’accroissement des publications dans des revues scientifiques à plus fort facteur d’impact ;
 - élaborer une politique de l’emploi scientifique ciblée sur des priorités scientifiques et pédagogiques affirmées, avec une volonté d’ouverture vers des scientifiques de niveau international, les recrutements locaux ne devant pas être privilégiés.
- Améliorer le positionnement de l’établissement au sein des réseaux existants :
 - faire du RETI une structure d’appels à projet et un espace de mobilité des EC et des étudiants ;
 - développer des actions concrètes avec ses partenaires les plus proches sans attendre la signature officielle des statuts du “PRES” et concrétiser la volonté d’ouverture extra-insulaire à partir de quelques actions ciblées et mesurables.
- Développer l’attractivité de l’offre de formation :
 - poursuivre la politique de simplification de la carte des formations afin de conforter la durabilité des formations les plus demandées et reconnues ;
 - développer une logique de spécialisation plus qu’une logique de rationalisation afin de créer davantage d’attractivité au niveau national et international ;
 - renforcer la présence des nouvelles technologies de l’enseignement afin de répondre à la diversité de la demande de formation sur tous les territoires insulaires.
- Structurer la vie associative étudiante :
 - à partir de la mise en place d’une charte des associations ;
 - avec une priorité donnée à la création de réseaux des anciens.

Liste des sigles

A

ACMO	Agents chargés de la mise en œuvre des règlements d'hygiène et de sécurité
AENESR	Administration de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (corps)
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

B

BIATOSS	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

C2i2e	Certificat Informatique et Internet niveau 2 - Enseignant
CA	Conseil d'administration
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CIFRE	Convention industrielle de formation pour la recherche
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COI	Contrats d'objectifs internes
CPER	Contrat de projets état-région
CRCT	Congés pour recherche ou conversion thématique
CRI	Centre de ressources informatiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CT	Comité technique
CTC	Collectivité territoriale de Corse
CVR	Cellule de valorisation de la recherche

D

DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DGS	Direction générale des services
DEVU	Direction des études et de la vie universitaire
DPLP	Direction du patrimoine, de la logistique et de la prévention
DRH	Direction des ressources humaines
DRT	Direction de la recherche et du transfert
DTDD	Dynamiques des territoires et développement durable (axe de recherche UCPP)
DU	Diplôme universitaire
DUER	Document unique d'analyse des risques
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EC	Enseignant chercheur
ECTS	<i>European credit transfer system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
EDF	Électricité de France

ENR	Énergies renouvelables (axe de recherche UCPP)
ENT	Environnement numérique de travail
ERASMUS	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ERT	Équipe de recherche technologique
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
F	
FR	Fédération de recherche
FRES	Fédération de recherche "Environnement et Société"
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
G	
GEA	Gestion des entreprises et des administrations
GECT	Groupement européen de coopération territoriale
GEM	Gestion et valorisation des Eaux en Méditerranée (axe de recherche UCPP)
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
I	
IAE	Institut d'administration des entreprises
ICPP	Identités, Cultures : les Processus de Patrimonialisation (axe de recherches UCPP)
IFREMER	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
INRA	Institut national de recherches agronomiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
ITRF	Ingénieurs et techniciens pour la recherche et la formation (corps)
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie
IUS	Institut universitaire de santé
L	
L	(LMD) Licence
L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1 ^{ère} année, 2 ^{ème} année, 3 ^{ème} année
LISA	Lieux, Identités, eSpaces, Activités (UMR UCPP-CNRS)
LMD	Licence-master-doctorat
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LPro	Licence professionnelle
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (loi 2007-1199 du 10 août 2007).
M	
M	(LMD) Master
M/M1/M2	(LMD) Master, master 1 ^{ère} année, 2 ^{ème} année
M3C	Médiathèque Culturelle de la Corse et des Corses
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
O	
OF	Offre de formation
P	
PACES	Première année commune aux études de santé
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PME	Petites et moyennes entreprises
POIP	Plateforme d'orientation et d'insertion professionnelle
PRAG	Professeur agrégé
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

R

R&D	Recherche et développement
RETI	Réseau d'excellence des territoires insulaires
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines
RI	Relation internationales
RN	Ressources naturelles (axe de recherches UCPP)

S

SATT	Société d'accélération du transfert de technologies
SCD	Service commun de documentation
SCE	Service de la communication et de l'événementiel
SCFC	Service commun de la formation continue
SHS	Sciences humaines et sociales
SPE	Sciences pour l'Environnement (UMR UCPP-CNRS)
SPSI	Schéma prévisionnel de stratégie immobilière
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives

T

TIC	Technologies de l'information et de la communication (axe de recherche UCPP)
TPE	Très petites entreprises

U

UCPP	Université de Corse Pasquale Paoli
UF	Unité de formation
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UMS	Unité mixte de services
UR	Unité de recherche

V

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

W

WIFI	<i>Wireless Fidelity</i> (Fidélité sans fil)
------	--

Observations du président



UNIVERSITÀ DI CORSICA - PASQUALE PAOLI

PRESIDENCE

Rapport d'évaluation de l'AERES : Observations de l'Université de Corse Pasquale Paoli

Monsieur le Président,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci après la réponse de l'Université de Corse au rapport d'évaluation réalisé par le comité d'experts de l'AERES.

L'Université de Corse prend acte du rapport d'évaluation de l'AERES. Elle note avec satisfaction qu'aucune orientation stratégique majeure ne fait l'objet ni d'interrogation, ni de remise en cause de la part des experts. Elle observe également avec intérêt que les dynamiques scientifiques mises en œuvre par l'établissement au cours des dernières années (structuration de la recherche et montée en puissance des projets de transfert technologique, formations d'excellence...), ainsi que ses avancées majeures en termes de pilotage, sont considérées comme des points forts.

Elle souscrit à certaines analyses de tonalité plus critique, soulignant que son rapport d'auto-évaluation portait déjà le diagnostic de certaines des faiblesses ou difficultés recensées. Les thématiques de la formation et de la vie universitaire seront au cœur du présent mandat et l'Université saura tenir compte de certaines recommandations formulées par l'AERES pour affiner sa stratégie et impulser de nouvelles actions structurantes dans ces deux domaines prioritaires.

Pour autant, l'Université considère que malgré un effort de contextualisation le rapport produit une analyse globalement déconnectée de la trajectoire dans laquelle se situe l'établissement, ce qui altère fortement la portée de l'évaluation. Elle s'étonne de la retranscription de sa stratégie générale, qui fait l'objet d'énoncés extrêmement réducteurs. Elle regrette encore, comme elle l'avait déjà fait dans le cadre du précédent rapport, la présence et la force de certains prismes idéologiques, en particulier en matière de ressources humaines. L'Université, enfin, entend présenter deux points de désaccord concernant l'organisation de l'administration et les relations qu'elle entretient avec la Collectivité Territoriale de Corse.

Les insuffisances analytiques de l'évaluation

L'évaluation de l'AERES a pour finalité de contribuer à accompagner la réflexion stratégique de l'Université. Peut-on néanmoins prescrire efficacement lorsque l'analyse qui fonde le jugement et les recommandations minimise les effets de trajectoire, ou que la restitution qui est faite de la stratégie comporte autant de formulations inadéquates?

S'agissant du premier aspect, l'élément de notre point de vue le plus important est que l'analyse reste globalement confinée à un niveau descriptif, sans s'attacher à prendre en compte les processus d'apprentissage collectif, la nature des compétences accumulées, mais également les tensions et contradictions constitutives d'une forme singulière d'évolution. On peut d'ailleurs s'interroger sur le lien réellement existant entre les conclusions de l'audit de 2008 et le rapport de 2012. N'aurait-il pas été plus intéressant de faire valoir comment l'Université a répondu aux enjeux et aux questionnements stratégiques repérés quatre ans auparavant par l'agence?

Cette insuffisante mise en perspective se donne à voir dans le domaine de la recherche, dont l'analyse s'avère décevante au regard du chemin parcouru depuis quelques années, des opportunités créées mais également des écueils qu'ont pu faire émerger les dynamiques scientifiques récentes. Elle transparait également en matière de formation, car si l'Université souscrit à la nécessité d'une réflexion plus approfondie sur l'avenir de son offre, elle rappelle que la fonction de proximité qu'elle assume sans complexe ne peut être appréhendée sans prendre en compte les "pressions" somme toute légitimes de la société et de l'opinion publique pour une



couverture très large de la production de diplômes et de qualifications. Ceci pour dire que la recherche d'équilibres complexes est au cœur de la démarche de l'Université, ce que semble méconnaître ou négliger l'AERES.

Cette insuffisance est encore plus manifeste dans le champ du pilotage et de la gestion, — auquel le regard porté par l'AERES n'apporte qu'une faible valeur ajoutée par rapport à l'auto-évaluation interne. Ainsi, n'est pas mis en évidence le cheminement stratégique de l'Université, qui vise dans ce domaine à construire des compétences et des méthodes pour adapter par paliers successifs le pilotage et la gestion de l'établissement aux nouveaux enjeux, créer des effets d'irréversibilité et sécuriser le développement futur de ses projets. Or, les acquis de cette progression par étapes ont été objectivement validés à l'occasion des différents audits d'évaluation ou de contrôle auxquels l'Université a été régulièrement soumise depuis quelques années : Cour des Comptes (2007), AERES (février 2008), IGAENR (juin 2008), certification annuelle des comptes (depuis l'exercice 2009), de nouveau Cour des Comptes (en cours).

Pouvait-il d'ailleurs en être autrement? Comprendre la nature des enjeux que doit affronter une Université dont le contexte de création et de développement échappe à la norme générale, prendre la mesure du poids des contraintes et des effets d'inertie qui ont pesé et continuent de peser sur sa destinée, de même qu'identifier et comprendre les mécanismes et les ressorts à travers lesquels, malgré ces pesanteurs et aspérités, ont réussi à s'élaborer de véritables dynamiques collectives d'action, nécessitent un temps d'appropriation que ne permet pas le format d'évaluation de l'AERES. Celui-ci semble irrésistiblement armé à des critères de production et d'attractivité, qui, bien qu'essentiels, ne suffisent pas à exprimer les qualités d'une institution scientifique.

Par ailleurs, l'Université ne peut que constater les errements relatifs à la présentation qui est faite du contexte et du contenu qui orientent le pilotage stratégique de sa trajectoire. Les énoncés synthétiques du rapport sont en effet particulièrement réducteurs et déformants.

Ainsi, lorsque le rapport établit que « deux exigences constituent les fondamentaux du projet et de l'engagement de l'Université de Corse : d'une part, son histoire et sa culture ainsi que celles du territoire corse, ..., d'autre part, sa volonté d'ouverture ... », l'Université ne peut que s'interroger sur une telle assertion. Nous rappellerons ici que la déclaration des axes stratégiques de développement de l'Université de Corse, document voté à l'unanimité le 13 octobre 2011 par le Conseil d'Administration, affirme en introduction : « Depuis 2002, l'Université de Corse inscrit son action dans un cadre de pensée et d'organisation qui concilie deux exigences essentielles au déploiement et à l'épanouissement de ses activités : d'une part, installer durablement une dynamique scientifique de haut niveau orientée vers des enjeux d'avenir, d'autre part, tirant parti de son fort ancrage territorial, créer et favoriser les conditions d'un développement socio-économique de l'île beaucoup plus ouvert et riche que ne le propose le modèle actuel ».

Pourquoi ne pas s'en être tenu à cet énoncé ? Pourquoi s'être égaré dans de multiples formulations qui sont très souvent le produit de redécoupages ad hoc et qui donnent lieu dans certaines circonstances à d'incompréhensibles affirmations, à l'instar de celle-ci : « Les ambitions de cette stratégie s'appuient tant sur [...] que sur la convention tripartite qui place l'affirmation de l'identité corse comme un objectif essentiel en lien avec les enjeux nationaux d'évolution du paysage universitaire ».

Ces recompositions malheureuses tronquent incontestablement l'esprit qui préside à la construction de la stratégie de l'Université, pour qui, naturellement, l'identité corse reste une donnée fondamentale de son existence.

L'énoncé que l'on retrouve à la page 19 est quant à lui révélateur d'une incompréhension plus générale du positionnement de l'Université dans sa société : « Le rapport de la mission stratégique pour fonder l'avenir de la Corse publié en 2010 place l'Université au centre du processus de construction de la trajectoire de développement de la Corse. Deux axes sont considérés comme prioritaires : la formation (création de parcours haut niveau) et l'insertion professionnelle dans le cadre du tissu insulaire ». La mobilisation de ce document, outre son caractère mutilant et l'absence de toute référence aux enjeux de la recherche et de l'innovation, laisse perplexe et montre que de manière générale le comité d'experts n'a pas été en capacité de saisir la complexité des mouvements dans laquelle s'insère l'Université. Pour rappel, le rapport auquel il est fait allusion, cosigné par



sept universitaires dont l'ancien et l'actuel président, se voulait une contribution intellectuelle et politique esquissant le cadre général d'un changement de trajectoire du territoire insulaire.

Dans un autre ordre d'idées, l'AERES souligne que « mise à part la présence de quelques professeurs invités sur postes vacants, le EC sur postes permanents n'ayant pas d'origine corse directement ou indirectement sont rares » et renvoie au précédent rapport d'évaluation (2008) qui jugeait indispensable que soit « privilégiée une politique de recrutement orientée vers la qualité et favorisant l'ouverture ».

Ce jugement à caractère passablement discriminatoire appelle plusieurs remarques.

L'AERES précise à la suite que le taux d'endorecrutement a été en moyenne de 73,7% pour les MCF entre 2007 et 2010, ce qui permet de constater au passage que 26,3% (soit plus de 1 sur 4) des MCF recrutés ont un « profil plus extérieur », pour reprendre la formule des évaluateurs. Sauf à imaginer la mise en place d'une politique de quotas, l'Université ne peut pas grand chose contre le fait qu'un docteur d'origine non corse ayant à choisir entre la Corse et une université continentale, privilégie la seconde, en particulier lorsque s'ajoutent, comme c'est assez souvent le cas, des contraintes familiales.

Mais au-delà des explications contingentes d'ordre géographique et/ou économique, nous voudrions souligner :

1°/ que nos recrutements s'effectuent en toute hypothèse au sein d'un vivier de docteurs (d'origine corse ou non) tous préalablement qualifiés par le CNU. Ce qui vient fortement relativiser l'assertion de l'AERES quant à la qualité (présumée moindre ?) de nos candidats locaux ;

2°/ que ces recrutements sont effectués par des comités de sélection paritaires (Université de Corse/autres universités) qui doivent s'efforcer de respecter le profil assigné au poste mis au concours (les profils sont toujours adaptés aux besoins et attentes de l'établissement en matière de pédagogie et de recherche et non pas au pedigree des candidats locaux), qui ont pour feuille de route de toujours privilégier a priori la qualité intrinsèque des candidats, quelle que soit leur origine, et de ne recruter « corse » que si le candidat local se situe au minimum à égalité de valeur avec ses concurrents. Le seul exemple des recrutements effectués au cours des cinq dernières années dans une des facultés de l'Université s'inscrit en total contradiction avec la tendance dénoncée par l'AERES.

A quoi l'on pourrait rajouter qu'aller au-delà d'un certain seuil dans le recrutement « extérieur » équivaldrait à donner un signal négatif à nos propres étudiants doctorants qui seraient tentés, voire incités, à aller voir ailleurs (puisque, semble-t-il, les comportements de recrutements y seraient moins endogènes, donc plus ouverts), avec pour conséquence prévisible une baisse accélérée de nos effectifs en Master.

Enfin, il serait intéressant d'établir une statistique fiable sur le taux d'endorecrutement des universités françaises. Nous sommes intimement persuadés qu'en dehors de quelques grandes universités, la situation de l'Université de Corse apparaîtrait beaucoup moins atypique que semblent vouloir le laisser accroire les experts de l'AERES.

Deux points formels de désaccord :

1) L'organisation administrative

L'intitulé « Une organisation administrative duale » révèle une incompréhension manifeste des finalités de l'organigramme mis en place en 2009. En effet, le choix opéré par l'Université, lors de son accès à l'autonomie, de placer les services centraux dédiés à la mise en œuvre des missions de l'Université sous la responsabilité directe des VP concernés (DRT/VPCS ; DEVU/VP CEVU ; POIP VPIP) répondait à deux objectifs conjoints :

- d'une part positionner clairement la mission de la DGS et des services qui lui sont rattachés au regard de la mise en œuvre des responsabilités et compétences élargies ;
- d'autre part relier plus clairement la dimension stratégique et la dimension opérationnelle de conduite et de suivi des activités liées aux missions de formation et de recherche, ainsi que d'orientation/ et d'insertion professionnelle.



Bien entendu, les VP exercent ces responsabilités en liaison étroite et constante avec la Direction générale des services, par le biais d'échanges réguliers au sein du Comité de direction et en s'appuyant autant que nécessaire sur l'expertise et les compétences professionnelles spécifiques de la DGS, du DGA chargé du pilotage et des responsables des services centraux en charge des fonctions de support (finances, RH, patrimoine et DSI).

La DGS continue en outre d'assurer à l'égard de ces services dirigés par les vice-présidents, comme à l'égard des autres, une responsabilité de suivi et de contrôle, en particulier en matière budgétaire (élaboration du budget, délégation de signature...). Ainsi est écarté tout risque d'une « *confusion des responsabilités* ». Cette organisation, qui ne serait peut-être pas appropriée dans un établissement de plus grande taille, a facilité, dans le contexte particulier de l'Université de Corse, l'émergence d'une culture commune du pilotage et de la gestion et l'appropriation réciproque des enjeux et des objectifs entre les différents acteurs. Et comme le note l'AERES, qui évoque « *un certain consensus* », ce dispositif est bien reçu par les personnes concernées.

2) Les relations avec la CTC

Le jugement porté sur le partenariat actuel avec la CTC est du point de vue de l'Université erroné. S'il est en effet exact et utile de rappeler les difficultés qui ont émaillé les relations jusqu'en 2008, le partenariat a clairement évolué depuis 2010 dans un sens très positif : le dialogue contractuel, qui s'est fortement développé depuis plus de deux ans, se concentre sur les aspects les plus stratégiques de la relation. Des avancées significatives ont été réalisées au cours des deux dernières années sur le terrain des constructions, de la vie étudiante et de la recherche.

Bien que perfectible, le partenariat repose sur des bases de confiance régulièrement consolidées. Cela n'empêche pas de s'interroger sur la manière dont le cadre institutionnel spécifique issu de la loi du 22 janvier 2002 pourrait être rendu encore plus efficace dans le cadre d'une réflexion aboutie sur la nature des problématiques qui s'entrecroisent dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la recherche et sur l'articulation des périmètres d'intervention entre l'Etat, la Collectivité Territoriale de Corse et l'Université. L'évaluation de l'AERES aurait du logiquement déboucher sur des recommandations en rapport avec ces questions centrales. Or, la recommandation selon laquelle il faut « *profiter de la renégociation de la convention tripartite UCPP-CTC-Etat pour définir des axes de développement mutuellement acceptés et préciser la répartition des objectifs et engagements réciproques* », outre le fait qu'elle laisse l'impression que ces axes n'étaient pas partagés, ce qui n'est pas acceptable, n'est pas à la hauteur des enjeux. L'Université aurait trouvé grand intérêt à ce que l'agence dessine des perspectives d'évolution en matière de partenariat et formule le cas échéant des propositions concrètes et étayées.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Corte, le 24 juillet 2012

Le Président de l'Université de Corse
Paul-Marie ROMANI



Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'Université de Corse a eu lieu du 6 au 8 mars 2012. Le comité d'évaluation était présidé par **Malcolm Cook**, professeur des universités (Université d'Exeter, Royaume-Uni).

Ont participé à l'évaluation :

Stéphane Athanase, Directeur adjoint du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) ;

Sylvain Changeur, ancien président de Valfond mécanique et de Eurotransmission, filiales du groupe Valfond ;

Joseph Jeanfils, professeur des universités en biologie moléculaire et cellulaire à l'Université du Littoral – Côte d'Opale ;

Catherine Pivot, professeur des universités en sciences économiques, Institut d'administration des entreprises, Université Jean Moulin - Lyon 3 ;

Monique Pommepuy, chercheur en microbiologie, retraitée de l'Ifremer ;

Olivier Sigman, étudiant en droit de la santé, Université Paris Descartes.

Michel Granet, délégué scientifique, et **Vincent Cosson**, chargé de projet, représentaient l'AERES.

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

Delphine Lecointre a assuré la PAO.