

CNE

L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDÈS FRANCE

R A P P O R T
D'ÉVALUATION

L'évaluation de l'université Grenoble II – Pierre Mendès France a été placée sous la responsabilité de Claude **Laugénie** et de Marcel **Pinet**, ainsi que, pour l'Institut d'études politiques, de Chantal **Cumunel**, tous trois membres du Comité national d'évaluation, et réalisée avec la collaboration de Jean-Loup **Jolivet**, délégué général.

Ont participé à l'évaluation :

Jean-Bernard **Auby**, professeur à l'Université Paris II ;
Madeleine **Brocard**, professeur à l'Université du Havre ;
Alain **Coulon**, professeur à l'Université Paris VIII ;
Jacques **Dutertre**, maître de conférences à l'Université de Bourgogne ;
Jean-Luc **Pinol**, professeur à l'Université de Tours ;
Jean-Paul **Pollin**, professeur à l'Université d'Orléans ;
Marie-France **Ponsot**, chargée de mission au CNE ;
Pierre **Sadran**, professeur à l'IEP de Bordeaux ;
Dominique **Seguin**, directeur régional du CNFPT Midi-Pyrénées.



Delphine **Lecointre** a assuré la mise en page, le graphisme et la cartographie de ce rapport.

Le CNE remercie les experts qui lui ont apporté leur concours. Il rappelle que ce rapport relève de sa seule responsabilité. Il tient à souligner que l'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.



L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDÈS FRANCE

Avant-propos

9

L'UPMF

Présentation de l'UPMF

11

I L'université en chiffres

13

II Ressources et gestion de l'université

22

L'affichage d'une politique dynamique

29

I Le gouvernement de l'université

31

II Les projets mobilisateurs du contrat

41

La réalité : une situation contrastée

I Les sciences juridiques

53

II Les sciences économiques

58

III La gestion à l'École supérieure des affaires (ESA)

64

IV Les sciences humaines

66

V Les formations professionnalisantes

78

Conclusions et recommandations

89

TABLE DES MATIÈRES

L'IEP

I Préambule

95

II La présentation de l'IEP

95

III Les choix stratégiques

100

IV L'offre de formation et de recherche

102

V Les modalités de recrutement et le devenir des diplômés

105

Conclusions et recommandations

107

Carte des implantations de l'Université Grenoble II - Pierre Mendès France en 2001

113

Postface : Réponses du président de l'université et du directeur de l'IEP

115

Liste des sigles

123

CNE

L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDES FRANCE

AVANT-PROPOS

Cette évaluation de l'Université Grenoble II – Pierre Mendès France (UPMF)¹ se situe dans le cadre des programmes d'évaluation par académie qu'a lancés depuis peu le CNE. C'est donc en tenant compte de l'insertion dans le site, de la complémentarité inter-établissement ainsi que de la politique des universités vers leur environnement économique, social et régional que ces évaluations sont mises en œuvre.

Au-delà de l'évaluation propre de l'établissement, il a été procédé à l'examen du site universitaire de Grenoble, au sens large, c'est-à-dire dans son acception régionale. Celui-ci fera l'objet d'un rapport spécifique qui portera sur les nombreuses coopérations que les établissements mettent en œuvre sur ce site. Huit thèmes transversaux principaux seront abordés :

- aspects politiques, institutionnels et économiques ;
- services inter-universitaires, politique des langues, service aux étudiants ;
- relations internationales ;
- enjeux spatiaux du site universitaire ;
- coopération documentaire ;
- formation continue ;
- technologies de l'information et de la communication ;
- formation des maîtres.

Ces domaines ne feront donc pas l'objet d'un développement approfondi dans ce rapport qui est propre à l'UPMF, mais plusieurs des activités de l'université, particulièrement engagée sur ces champs de coopération, sont concernées par l'évaluation de site.

Il en sera de même du site de Valence.

La précédente évaluation de l'UPMF date de 1992. Elle avait été particulièrement exhaustive. Celle qui est entreprise ici s'attachera davantage à apprécier la politique de l'établissement, sa mise en œuvre, ses résultats et à percevoir, à partir de quelques sondages dans les grands secteurs disciplinaires, les évolutions, les avancées, les innovations ou au contraire les inerties ou les faiblesses récurrentes qui marquent la petite dizaine d'années de vie de l'université qui vient de s'écouler. Cette approche en dynamique, en perspective, est effectuée à un moment où l'UPMF établit le bilan de son contrat quadriennal et s'apprête à tracer les grandes lignes de son projet de développement. Elle veut être ainsi une contribution à la réflexion prospective qu'ont commencé à engager les acteurs de l'établissement.

Le précédent rapport indiquait que l'UPMF était "gouvernée". Ce caractère était suffisamment original dans l'ensemble des universités françaises de sciences sociales pour être souligné. Le CNE désignait par là le côté volontaire de l'équipe de direction, son dynamisme, son souci de créer une culture d'établissement. L'université, tournée vers son environnement, soucieuse d'utilité sociale, se disait volontiers "citoyenne", à l'image de l'homme public à qui elle avait dédié son identité.

Cette nouvelle évaluation permet de retrouver ce même dynamisme, dans la même filiation, mais sous d'autres formes, à la faveur d'autres projets ou d'autres politiques volontairement structurantes. C'est le premier sujet qu'ont retenu les évaluateurs.

Pour autant, l'évaluation ne peut s'en tenir au constat de l'intention politique, si innovante et si énergique soit-elle. Celle-ci doit être confrontée à la réalité de terrain, celle des UFR et des composantes. L'examen plus précis de quelques secteurs clés de l'université montre que cette réalité est diverse. L'UPMF s'appuie sur plusieurs socles de tradition, solides, mais qui semblent devenus parfois quelque peu statiques. Des secteurs disciplinaires encore divisés sont cependant en voie d'apaisement. D'autres sont en pleine expansion. D'autres, au contraire, vivent mal une apathie qui, dans un ensemble globalement dynamique, ressemble à une perte progressive d'identité. En un mot, derrière les volontés politiques intéressantes, les réalités peuvent être contrastées. L'évaluation s'est attachée aussi à identifier ces dysharmonies.

Enfin, l'Institut d'études politiques de Grenoble (IEP), établissement public rattaché par convention à l'UPMF en application de l'article 43 de la loi de 1984, fera l'objet d'un chapitre particulier.

¹ Ce sigle sera systématiquement repris dans la suite du rapport

LE PROCESSUS D'ÉVALUATION (UPMF ET IEP)

1 - LE CALENDRIER

L'évaluation de l'UPMF, y compris l'IEP, a été lancée le 29 janvier 2001 à Grenoble par une présentation globale du dispositif à l'ensemble des établissements de l'académie. Elle a été suivie de plusieurs échanges au sein de l'UPMF, précédés de l'envoi d'un guide destiné à accompagner l'université dans sa démarche d'auto-évaluation. Une réunion propre à l'IEP s'est déroulée le 23 mars 2001.

L'UPMF a remis son rapport d'évaluation interne en avril et l'IEP en mai 2001, dans les délais qui leur avaient été impartis.

Les missions d'expertise ont été conduites les 29, 30 et 31 mai à l'UPMF et les 19 et 20 juin à l'IEP.

Les deux projets de rapport ont été soumis au Comité réuni en formation plénière le 6 décembre 2001. La seconde visite du CNE a eu lieu le 25 janvier 2002. Le Comité a approuvé les rapports finaux lors de sa séance du 21 mars 2002.

2 - L'ÉVALUATION INTERNE

Première étape de la procédure, l'évaluation interne permet à l'institution de dresser un état des lieux et un bilan de ses activités. Elle est l'occasion pour l'établissement de procéder à une analyse dynamique de ses forces et faiblesses dans une perspective de progrès.

À ce sujet, il convient de signaler la pertinence et la très grande qualité des documents fournis tant par l'UPMF que par l'IEP.

Divers modalités et supports ont été utilisés pour associer la communauté universitaire à ce processus d'évaluation : informations dans les conseils, réunions de service, conseils spécifiques, messagerie électronique ... et, pour l'UPMF, article dans *Clin d'œil*. Malgré cette large diffusion, on peut observer qu'aucune communication n'a été faite sur les sites Internet.

3 - L'ÉVALUATION EXTERNE

Le collège des experts a réuni huit personnalités dont quatre communes à l'UPMF et à l'IEP, favorisant ainsi une approche globale et complémentaire.

Les thématiques retenues ont porté tout à la fois sur la dimension politique des établissements, les grands pôles disciplinaires ainsi que sur certains champs transversaux :

- le gouvernement, la gestion et la vie étudiante (UPMF – IEP) ;
- les sciences juridiques (UPMF – IEP) ;
- les sciences économiques et de gestion (UPMF – IEP) ;
- les sciences humaines (UPMF – IEP) ;
- la science politique (IEP) ;
- les formations professionnalisantes (UPMF) ;
- le recrutement des étudiants (IEP).

Professionalisme, convivialité et disponibilité traduisent bien la manière avec laquelle l'UPMF et l'IEP se sont engagés dans cette démarche d'évaluation. Il faut souligner à cet égard la qualité et la coopération des équipes de direction et des différents interlocuteurs impliqués dans ce processus.

CNE

L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDÈS FRANCE

PRÉSENTATION
DE L'UPMF

L'UPMF est un des rares établissements de France qui associe les sciences juridiques et politiques (via son IEP), les sciences sociales ainsi que l'essentiel des sciences de l'homme et qui offre, sur l'ensemble de ces champs, des domaines d'enseignement et de recherche de haut niveau. Ce n'est pas le moindre intérêt de cette évaluation.

Quelques données volontairement cursives sont réunies ici, pour prendre la mesure de cet établissement et apprécier l'évolution de ses activités, de ses structures, de ses ressources et de leur gestion depuis le dernier rapport d'évaluation de 1993.

I - L'UNIVERSITÉ EN CHIFFRES.

1 - QUELQUES DATES

- 1339 : création de la Faculté de Grenoble ;
- 1970 : mise en place de l'Université Grenoble II, créée en application de la loi d'orientation de l'enseignement supérieur du 12 novembre 1968 ;
- 1985 : nouveaux statuts en application de la loi du 22 janvier 1984 ;
- 1991 : • adoption par l'université de la dénomination "Pierre Mendès France" (UPMF) ;
 - signature du premier contrat d'établissement avec le Ministère (renouvellement en 1995, puis en 1999) ;
- 1992-1993 : première évaluation de l'UPMF par le CNE.

2 - LES IMPLANTATIONS

L'UPMF est implantée principalement sur le domaine universitaire de Saint-Martin d'Hères :

Le campus forme un ensemble de 175 hectares, géré par un service interuniversitaire rattaché administrativement à l'Université Grenoble III.

D'autres composantes ou parties de composantes sont situées à Grenoble :

- L'Institut d'urbanisme de Grenoble, l'IUP Aménagement et Développement territorial et l'IUP Métiers des arts et de la culture, installés rue Marie Reynoard ;
- l'IUP Commerce et Vente, place de Verdun ;
- pour l'essentiel, l'IUT2, place Doyen Gosse, place de Verdun, rue Casimir Brenier.

Le site de Valence accueille, pour sa part, plusieurs formations :

- en droit (capacité, premier et deuxième cycles) ;
- en sciences économiques (premier cycle) ;
- un IUT (gestion des entreprises et des administrations, techniques de commercialisation, informatique, génie des télécommunications et réseaux) ;
- un IUP de Management et Gestion des entreprises ;
- une licence professionnelle¹ en management financier et marketing des services.

Enfin, un département de l'IUT2 (Gestion des entreprises et des administrations) est délocalisé sur le site de Vienne.

¹ Une seconde licence professionnelle en gestion et marketing du secteur viticole a été habilitée en 2001-2002.

Les effectifs des étudiants inscrits par implantation et composante de l'université (année 2000-2001)

Centres	Composantes	Effectifs	
		Par composante	Total du centre
Campus Saint-Martin d'Hères	- UFR Droit	3 579	13 308
	- UFR Sciences économiques	1 439	
	- UFR Développement, Gestion économique et Sociétés (DGES)	472	
	- Département Économie Gestion	1 099	
	- UFR Sciences humaines	1 963	
	- UFR Sciences de l'homme et de la société	2 784	
	- École supérieure des affaires	1 177	
	- IUT 2 Grenoble	214	
	- IUP Ingénierie économique	227	
	- MEDIAT	39	
	- IEP (inscrits à l'UPMF)	315	
Grenoble	- UFR Institut d'urbanisme de Grenoble (IUG) *	201	2 860
	- IUT 2 Grenoble	2 404	
	- IUP Aménagement et Développement territorial *	53 ¹	
	- IUP Commerce et Vente	209	
	- IUP Métiers des arts et de la culture *	46	
Valence	- UFR Droit	527	1 691
	- UFR Sciences économiques	163	
	- IUT Valence	957	
	- IUP Management et Gestion des entreprises	44	
Vienne	- IUT 2 Grenoble	187	187
TOTAL GÉNÉRAL			18 046

* Installation sur le site de Vigny-Musset en 2001

Source : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

NOTA : Compte tenu des dates de saisie différentes, le nombre d'étudiants recensés en 2000-2001 n'est pas rigoureusement identique dans tous les tableaux, en raison des fluctuations intervenues en cours d'année.

3 - LE PATRIMOINE

Le patrimoine est passé de 73 000 m² en 1992 à 90 000 m² en 2001, soit une augmentation de 23,3%, 17 000 m² ayant été construits dans le cadre du plan U 2000. En dehors de l'ESA, l'université a assuré la maîtrise d'ouvrage de toutes les constructions réalisées sur le campus de Saint-Martin d'Hères, avec l'assistance de la Direction départementale de l'équipement.

Parallèlement à ces investissements, l'UPMF a mené une politique volontariste de rénovation et de sécurisation du patrimoine existant par une mobilisation des réserves des services généraux. Ainsi, 34 MF de travaux ont été dépensés à cet effet entre 1994 et 1996. Ces actions ont permis de sécuriser et de rénover 80% du patrimoine, à l'exception du SICD 2 qui fait l'objet d'un traitement spécifique sur contrat de plan.

Ces efforts patrimoniaux devraient être poursuivis. En effet, sept projets sont prévus dans le cadre d'U3M :

- restructuration-extension du SICD2 (28 MF)
- deuxième tranche de l'ESA (20 MF)
- IUP Métiers du livre (18 MF)
- restructuration du bâtiment économie-gestion (3 MF)
- IUP Commerce et Vente (12 MF)
- 2^{ème} tranche du département GTR à Valence (14 MF)
- IUP Management à Valence (18MF)

¹ Inscrits à l'UPMF sur un effectif total d'environ 200 étudiants

Investissements réalisés entre les années 1995-1996 et 2000-2001

Date de mise en service	Type de réalisation	Nom du bâtiment	Surface (m ²) dans œuvre	Coût total (1) (MF)	FINANCEMENT				
					État	Région	Département	Union européenne	Autres (2)
CAMPUS									
1995-1996	Construction neuve	ARSH	2 912	20,50	100,0%				
1995-1996	Construction neuve	MSH Alpes	1 478	11,25	100,0%				
1995-1996	Construction neuve	Bât. Logistique	463	2,64					100,0%
1996-1997	Construction neuve	ESA	4 363	35,00	12,4%	15,4%	66,4%		5,7%
1996-1997	Construction neuve	Faculté de Droit Accueil	82	1,00					100,0%
2000-2001	Construction neuve	ARSH2	1 910	13,00	84,6%				15,4%
1996-1997	Restructuration	Galerie des amphis	4 465	5,26					100,0%
1996-1997	Réhabilitation	BSHM	7 870	4,56					100,0%
1996-1997	Réhabilitation	TD Agora	1 246	2,69					100,0%
1997-1998	Réhabilitation	Bât. Économie Gestion	5 932	10,68					100,0%
2000-2001	Réhabilitation	Parvis UPMF	1 600	5,00		100,0%			
SITE DE GRENOBLE - VILLE									
1999-2000	Construction neuve	Vigny Musset	2 974	26,21		52,5%	37,5%		10,1%
1995	Restructuration	IUT2 -Doyen Gosse		0,57					
1997	Restructuration	IUT2 -Doyen Gosse		1,64					
1998	Restructuration	IUT2 -Verdun		2,62					
1999	Restructuration	IUT2 -Verdun		3,67					
1998	Réhabilitation	IUT2-Brenier		0,53					
2000	Réhabilitation	IUT2		0,70					
SITE DE VALENCE									
1997-1998	Construction neuve	Latour Maubourg 1	1 185	25,60		34,4%	40,7%		24,9%
1999-2000	Construction neuve	Latour Maubourg 2	2 993	25,46	6,3%	23,6%	70,1%		
1999-2000	Construction neuve	IUT (3 ^{ème} bât.)	1 100	14,00	27,9%	32,1%	40,0%		

Source : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

(1) Travaux et équipement

(2) Financement de la Ville Ressources propres

4 - L'ORGANISATION STRUCTURELLE ET FONCTIONNELLE

Le rapport du CNE de 1993 faisait état de huit composantes et de deux établissements rattachés au titre de l'article 43 de la loi de 1984.

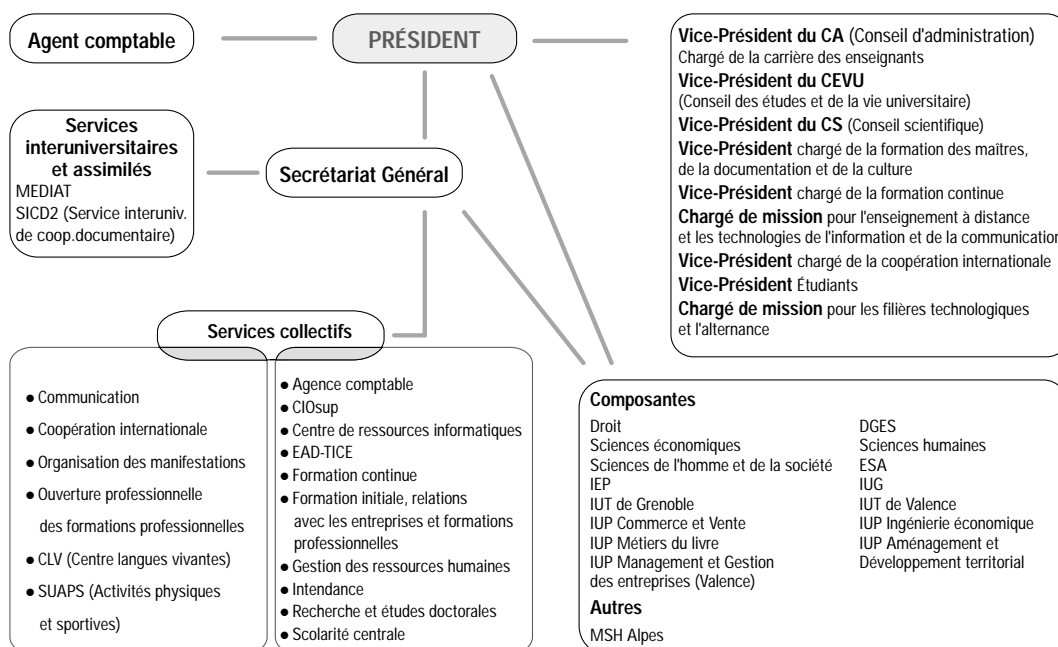
Le tableau comparatif présenté ci-après montre que des changements sont intervenus depuis la précédente évaluation du CNE. Ils traduisent la volonté de professionnalisation de l'UPMF ainsi que l'évolution du statut, d'une part, de l'IUG et, d'autre part, du site de Valence doté d'un groupement d'intérêt public (GIP) "Agence de développement universitaire Drôme-Ardèche (ADUDA)". Ce GIP a été créé en 1993, sous l'égide de l'État, à l'initiative des quatre établissements d'enseignement supérieur grenoblois ayant des enseignements délocalisés sur le site de Valence et des trois collectivités locales impliquées (Ville de Valence, Conseils généraux de la Drôme et de l'Ardèche). La création du pôle universitaire de Valence a été considérée, en son temps, comme un modèle d'aménagement du territoire universitaire dans les régions de ville moyenne.

Les composantes institutionnelles

1993	2001	Observations
- UFR de Droit	- UFR de Droit	
- UFR Développement, Gestion économique et Sociétés (DGES)	- UFR Développement, Gestion économique et Sociétés (DGES)	
- UFR Sciences économiques	- UFR Sciences économiques	
- UFR Sciences humaines	- UFR Sciences humaines	
- UFR Sciences de l'homme et de la société (SHS)	- UFR Sciences de l'homme et de la société (SHS)	
- IUT 2 de Grenoble (article 33)	- IUT 2 de Grenoble (article 33)	
- IUT de Valence (article 33)	- IUT de Valence (article 33)	
- École supérieure des affaires (article 33)	- École supérieure des affaires (article 33)	
	- UFR Institut d'urbanisme de Grenoble	Statut d'UFR en 1997
	- IUP Commerce et Vente	Ouverture en 1995 (art. 25)
	- IUP Métiers des arts et de la culture, spécialité métiers du livre	Ouverture en 1999 (art.25)
- Institut d'études politiques (article 43)	- Institut d'études politiques (article 43)	
- "Faculté de Droit" de Valence (sous forme associative)		

Sources : -1993 : Rapport CNE 1993
 -2001 : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

Organigramme de l'Université Grenoble II - Pierre Mendès France



5 - LES ÉTUDIANTS

	1992-1993			1997-1998			1998-1999			1999-2000			2000-2001		
	F ⁽¹⁾	H ⁽²⁾	Total	F ⁽¹⁾	H ⁽²⁾	Total	F ⁽¹⁾	H ⁽²⁾	Total	F ⁽¹⁾	H ⁽²⁾	Total	F ⁽¹⁾	H ⁽²⁾	Total
Pré- universitaire	140	96	236	108	62	170	88	60	148	59	43	102	57	36	93
1 ^{er} cycle	6 320	4 187	10 507	5 638	3 861	9 499	5 768	3 819	9 587	5 633	3 955	9 588	5 555	4 071	9 626
2 ^e cycle	3 254	2 035	5 289	3 704	2 312	6 016	3 665	2 332	5 997	3 641	2 321	5 962	3 527	2 311	5 838
3 ^e cycle	867	1 163	2 030	1 101	1 209	2 310	1 086	1 170	2 256	1 127	1 249	2 376	1 266	1 291	2 557
Sous-total	10 581	7 481	18 062	10 551	7 444	17 995	10 607	7 381	17 988	10 460	7 568	18 028	10 405	7 709	18 114
	58,6%	41,4%											57,4%	42,6%	
IEP ⁽³⁾	503	409	912	489	286	775	461	276	737	472	305	777	460	306	766
Total	11 084	7 890	18 974	11 040	7 730	18 770	11 068	7 657	18 725	10 932	7 873	18 805	10 865	8 015	18 880
	58,4%	41,6%											57,5%	42,5%	

┌───────────┐
20 179 en 1995

(1) Femmes

(2) Hommes

(3) Formation spécifique

Source : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

Évolution des effectifs (de 1992-1993 à 2000-2001). Après une hausse des effectifs de 1992 (18 974) à 1995 (20 179), l'effectif global - y compris l'IEP - a sensiblement diminué jusqu'en 1998 (18 725). Depuis, on constate une légère tendance à l'augmentation sans dépasser les 19 000 étudiants (18 880 en 2000-2001) et une assez grande stabilité des effectifs de l'université.

Ainsi, entre 1992 et 2000, ceux-ci ont baissé de 0,5%, mais avec trois changements de tendance au cours de cette période :

- + 6,3% entre 1992 et 1995 ;
- 7,2% entre 1995 et 1998 ;
- + 0,8% entre 1998 et 2000.

La proportion d'étudiantes est plus importante que celle des étudiants. Elle reste stable entre 1992 et 2000, la variation étant seulement de 0,9% en faveur des hommes : 42,5% en 2000-01 contre 41,6% en 1992-1993, le pourcentage de femmes ayant été ramené de 58,4% à 57,5%.

Évolution par cycle. On constate, hors IEP :

- pour la "capacité", une baisse en continu des inscrits (236 en 1992, 170 en 1997 et 93 en 2000) ;
- pour le 1^{er} cycle, après une diminution entre 1992 et 1997 (-1000 étudiants), les effectifs augmentent très légèrement (9 499 inscrits en 1997 et 9 626 aujourd'hui, soit + 1,4%) ;
- pour le 2^{ème} cycle, une hausse sensible entre 1992 et 1997 (6 016 contre 5 289) ; depuis 1997, tendance à la baisse (-3%) ;
- pour le 3^{ème} cycle, une hausse constante, sensible et assez remarquable (2 030 étudiants en 1992 ; 2 310 en 1997, soit + 13,8% ; 2 557 en 2000, soit + 10,7% depuis 1997 et + 26% depuis 1992).

Origine géographique des étudiants et proportion de boursiers (de 1997-1998 à 2000-2001). En 2000-2001, les trois-quarts de la population étudiante (75,9%) sont originaires de l'académie dont 44,5% pour le département de l'Isère.

	1997-1998				1999-2000				2000-2001			
	Total	dont UE	dont hors UE	dont (1) boursiers	Total	dont UE	dont hors UE	dont (1) boursiers	Total	dont UE	dont hors UE	dont (1) boursiers
Pré-universitaire	170		12		102	1	6		93		3	
1 ^{er} cycle	9 499	242	482	2 154	9 588	231	566	2 618	9 626	211	701	2 976
2 ^e cycle	6 016	185	399	1 038	5 962	183	428	1 132	5 838	156	441	1 313
3 ^e cycle	2 310	42	391	18	2 376	51	506	32	2 557	46	603	20
Total	17 995	469	1 284	3 210	18 028	466	1 506	3 782	18 114	413	1 748	4 309
%		2,6%	7,1%	17,8%		2,6%	8,4%	21,0%		2,3%	9,6%	23,8%
		└ 1 753 soit 9,7% ┘				└ 1 972 soit 11% ┘				└ 2 161 soit 11,9% ┘		
		* Académie de Grenoble (2)				2,6%	6,2%	20,5%		└ 8,8% ┘		
		* France (2)				1,9%	7,2%	25,3%		└ 9,1% ┘		

(1) Boursiers sur critères sociaux uniquement

(2) Hors écoles d'ingénieurs

Sources : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

* MEN-DES - Annuaire des établissements d'enseignement supérieur, 1999-2000

En ce qui concerne les étudiants étrangers, leur nombre augmente de 1997 à 2000. La part de ces derniers par rapport au total des inscrits est passée de 9,7% à 11,9% avec une légère baisse des ressortissants de l'Union européenne (2,6% à 2,3%) mais une hausse sensible des étudiants issus des autres pays (7,1% à 9,6%).

En comparant les données de 1999-2000 à celles de l'académie de Grenoble d'une part, et à celle de la France entière, d'autre part, on observe un taux plus élevé pour l'UPMF : 11% contre 8,8% au niveau académique et 9,1% à l'échelon national. L'UPMF est donc attractive.

La proportion d'élèves boursiers sur critères sociaux a également fortement augmenté entre 1997 et 2000 : +6% (17,8% à 23,8%). En 1999-2000, on constate que le taux de l'UPMF est très légèrement supérieur à celui de l'ensemble de l'académie (21% contre 20,5%) mais plus faible que le pourcentage national (25,3%).

Enfin, le pourcentage d'étudiants salariés est de 15,1% en 2000-2001.

6 - LES ENSEIGNEMENTS ET LA RECHERCHE

Ces aspects seront traités dans le cadre des développements disciplinaires. Cependant, il est intéressant d'apprécier, dès à présent, l'évolution intervenue entre 1991-1992 et 2000-2001.

L'offre de formation.

Diplômes	1991-1992	2000-2001
Capacité en droit	1	1
DEUG	10	9
Licence	11	13
Maitrise	10	16
DUT	7	8
Licences professionnelles	—	3
IUP	—	5
DRT	—	2
DEUST	1	1
MSG	1	1
MST	4	3
MAGISTÈRE	1	1
DESS	23	27
DEA	18	23

Sources : -1991-1992 : Rapport CNE 1993

-2000-2001 : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

L'évolution de la carte des formations s'est essentiellement traduite par un essor des formations professionnalisées avec la création d'un département d'IUT à Valence, de trois licences professionnelles, de cinq IUP, de deux DRT et de quatre DESS supplémentaires.

En revanche, les formations générales ont peu évolué, à l'exception du DEUG d'Économie et Gestion, créé à la suite d'une restructuration des enseignements et des formations de l'économie. Ce nouveau DEUG se substitue au DEUG AES et au DEUG de sciences économiques.

À l'heure actuelle, l'UPMF propose 112 diplômes nationaux : 21 diplômes de 1^{er} cycle, 39 de 2^{ème} cycle et 52 de 3^{ème} cycle. Elle offre 53 formations de type professionnalisé rassemblant 30% des étudiants inscrits. Enfin, elle prépare aux concours administratifs (412 étudiants inscrits) ainsi qu'à des diplômes professionnels et compte 36 diplômes d'université.

Il est intéressant de noter que l'université s'est également engagée dans une démarche d'ouverture des formations par l'apprentissage : en 2000-2001, elle accueille 334 apprentis contre 20 en 1991-1992.

Par ailleurs, l'UPMF prépare aux CAPES d'Histoire, de Philosophie et de Sciences économiques, au CAPET d'Économie-Gestion, au CAPES de Documentation, au concours de conseiller principal d'éducation en collaboration avec l'IUFM de Grenoble. Elle assure également une préparation aux agrégations d'Histoire, de Philosophie et de Gestion. Enfin, avec les autres universités du site, ou pour son propre compte, elle prépare les étudiants qui le souhaitent à l'IUFM en vue d'accéder au CAPE.

Sur le plan des innovations pédagogiques, la mise en place d'un BIP (Bonus innovation pédagogique) reposant sur un système d'appel d'offres auprès des directeurs de composante et des responsables de formation mérite d'être soulignée. Ce dispositif fera l'objet d'une évaluation particulière.

La recherche. Les axes de la recherche reposent sur six pôles de compétence, inscrits dans le dernier contrat d'établissement :

- économie, gestion et sociologie de la production ;
- nouvelle recomposition de l'Europe ;
- arts, culture et sociétés ;
- administration, droit, politiques publiques, villes et territoires ;
- méthodes quantitatives et modélisation en sciences sociales ;
- sciences cognitives.

Autour de ces pôles sont structurés 25 équipes de recherche (8 équipes liées à un grand organisme de recherche, 14 équipes d'accueil ou jeunes équipes et 3 équipes émergentes) ainsi que 7 programmes pluriformations.

L'UPMF comprenait 18 DEA et 2 écoles doctorales en 1991-1992 et avait délivré 54 thèses au cours de cette dernière année. En 2000, elle compte 23 DEA et 5 écoles doctorales¹ ; 75 thèses ont été soutenues et 21 allocations réparties au sein des écoles doctorales.

Enfin, depuis la précédente évaluation réalisée par le CNE, le budget de la recherche (fonctionnement et investissement hors immobilier) est passé de 13 MF à 20 MF, dont 12 MF au titre des contrats, contre 9 MF en 1991-1992.

Premières conclusions. Les quelques données évoquées ci-dessus permettent d'apprécier en première analyse les évolutions de l'UPMF durant cette dernière dizaine d'années. Dans un cadre d'effectifs étudiants finalement assez stable, on ne peut manquer de relever l'accroissement très sensible des formations professionnalisantes, y compris l'enseignement par apprentissage, la part plus grande des enseignements de troisième cycle ainsi que le développement des activités de recherche. Ces données parlent en faveur d'un dynamisme global significatif.

L'examen des ressources et de la gestion qui en est faite montre, dans ce domaine aussi, une progression notable (ressources propres) malgré la persistance de difficultés récurrentes, notamment le poids des salaires et, de ce fait, le problème de l'équilibre du budget.

¹ Une sixième école doctorale en "Sciences de l'homme" a été créée à la rentrée 2001

Évolutions depuis la dernière évaluation du CNE Données synoptiques

LA POPULATION ÉTUDIANTE

- Une hausse des effectifs de 1992 (19168) à 1995 (20 179), soit : + 5,3%
- Une baisse jusqu'en 1998 (18 725), soit : -7,2% par rapport à 1995
- Puis une certaine stabilité (18 880) en 2000

LES ACTEURS

- Nombre d'emplois enseignants :
 - 1991 : 481
 - 2000 : 635, soit 32%
- Les emplois administratifs et de service :
 - 1991 : 422
 - 2000 : 448, soit 6,2% :
 - (Nombre élevé de personnels contractuels recrutés sur le budget de l'établissement : 140 agents)

LES COMPOSANTES

- 1 nouvelle UFR :
 - Institut d'urbanisme de Grenoble (IUG)
- 2 nouveaux instituts :
 - IUP Commerce et Vente
 - IUP Métiers des arts et de la culture

LES NOUVEAUX LOCAUX

+ 17 000 m² de 1992 (73 000 m²) à 2001 (90 000 m²), soit + 23,3%

LA RECHERCHE

- Écoles doctorales : 2 en 1991 et 5 en 2000 (6 en 2001)
- DEA : 18 en 1991 et 23 en 2000
- Budget ⁽¹⁾ : 13 MF en 1991 et 20 MF en 2000, soit + 53,8%

L'OFFRE DE FORMATION

- Un nouveau DEUG en Économie et Gestion (suppression des DEUG AES et Sciences économiques)
- Développement des formations professionnalisantes :
 - + 1 département d'IUT, 5 IUP, 3 licences professionnelles, 7 DESS, 2 DRT
 - développement de l'apprentissage : 20 apprentis en 1991 et 335 en 2000
- Instauration d'un cursus de 4 ans à l'IEP

DE NOUVEAUX PROJETS, TELS QUE :

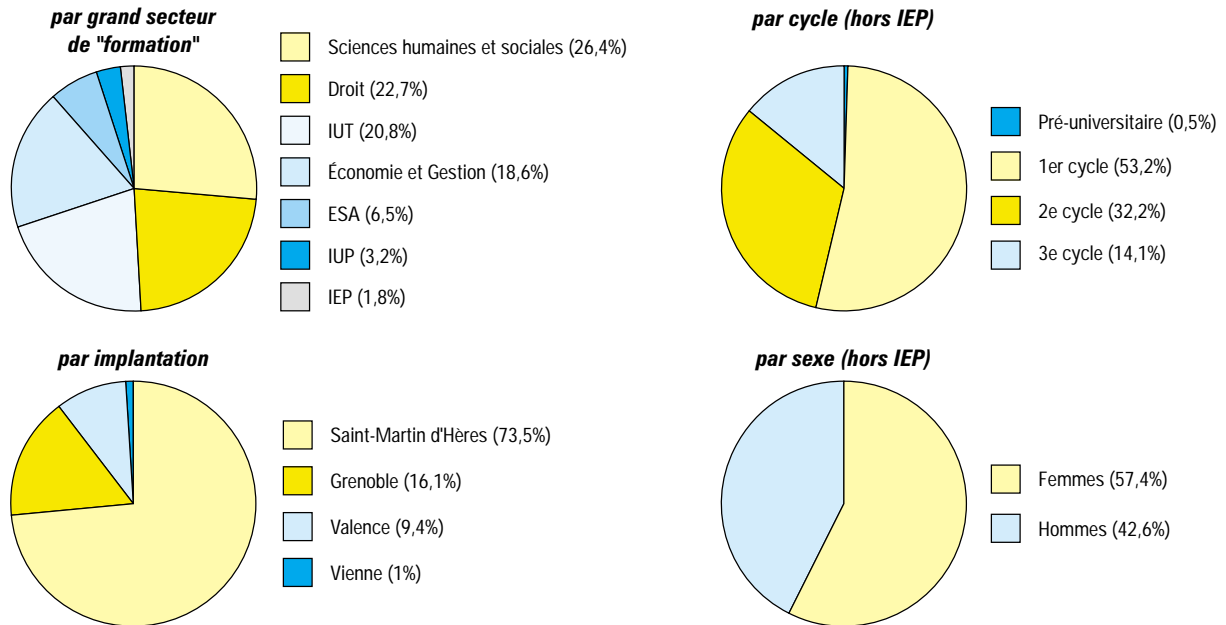
- GRECO : Grenoble - campus ouvert - TICE (projet interuniversitaire)
- KALIS : développement d'une démarche de qualité dans la formation
- DOC 2000 : refonte du système documentaire et rénovation-restructuration de la bibliothèque universitaire

⁽¹⁾ Fonctionnement et investissement hors immobilier

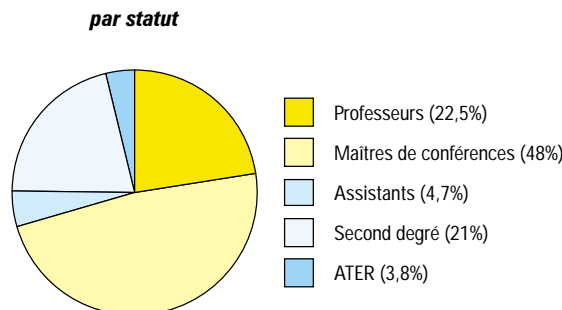
NOTA : Suppression de l'ancienne "faculté de Droit" de Valence

Répartition des effectifs étudiants, des emplois d'enseignant et IATOS
(année 2000-2001)

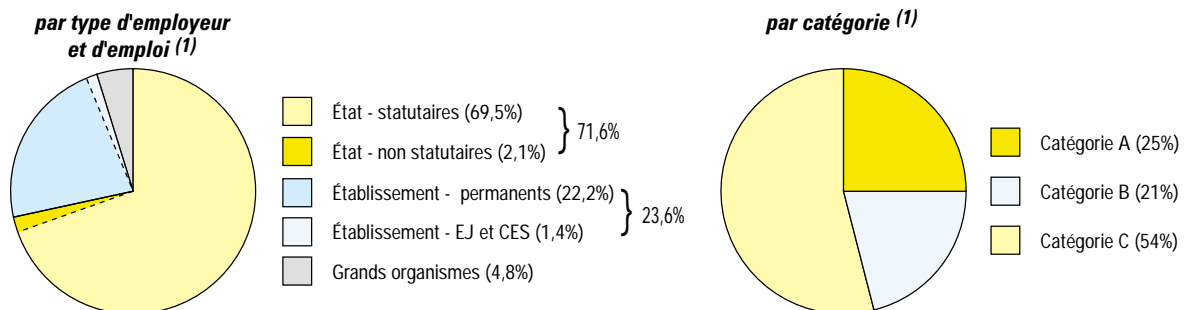
LES EFFECTIFS ÉTUDIANTS



LES EMPLOIS ENSEIGNANTS



LES EMPLOIS IATOS



(1) en ETP

Sources : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

II - RESSOURCES ET GESTION DE L'UNIVERSITÉ

1- LES RESSOURCES HUMAINES

Les personnels d'enseignement et de recherche. Pour l'année universitaire 2000-2001, l'UPMF (hors IEP) compte 635 emplois d'enseignant (contre 481 en 1991-1992, soit une augmentation de 32%), dont 143 professeurs (contre 126 en 1991-1992, soit une hausse de 13,5%), 335 maîtres de conférences et assistants (contre 265 en 1991-1992, soit une majoration de 26,4%), 133 enseignants du second degré (contre 74 en 1991-1992, soit une progression de 79,7%) et 24 enseignants sur crédits ATER.

Si l'on prend en compte le total des enseignants-chercheurs et enseignants du second degré pour l'année 2000-2001, le pourcentage représenté par chaque corps est de :

- 23,4% pour les professeurs des universités contre 27,8% à l'échelon national¹,
- 54,8% pour les maîtres de conférences et assistants contre 53% à l'échelon national¹,
- 21,8% pour les enseignants du second degré contre 19,2% à l'échelon national¹.

L'encadrement enseignant est conforme aux établissements de la catégorie de l'UPMF. Le taux d'encadrement est de 29,3 étudiants par enseignant (en normes San Remo).

Les emplois d'enseignant par composante

	Professeurs				Maîtres de conférences				Assistants				Second degré				ATER ⁽¹⁾				Nombre total d'emplois		dont vacants au 1/10/00		Total du potentiel en équivalent TD	Crédits PAST en nombre d'emplois												
	Nombre d'emplois		dont vacants au 1/10/00		Nombre d'emplois		dont vacants au 1/10/00		Nombre d'emplois		dont vacants au 1/10/00		Nombre d'emplois		dont vacants au 1/10/00																							
	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	1991-1992	2000-2001	2000-2001	2000-2001														
Services généraux et communs	1	2		0	1	4		1		1		0	12	16	1	1		2			14	25	1	2	7 488	2												
UFR Faculté de Droit	31	34	3	11	29	39	6	2	8	4		0	3	3		1	3	8	1		74	88	10	14	15 936	2												
UFR Développement, Gestion économique, Sociétés	9 ⁽²⁾	11	4	2	17	24	1	0,9	3	2		0	3	8		1,5	1	2			33	47	5	4,4	10 176	5												
UFR Sciences économiques	17	19	1	6	19	29	0	2	4	2	1	0	5	7	1	0	1	1			46	58	3	8	12 288	2												
UFR Sciences humaines	17	22	1	3	31	36	5	4	1		0		1	6	0	2		1			50	65	6	9	13 440	0												
UFR Sciences de l'homme et de la société	13	16	1	3	32	44	5	3	5	3	0	0	5	9		0		1			55	73	6	6	15 552	1												
UFR - Institut d'urbanisme de Grenoble	1	4		0	7	7		1													8	11	0	1	2 112	0												
École supérieure des affaires	10	13	1	1	22	25	3	2,2	7	5	0	0		1		0	3	2			42	46	4	3,2	8 640	2												
IUP Commerce ⁽³⁾ et Vente		2		0		2		0						1		0,5		1				6		0,5	1 152	3												
IUP Métiers des arts ⁽³⁾ et de la culture					1		0							1		0		1				3		0	576	0												
IUT 2 Grenoble	24	17	5	3	51	75	3	6,7	14	10			33	53	3	2,5	7	4			129	159	11	12,2	39 936	14												
IUT Valence	3	3	1	0	11	19	1	0	3	3		0	12	28	1	1	1	1	1		30	54	4	1	15 552	2												
Total des emplois	126	143	17	29	220	305	24	22,8	45	30	1	0	74	133	6	9,5	16	24	2		481	635	50	61,3		33												
Total du potentiel en équivalent TD (2000-2001)	27 456				58 560								5 760								51 072						9 216				142 848		13 594		142 848			

Sources : - 1991-1992 : rapport CNE 1993,

- 2000 : rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

Vacant signifie non occupé ou occupé par un contractuel ou libéré par un temps partiel

(1) hors allocataires, moniteurs (2) y compris un emploi de PR à l'IEPE (3) créations postérieures à 1991-1992

¹ pour l'ensemble des universités

La démographie du corps enseignant. Elle fait apparaître un contingent modéré de départs en retraite jusqu'en 2005, puis un taux nettement plus élevé, particulièrement entre 2010 et 2015. Ces renouvellements devraient conduire l'université à engager, au cours de la prochaine période contractuelle, une véritable réflexion stratégique en termes de politique de recrutement, notamment pour répondre aux besoins des filières professionnalisantes.

Il conviendrait également que les différents acteurs de la communauté universitaire soient sensibilisés au fait que l'habilitation à délivrer un diplôme n'entraîne pas mécaniquement l'attribution de moyens supplémentaires de la part de la tutelle. Des choix, voire des redéploiements, sont à opérer.

De même, une réflexion devrait être menée sur les volumes horaires de certains diplômes ; c'est le cas, notamment, de certains DESS qui atteignent plus de 400 heures.

Le recrutement et la formation. De 1996 à 2001, 50 professeurs et 126 maîtres de conférences ont été recrutés, dont environ 60% en externe. L'attractivité de l'université et de la région grenobloise permettent un recrutement de qualité. Cependant, on doit signaler l'existence, au 1^{er} octobre 2000, de 11 postes de professeurs vacants à l'UFR de Droit sur un effectif de 34.

La procédure de recrutement laisse une large part aux UFR, dans l'initiative et la définition des profils, même si une concertation en amont entre directeurs d'UFR et présidents des commissions de spécialistes tend à se développer. Il faut souligner ici la contribution essentielle du vice-président chargé de la carrière des enseignants.

Les formations en langues dans le cadre du développement des relations internationales, et aux technologies de l'information et de la communication liées au projet GRECO (Grenoble campus ouvert) constituent les axes significatifs de la formation des enseignants.

La plate-forme interuniversitaire Vigny-Musset devrait prendre en charge la sensibilisation et la formation des enseignants aux nouvelles technologies éducatives. Il serait souhaitable qu'un bilan chiffré des actions réalisées soit annuellement disponible.

Enfin, on soulignera l'aspect positif que revêt la journée d'accueil des enseignants nouvellement recrutés au sein de l'université, qui permet au président et à son équipe de présenter les principaux axes de la politique de l'UPMF.

L'évaluation des enseignements. Cette évaluation par les étudiants ne recouvre guère de réalité concrète. Une réflexion est cependant engagée, à l'initiative de la vice-présidente en charge des études et de la vie universitaire. En effet, l'évaluation des enseignements constitue l'un des engagements prévus dans le contrat quadriennal et correspond à une priorité figurant dans le programme du président. Le CEVU est chargé d'impulser ce projet et de piloter le processus d'évaluation.

Les personnels IATOS. Globalement, les emplois d'IATOS – y compris l'IEP – sont passés de 422 en 1991-1992 à 448 en 2001.

Le tableau ci-après présente de manière détaillée l'évolution des emplois sur les trois dernières années, ceux-ci étant répertoriés par type d'employeur, d'emploi et de catégorie (hors IEP).

Les emplois administratifs et de service (en équivalent temps plein : ETP)

Employeur	Type d'emploi	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total (1)		
		1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
État	Statutaires	103,2	101,7	101,3	93,0	95,3	88,7	197,8	206,1	215,7	394,0	403,1	405,7
	Gagés	2,6	1,8	1,8	3,6	3,6	3,6	3,0	3,0	3,0	9,2	8,4	8,4
	Objecteurs							13,0	13,0	4,0	13,0	13,0	4,0
Établissement	Permanents	19,2	14,3	19,9	21,5	23,95	23,4	64,0	79,35	86,3	104,7	117,6	129,6
	Emplois jeunes										0,0	2,0	1,0
	CES										4,5	0,0	7,0
Grands organismes	Estimation	20,7	20,7	20,7	5,6	5,6	5,6	2,0	2,0	2,0	28,3	28,3	28,3
Total		145,7	138,5	143,7	123,7	128,45	121,3	279,8	303,45	311,0	553,7	572,4	584,0

(1) les CES et emplois jeunes figurent dans la seule colonne "total"

Source : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

Il apparaît notamment que l'université a largement eu recours au recrutement de personnels contractuels pour accompagner son développement. Le volume de ces personnels contractuels s'établit en 2000-2001 à 129,6 ETP pour environ 140 agents, ce qui représente près du quart de l'effectif des personnels IATOS.

L'importance numérique de ces personnels est excessive et se trouve en contradiction avec la politique novatrice de gestion des ressources humaines mise en place par l'UPMF. Il faut ajouter que l'université a mis en place une convention statutaire permettant à ceux qui ont 6 ans d'ancienneté de bénéficier d'un "quasi-statut" leur offrant un déroulement de carrière. Cette pratique – non réglementaire – pourrait inciter les agents à ne pas se présenter aux concours. Par ailleurs, ses effets se font mécaniquement sentir sur la masse salariale : +8% par an en moyenne sur les 4 dernières années, ce qui constitue une lourde charge financière pour l'établissement.

Le dialogue social. Dans l'ensemble, les partenaires sociaux reconnaissent l'existence d'une qualité certaine de dialogue social au sein de l'université et, à cet égard, la disponibilité du président a été soulignée à plusieurs reprises.

Le fonctionnement de la CPE est régulier : quatorze réunions en formation restreinte et quatre réunions plénières depuis mars 2000. L'examen des procès-verbaux montre que sur toutes les questions se rapportant à la situation individuelle des agents : mutations, avancements, promotions, attributions de primes et NBI, notations ... la CPE se prononce sur des dossiers clairement présentés.

Antérieurement à la création des CPE, l'UPMF avait mis en place une commission consultative paritaire (CCP). Cette CCP continue de fonctionner pour les carrières des personnels contractuels.

Dans ses compétences de pré-CAP, les difficultés de départ, relevées dans le rapport d'évaluation interne, semblent surmontées. En revanche, la CPE ne paraît pas être "montée en charge" pour ses compétences de CTP. Il y a là des marges de progrès importantes pour que la réflexion et le dialogue se poursuivent autour des enjeux de la gestion des ressources humaines : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation, évaluation, bilan social...

Par ailleurs, il faut également relever comme un aspect positif l'existence d'un comité d'action sociale doté d'un budget d'environ 260 KF.

La formation. Le bureau de la formation est implanté au sein du service de gestion des ressources humaines.

Un recensement annuel des besoins, hiérarchisés par agent et par stage, est effectué auprès des services sur la base d'une offre. Les entretiens annuels d'activité, lorsqu'ils ont lieu, sont l'occasion également de faire remonter les besoins. Les données présentées au bilan social, au titre de 1999, permettent d'établir un ratio de deux jours de formation par agent, auxquels il convient d'ajouter les actions complémentaires de certaines composantes.

On notera la part importante, plus de 20%, consacrée à la formation des CES – CEC. Par ailleurs, 20% des actions de formation sont liées à des projets spécifiques de service.

Les documents communiqués par l'université ne permettent pas une analyse qualitative du plan de formation. Cependant, les appréciations recueillies auprès des personnels auditionnés sont positives quant à l'action de l'université dans ce domaine, en particulier pour la préparation aux concours.

Le service de gestion des ressources humaines. On ne s'étonnera pas que l'UPMF se soit dotée d'un service de gestion des ressources humaines important. Celui-ci compte 15 agents dont deux cadres A. Ce service couvre l'ensemble des personnels (enseignants et IATOS) et des fonctions (gestion des emplois, des carrières, recrutement, action sociale et retraite, formation).

Il s'appuie sur un comité de pilotage composé du président, du vice-président chargé de la carrière des enseignants, du secrétaire général, d'un secrétaire général adjoint, de la responsable du service ressources humaines et de son adjointe.

L'UPMF n'utilise pas l'application HARPEGE. Elle a développé son propre outil de gestion. Cependant, cet outil ne semble pas offrir aujourd'hui des performances satisfaisantes, en particulier pour la gestion des personnels IATOS. En effet, la gestion prospective et fonctionnelle des postes n'est pas possible. Aussi, le basculement vers un autre applicatif apparaît-il souhaitable à court terme, d'autant que la maintenance et l'évolution du produit actuel seront difficiles à assurer.

L'organisation du service des personnels. Les personnels non enseignants de l'université accomplissent aujourd'hui, en moyenne, 37h 45 hebdomadaires et bénéficient de 45 jours de congés annuels, soit une durée annuelle de travail s'élevant à 1 570 heures.

2 - LA GESTION FINANCIÈRE

Organisation

Les questions financières sont suivies par l'agent comptable, ce qui constitue une solution acceptable dans la mesure où une étroite collaboration associe le président, le secrétaire général et l'agent comptable.

Il n'existe pas de fonction "contrôle de gestion" identifiée. La cellule d'aide au pilotage créée au secrétariat général n'intervient pas dans le domaine financier.

Une application développée par les services financiers permet, à l'aide de requêtes prédéfinies, d'extraire des données de la base NABUCO et d'opérer un suivi analytique du budget.

La mise en place d'un outil de pilotage global, intégrant les principales données (financières, ressources humaines, scolarité) sous forme de tableaux de bord en nombre limité et structurés par objectifs constituerait cependant un progrès appréciable.

Enfin – et ceci est une évolution positive depuis la précédente évaluation du CNE – il existe désormais une cellule "marchés publics" au sein des services de l'agence comptable. La régularité des procédures d'achat est donc assurée, sous le contrôle de l'agent comptable, chef des services financiers. Ceci a permis de notables progrès, notamment dans l'acquisition des matériels informatiques et la constitution d'un parc homogène. En effet, la politique ambitieuse de l'UPMF en matière d'informatique pédagogique et de gestion conduit aujourd'hui l'établissement à consacrer 10 MF par an à l'équipement, particulièrement au renouvellement du matériel informatique. L'importance de ce poste de dépenses, qui ne devrait pas diminuer à l'avenir, justifierait qu'une étude spécifique soit menée sur son financement, l'achat ne constituant plus forcément – de nos jours – la solution la plus avantageuse.

Le fonctionnement de la commission des finances est très irrégulier, faute de participants aux réunions, et ce malgré le volontarisme de son président. Par ailleurs, le sentiment largement partagé est que la consultation de la commission est essentiellement formelle, les décisions se prenant en Bureau et Conférence des directeurs de composante. L'importance des enjeux présents et à venir liés à la gestion des moyens de l'université impliquent qu'une réflexion soit engagée pour renforcer le rôle de cette commission.

Le budget

La nomenclature budgétaire. Le budget non consolidé de l'UPMF, qui atteignait 187 MF¹ en 2000, est structuré en 4 niveaux :

Deux niveaux de décision budgétaire : l'établissement et les composantes, ou unités budgétaires.

Deux niveaux de gestion sans pouvoir de décision budgétaire : les centres de responsabilité et les sous-centres de responsabilité.

¹ dont 45 MF au titre des investissements

Certaines composantes ou unités budgétaires disposent d'un budget propre intégré au budget de l'université. L'UPMF compte 18 unités budgétaires : UFR, instituts et écoles, service communs intra-établissement, services communs inter-établissement (SICD).

Les centres de responsabilité (102 au budget 2001) sont créés par le Conseil d'administration. Rattachés à une unité budgétaire, ils disposent d'une enveloppe de crédits correspondant à leurs activités.

Le budget 2001 a été présenté conformément à la nouvelle instruction budgétaire, financière et comptable du 20 septembre 2000.

Évolution des budgets et charges de fonctionnement.

– *Les recettes de fonctionnement* (hors facturations internes).

Sur les 4 dernières années, l'augmentation moyenne des recettes de fonctionnement est de 4,8% par an.

– *Les ressources propres.*

Elles s'élèvent, en 2000, à 54 millions de francs, ce qui constitue un indicateur financier favorable à l'UPMF.

Évolution (en milliers de francs) des principaux postes de ressources propres

	2000	1999	Évolution sur 1 an 2000/1999	1998	1997	Rapport 2000/1997
Recherche/études	1296	802	61,6%	707	987	31,3%
Droits nationaux	10514	9824	7,0%	9620	8688	21,0%
Frais de dossier	2771	2652	4,5%	2427	2160	28,3%
Prestations pédagogiques	11568	11439	1,1%	11705	9795	18,1%
Alternance/apprentissage	5751	5181	11,0%			
Formation continue	15532	15556	-0,2%	16537	16369	-5,1%
Taxe d'apprentissage	4185	3810	9,8%	4007	4222	-0,9%
Produits financiers	2648	1863	42,0%	1800	3085	-14,2%
	54265	51127	6,1%	46803	45306	19,8%

Ce tableau fait apparaître une légère baisse des recettes de formation continue. En réalité, les recettes de formation continue - qui représentent 28% du total des ressources propres en 2000 - augmentent en 4 ans : en effet, avant 1999, le poste "alternance/apprentissage" était inclus dans les postes "prestations pédagogiques" et "formation continue".

Les recettes liées à la recherche et aux études ainsi que le produit des placements financiers, lié au niveau des réserves, connaissent une forte hausse en 2000 par rapport à 1999.

Les prestations pédagogiques, quant à elles, sont perçues en sus des frais d'inscription nationaux et correspondent à un ensemble de services (tel l'accès à la documentation). De fait, elles sont acquittées par le plus grand nombre d'étudiants et représentent une ressource importante.

Pour les 1^{er} et 2^{ème} cycles, le montant de ces prestations peut aller de 350 F (cas général), à 3000 F (ESA), voire 6000 F (3^{ème} année de magistère). Modérés dans les IUT (250 à 600 F), sauf pour le DUT Multimédia (7000 F), ils vont de 1000 F (UFR Droit) à 6000 F (ESA) pour les DESS.

S'il apparaît que ces contributions peuvent être justifiées, sur le principe, par des prestations pédagogiques différentes d'une filière à une autre, il est regrettable néanmoins qu'il existe un éventail aussi large de contributions et de prestations.

En effet, ces pratiques rompent d'une certaine manière le principe d'égal accès à l'enseignement supérieur. Aussi, l'université devrait veiller à ce que ces contributions correspondent bien à des prestations effectivement fournies aux étudiants, que les boursiers en soient systématiquement exonérés et que les prestations pédagogiques soient offertes à tous, y compris à ceux qui éprouvent des difficultés financières pour s'acquitter de cette contribution. En outre, une meilleure cohérence du dispositif devrait être assurée par l'UPMF pour harmoniser les modes de calcul des composantes, ce qui contribuerait sans doute à réduire de trop grands écarts entre filières.

– *Les ressources publiques.*

Elles ont progressé de 4,8% en moyenne entre 1997 et 2000. Globalement, les ressources publiques assurent 56% des recettes totales.

– *Les charges de fonctionnement.*

Les dépenses réelles de fonctionnement augmentent de 5,4% en 2000. Sur 4 ans l'augmentation moyenne est de 3,5%, soit une évolution inférieure à celle des recettes : 4,8%.

Les charges de personnel évoluent de 3,4% en moyenne entre 1997 et 2000. Elles augmentent de 4,6% en 2000 et représentent 52% des dépenses réelles.

L'augmentation du volume des rémunérations sur ressources propres constitue une tendance inquiétante dans la mesure où elle est nettement supérieure à celle des ressources propres ; en effet, l'évolution moyenne sur 4 ans est de 8,6% par an contre 4,9%.

Analyse des résultats et situation des réserves.

– *Excédents de fonctionnement.*

1998 : 11,8 MF
1999 : 9,5 MF
2000 : 17,4 MF.

Ces résultats doivent être corrigés du fait de l'absence, sur la période, d'une véritable comptabilité des amortissements. Celle-ci, mise en place pour l'exercice 2001, amoindrira la capacité de l'UPMF à dégager des excédents.

Dans le même temps, la situation des services généraux ne cesse de se dégrader pour aboutir à un déficit réel de 5 MF en 2000 et prévisionnel de 6 MF en 2001.

Cette évolution a 3 origines principales :

- la mise en service de 17 000 m² de surfaces supplémentaires, entraînant l'augmentation des dépenses d'énergie et de nettoyage ;
- la hausse des dépenses de personnels contractuels pris en charge sur le budget des services généraux alors que plus de la moitié sont affectés dans les composantes ;
- la contribution aux services inter-universitaires, spécialement sur le poste "informatique".

Les recettes des services généraux, dotation globale, droits d'inscription, prélèvements sur les composantes et produits financiers n'ont pas évolué au même rythme et le déficit est devenu structurel.

NOTA : à signaler que l'UPMF a mis en place un système d'exonération des droits allant au-delà du dispositif réglementaire national.

– *Évolution des réserves.*

En 2000, les réserves atteignaient 47 MF, soit 4 mois de dépenses de fonctionnement, ce qui représentait un niveau de trésorerie satisfaisant.

De 1996 à 2000, les réserves ont augmenté de 27%. Elles sont principalement détenues par les composantes et constituées sur ressources propres. De fait, il n'y a pas mutualisation des réserves, chaque composante s'estimant propriétaire de celles qu'elle a constituées.

En 1999, les UFR ont dû mobiliser leurs réserves, à hauteur de 2,2 MF pour financer des équipements ou combler leur déficit de fonctionnement.

Par ailleurs, les IUT financent sur leurs ressources propres les travaux neufs et les travaux de maintenance.

Enfin, l'essentiel des réserves des services communs correspond à des reports de crédits affectés aux programmes financés par la Région et le contrat quadriennal.

Perspectives.

Le budget 2001 ne marque aucune rupture dans le mode d'allocation des ressources et devrait donc se solder par un déficit de fonctionnement des services généraux évalué à 6 MF. La "mutualisation" des réserves de l'université s'effectuera donc, comme en 2000, par prélèvement destiné à financer ce déficit.

On ne peut souhaiter voir cette situation se prolonger et le président de l'UPMF, ainsi qu'il l'avait fait à propos du budget 1999, doit produire une lettre de cadrage du budget 2002 visant à opérer une nouvelle répartition des moyens en amont.

Ce projet s'appuie sur trois axes :

- Mise en place d'une contribution unique généralisée sur l'ensemble des recettes de fonctionnement y compris les IUT ;
- Instauration d'une dotation globale par composante laissant aux UFR le soin de convertir une partie de leur budget en heures d'enseignement complémentaires ;
- Réduction du volume d'enseignement par l'examen de l'offre de formation, peut-être redondante dans certains secteurs ;

La mise en œuvre de ce plan devrait permettre, sur trois exercices, de restaurer l'équilibre interne du budget de l'UPMF.

La situation financière de l'université étant globalement saine, c'est dans le champ de la gouvernance de l'UPMF que se jouera le succès de cette opération.

CNE

L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDES FRANCE

L'AFFICHAGE
D'UNE POLITIQUE
DYNAMIQUE

I - LE GOUVERNEMENT DE L'UNIVERSITÉ

La question du gouvernement de l'établissement est centrale pour une université comme l'UPMF. Elle permet d'aborder d'emblée quelques-uns des caractères et des problèmes essentiels de l'établissement. Pour nombre d'entre eux, ces problèmes ont déjà été évoqués dans le précédent rapport du Comité.

La question du gouvernement dépasse en effet le simple examen de la gestion et de l'organisation qui y préside. Elle concerne la politique et finalement, du fait de l'environnement économique et universitaire exceptionnel, le positionnement de l'établissement sur le site de Grenoble.

Dès sa création, l'UPMF associait des composantes d'excellent niveau, organisées en "facultés" ou UFR - Droit, Sciences économiques, Sciences humaines – ou en établissements rattachés – l'IEP. Depuis trois mandatures, sous l'impulsion d'un président juriste ouvert à l'ensemble des sciences sociales, l'université a cherché à dépasser cette juxtaposition de composantes pour construire une politique et une image : celle d'un établissement à vocation pluridisciplinaire, déployé sur l'ensemble du front des sciences sociales, y compris les sciences politiques avec l'IEP qui lui était rattaché. L'environnement économique, universitaire, académique, les enjeux cristallisés par une collaboration partenariale exemplaire et stimulante l'ont conduite par ailleurs à travailler sur son identité, à s'afficher en tant qu'établissement, à se positionner sur l'échiquier universitaire rhône-alpin. Cette quête est une constante de son histoire. On en retrouve la marque en examinant la politique, le gouvernement, la gestion de l'établissement.

En même temps et, *a contrario*, la réalité de terrain et notamment, la forte tendance à l'autonomie des structures de composante ont obligé les équipes dirigeantes successives à faire un difficile exercice d'équilibre entre la nécessaire émergence de la politique d'établissement et la résistance d'UFR campées sur leur discipline, parfois sur leur tradition, au point que l'isolement de certaines d'entre elles a généré des conflits internes récurrents et non résolus (c'est le cas de l'économie, quelle que soit la valeur et l'intérêt des deux UFR qui la représentent). L'importance de cette tendance est telle que l'université compose avec elle en soulignant que la "décentralisation" est un des principes de son gouvernement (réponse du précédent président de l'université au précédent rapport du CNE).

L'UPMF offre ainsi le double visage d'une équipe dirigeante qui affiche une politique ambitieuse et celui de forces contradictoires qui, sur le terrain, résistent parfois à ce mouvement. On pourrait aller jusqu'à craindre que cette situation réduise l'activité de l'équipe de direction à celle d'une superstructure agitant des programmes, animant des projets, coupée du terrain. Les auditions pratiquées auprès des personnels IATOS et enseignants ne démentent pas ce risque qui est assez présent dans les esprits. Mais l'histoire de l'université montre que ses responsables ont toujours résisté à ces tendances et constamment cherché à construire une politique visible, qui est, à leurs yeux, source d'identité.

En fait, la traditionnelle question des rapports centre/composantes, que l'on retrouve invariablement dès que l'on évalue une université, est ici posée dans une configuration intéressante. D'un côté, l'environnement des sciences sociales, assez naturellement porté à ces divergences et, de l'autre, une université consciente, qui n'a pas ménagé les tentatives de créer de la cohésion en utilisant parfois les armes de ses propres disciplines dans des processus proches d'une recherche-action appliquée à elle-même. Ces tentatives méritent analyse et bilan, un bilan qu'attendent les divers acteurs de l'établissement.

1 - UN DISCOURS POLITIQUE FORT

Le discours de l'équipe dirigeante – qui apparaît assez soudée – est un discours fort, appuyé sur un projet moderniste, à l'écoute des expérimentations les plus novatrices des universités françaises. Le programme électoral de l'actuel président qui a largement inspiré le projet d'établissement en cours d'exercice (1999-2002) en témoigne. On y trouve les constantes qui inspirent la politique de l'UPMF : le souci de la qualité tant en pédagogie qu'en recherche, le souci d'ouverture interdisciplinaire, l'adaptation de la formation à la demande sociale d'aujourd'hui par la professionnalisation, l'ouverture sur les nouvelles technologies, l'insertion dans la région, la dimension internationale.

Le souci de la qualité. Il est au premier rang de ces constantes : qualité de la pédagogie, de la recherche, de l’encadrement, de l’accueil des étudiants.

À l’approche nécessairement quantitative des années 1989-1994, l’université (qui a globalement maîtrisé ses effectifs) oppose aujourd’hui une sorte de retour aux sources en proposant des politiques mobilisatrices en faveur de la qualité. À l’accroissement démographique qui a porté l’établissement au-delà du seuil des 20 000 étudiants, succède ainsi un affichage qui répond au souci de réhabiliter la fonction universitaire à son plus haut niveau. Au centre de ces préoccupations, le projet "KALIS" présenté dans le projet de développement de l’université illustre cette volonté. Celui-ci est né d’une démarche qualité élaborée dans le domaine de la formation continue. Ce projet se propose de transférer et d’adapter la méthode de contrôle des procédures de formation continue aux activités des formations initiales. Il souhaite impliquer la direction de l’université, les services généraux, les acteurs concernés par l’ensemble du processus de formation. Parallèlement, le lancement d’un appel d’offres interne sous forme d’un "bonus innovation pédagogique" procède de la même volonté. Ces projets mobilisateurs, qui sont à la fois novateurs et à la mode, seront évalués plus avant dans ce rapport. Ils tiennent une place importante dans le vocabulaire politique de l’université.

Il n’est d’ailleurs pas faux de dire que le concept utilisé au quotidien diffuse dans l’organisation même de l’établissement. Le souci de qualité s’exprime dans une offre de formation de haut niveau, très diversifiée, mais aussi un socle recherche important où l’on recense 5 écoles doctorales, 22 disciplines présentes dans 25 équipes habilitées, dont 8 associées aux grands organismes. La progression et la structuration récente de ce dispositif à large spectre, installé dès les années 90 est très remarquable. Elle témoigne de la constance des objectifs de l’université. Elle méritera d’ailleurs un examen global et un bilan avant de tracer les orientations du futur projet, car il n’est pas évident que l’université puisse poursuivre sur ce rythme son développement en stratifiant des activités de plus en plus diverses.

L’organisation de la recherche. Elle reflète la même volonté de lisibilité de l’université dans un domaine qu’elle considère comme capital puisque celui-ci constitue le premier axe du projet de développement.

Là aussi, la politique est claire. L’université a défini des pôles de compétences sur lesquels s’articulent les collaborations des laboratoires, des formations, des écoles doctorales, ainsi que des programmes pluriformations. L’objectif est de tracer les cibles visibles de la recherche, par delà les laboratoires, autour de six groupes thématiques pluridisciplinaires et structurants. S’y ajoutent notamment la mise en place de carrefours pluridisciplinaires ainsi que l’encouragement de collaborations interuniversitaires.

Le développement des formations professionnalisantes. Voilà bien un autre point fort de la politique de l’université. La moitié des diplômes qu’elle délivre sont des diplômes professionnalisants et, comme on l’a vu, 30% de ses effectifs sont inscrits dans ces formations.

Cette situation, remarquable pour une université de sciences sociales s’est consolidée ces dernières années avec l’habilitation de cinq IUP dans des domaines où l’université possède des compétences reconnues : métiers des arts et de la culture (option métiers du livre), commerce et vente, aménagement de l’espace - développement territorial, et enfin management et gestion des entreprises à Valence. Deux DRT ont été également mis en place : Management des projets stratégiques commerciaux ; Organisation industrielle et gestion de projets. Enfin, plusieurs DESS ont été créés depuis 1993.

Ces formations s’appuient sur un service de relation avec les entreprises. On retient que ce service organise des réunions de bilans annuels avec les directeurs de DESS. On imagine volontiers que ces concertations pourraient être étendues à d’autres formations comme celles qui sont délivrées en IUP.

La formation continue organisée par les composantes professionnalisantes fortes comme l’École supérieure des affaires (ESA) et l’IUT 2 est extrêmement importante. Ailleurs, elle est moins développée. On remarquera surtout la part significative de la formation par apprentissage (384 étudiants dans 7 filières en 2001), ce qui, pour une université de cette catégorie, est peu commun.

L'intégration des TICE dans les activités pédagogiques et scientifiques de l'université. Forte de ses actions professionnalisantes, il serait étonnant que l'université n'intègre pas dans son discours politique l'ouverture sur le monde technologique. À ce titre, elle a inscrit trois actions essentielles dans son projet d'établissement :

- en faveur de la pédagogie, avec notamment le développement de cours en ligne en gestion, économie, droit et statistique ; l'UPMF participe au consortium CANEGE (campus numériques en économie-gestion) ; par ailleurs, elle met actuellement en place un Intranet étudiant.

- la constitution d'une université ouverte dans le domaine des sciences sociales : le site VIGNY-MUSSET, seconde implantation de l'université dans le sud de l'agglomération grenobloise, est conçu, en effet, comme une plate-forme d'expérimentation et de développement multimédia ; il accueille l'Institut d'urbanisme et l'IUP Métiers du livre ; il est appelé à accueillir les géographes de l'Université Grenoble I qui sont en cours d'installation (la maîtrise d'ouvrage du Conseil général a pris du retard dans la livraison de cet équipement).

- enfin, dans le cadre du projet interuniversitaire GRECO, l'UPMF utilisera ce site pour développer les outils numériques et les produits d'assistance aux enseignants pour la formation à distance.

La politique documentaire. La politique documentaire est, depuis le précédent contrat de plan, l'un des axes forts du développement de l'université. Celle-ci est partagée avec l'Université Grenoble III puisque le SICD2 couvre l'ensemble des disciplines de sciences sociales et de sciences humaines. Ce pôle documentaire qui est rattaché à l'UPMF est de niveau national. (500 000 ouvrages, 4ème rang des bibliothèques de province au titre des lecteurs). Il est en voie de rénovation immobilière selon un plan initié en 1996 mais qui a pris du retard, d'où l'inscription de la dernière tranche dans le plan U3M pour un montant de 28 MF. Mais, au-delà, c'est une rénovation du système documentaire lui-même qui est visée.

Un vice-président est chargé de suivre la politique de l'université en la matière. Celle-ci consiste actuellement à rapprocher les bibliothèques d'UFR du SICD2, notamment en matière d'acquisitions et de catalogage (il existe un catalogue commun à l'ensemble : ODYSSEE). La réorganisation récente du SICD2 en départements transversaux facilite ces coordinations. Enfin, l'UPMF abrite deux instituts dédiés à la formation des personnels des bibliothèques des centres documentaires : l'IUP Métiers du livre déjà évoqué et Mediat Rhône-Alpes qui met en œuvre une formation initiale et continue des personnels de bibliothèques en collaboration avec l'ENSSIB.

L'insertion dans la région et l'ouverture internationale. C'est peu de dire que l'UPMF a une politique extérieure. Elle est une des universités qui tient son rang dans diverses instances régionales, nationales (jusques et y compris à la Conférence des présidents d'université), ou internationales. À la date de cette évaluation, son président est en charge de la Conférence académique des présidents d'université (CAPU). Elle est un des acteurs importants des actions interuniversitaires du site (Charte Grenoble-Universités). Elle est aussi très présente dans la Conférence des présidents de Rhône-Alpes.

Les relations avec les collectivités et l'environnement économique. Les bonnes relations entretenues avec les collectivités – Ville, Communauté de communes, Département et Région – se retrouvent dans les réalisations d'infrastructure, le plan U3M, le réseau haut débit, les TICE, l'accueil des étudiants, la valorisation de la recherche et les activités de relations internationales et de mobilité des étudiants.

Les liens avec le monde économique seront traités au chapitre de l'examen des formations professionnalisantes. Ils sont nombreux, variés, importants, mais cependant assez peu visibles dans leur globalité. Ils méritent peut-être une approche plus organisée. On peut penser qu'à ce titre, le service des relations avec les entreprises, créé depuis une dizaine d'années, pourrait utilement procéder à un réexamen de ses objectifs et recentrer ses missions en tenant compte de l'important développement des formations professionnalisantes depuis 1993. Un chargé de mission "valorisation", installé à la MSH-Alpes, complète ce dispositif, sans oublier que l'UPMF est partie prenante de l'incubateur d'entreprises de Grenoble.

Les coopérations internationales. L’université leur accorde une importance à la mesure de ses ambitions. Le souci de situer l’établissement au premier rang de la communauté internationale rejoint la préoccupation de qualité affichée dans les préambules du projet de développement. On en retrouve l’écho à l’IEP où la quatrième année mise en place expérimentalement depuis deux ans est essentiellement construite sur l’ouverture internationale du diplôme, avec un très important stage dans des établissements étrangers.

La politique des relations internationales est éditée avant tout à partir des initiatives des composantes et des disciplines. Par exemple, la faculté de Droit avait en la matière une tradition d’échanges d’étudiants avec les pays d’Europe et surtout l’Angleterre, assez remarquable parce qu’incluant la reconnaissance des diplômes (niveau maîtrise). L’UFR Sciences économiques a développé des relations privilégiées avec la Russie, les pays d’Europe centrale et aujourd’hui la charge de très importantes activités d’audit. Les gestionnaires ont établi des échanges avec la Chine et le Viêt-nam, les sciences de l’homme avec l’Amérique du Nord etc.

Avec la mise en place d’une commission des relations internationales et un service organisé (de quatre personnes), le vice-président en charge du secteur a saisi ces initiatives pour édifier une politique destinée à renforcer l’UPMF dans les zones géographiques où celle-ci avait su atteindre un niveau d’échange d’excellence en termes de recherche, d’étudiants ou d’enseignants. Cette réflexion a débouché sur la nomination de quatre conseillers de zone géographique et sur la consolidation des thématiques pluridisciplinaires prioritaires :

- transition économique, transition démocratique et construction européenne : PECO, Russie ;
- renforcement des compétences nationales et management des ressources humaines : Afrique et pourtour méditerranéen ;
- ingénierie de la formation : Europe du sud et Hongrie ;
- urbanisme et gestion territoriale : Union européenne et PECO.

D’autres thématiques sont en cours avec la Chine, le Japon, le Viêt-nam (gestion) et les pays alpins (histoire de l’art).

L’université procède à des appels d’offres, qui semblent plus négociés que formalisés, avec les UFR, ce qui ne manque pas de générer des situations délicates dès lors que les intérêts de ces UFR sont proches.

S’agissant de la mobilité étudiante, la mobilité hors Europe est gérée de manière centralisée, les étudiants européens étant accueillis dans les composantes. Le programme SOCRATES sert de support à quelques 400 échanges d’étudiants avec l’appui de la Région. Par contre, les opérations LEONARDO sont assez limitées (25 étudiants alors que, chaque année, 300 étudiants de l’université exercent leur stage à l’étranger). L’ECTS a été mis en place depuis plus de dix ans dans six composantes. Un audit de deux experts européens en 1999 a mis en évidence le chemin qui reste à parcourir pour rendre lisible en Europe l’ensemble du dispositif de formation de l’université.

Une liste de toutes les coopérations conventionnées est tenue à jour et présentée périodiquement au Conseil d’administration pour information et avis. Un comité d’évaluation ou de pilotage des projets est systématiquement proposé dans les conventions signées avec tous les partenaires de l’UPMF.

C’est peut-être dans ce domaine des relations internationales que l’on pressent quelques difficultés à exprimer une politique lisible. Malgré les efforts du vice-président et de la commission, notamment par la mise en place de conventions - cadres, on ne peut manquer d’y voir la marque d’une organisation encore trop propice à la dispersion et à l’hétérogénéité des actions.

Il n’en reste pas moins qu’en termes de bilan, l’université affiche dans la plupart des domaines une politique claire, structurée, lisible, fondée sur un projet moderne et sur des actions incitatives et mobilisatrices. Ce discours fort est généré par une équipe de direction dont l’organisation reflète clairement cette volonté.

2 - LA COHÉRENCE DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION ET LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

L'examen de la composition de l'équipe de direction ne surprend pas le lecteur du projet de développement de l'université. À chacun des axes politiques identifiés correspond en effet un vice-président ou un chargé de mission. La simple énumération de leurs fonctions décline les thèmes essentiels du projet.

L'équipe. Elle est de ce fait importante : 12 personnes avec le président, le secrétaire général et l'agent comptable. Elle comprend :

- les trois vice-présidents statutaires ;
- le vice-président étudiant ;
- le vice-président à la formation des maîtres, à la documentation et à la culture ;
- le vice-président chargé de la coopération internationale ;
- le vice-président chargé de la formation continue ;
- le chargé de mission sur l'enseignement à distance et les TICE ;
- le chargé de mission sur les filières technologiques et l'alternance.

Les vice-présidents, proposés par le président, sont élus ou réélus chaque année. On pourrait penser que ce dispositif affaiblit leur fonction. Ceux-ci considèrent au contraire, au vu des suffrages croissants qu'ils recueillent, que la fréquence de leur réélection renouvelle leur légitimité. Par délégation du président, ils sont en charge réelle de leur secteur. Les documents d'évaluation interne transmis au CNE montrent clairement cette réalité. La qualité des informations, des analyses et des bilans en témoignent.

Pour compléter la connaissance du dispositif, il faut ajouter que le vice-président du Conseil d'administration a la charge du suivi de la carrière des enseignants. Il préside toutes les réunions du conseil restreint, laissant au président l'intervention en cas d'arbitrage. S'agissant des personnels IATOS, ils sont gérés par la Commission paritaire d'établissement que préside le président de l'université lui-même.

La vice-présidente du CEVU a, de la part du CA, reçu délégation sur l'évaluation des maquettes d'enseignement et les règlements des études et anime le "bonus innovation pédagogique". Par ailleurs, le projet KALIS est sous la responsabilité du vice-président chargé de la formation continue. Enfin, la vice-présidente "étudiant" a délégation pour la gestion du FAVE.

Le Bureau. L'équipe de direction constitue avec le secrétaire général, les secrétaires généraux adjoints et l'agent comptable le Bureau de l'université, qui se réunit chaque semaine. Ce bureau est le lieu d'émergence des projets sectoriels ou transversaux. Il est aussi le lieu d'harmonisation des compétences des membres de l'équipe. Il est considéré par les "enseignants-chercheurs de base" ou certains membres des conseils comme le lieu de décision essentiel du gouvernement de l'université. La réalité est un peu plus complexe.

La Conférence des directeurs de composante. Il existe en effet, à côté du Bureau, une instance consultative importante, qui est la Conférence des directeurs de composante et qu'anime le président de l'université. Y participent treize directeurs grenoblois, y compris les directeurs des IUP ainsi que le directeur de l'IUT de Valence. En ce qui concerne les formations de droit et de sciences économiques de Valence, celles-ci sont représentées par les doyens et directeurs des composantes principales de l'université. Le développement des IUP s'est accompagné de l'accession, pour deux d'entre eux sur cinq, au statut de composantes. Il n'est pas sûr que l'université n'ait pas à reconsidérer ce dispositif, dont on pressent qu'il peut conduire à des déséquilibres.

Cette conférence est une instance d'expression, d'ajustement, de consultation. C'est à ce titre qu'elle participe au gouvernement de l'UPMF.

La démarche qui a été mise en place pour identifier les stratégies du projet d’établissement illustre bien la place de cette instance. L’élaboration du projet a commencé en effet en 1998, par la tenue d’un séminaire réunissant le bureau, les directeurs de composante et les responsables des services les plus importants. Ce séminaire a été conduit par un consultant, démarche habituelle de l’université (celle-ci considère que le recours à des consultants est un gage de sérieux qui consolide l’affichage politique de l’établissement). Ce séminaire a permis de dégager trois thèmes autour desquels se sont organisés des groupes de travail :

- vocation de l’université et pluridisciplinarité ;
- qualification de l’étudiant et attractivité de l’université ;
- nouvelles technologies et évolution de la pédagogie.

La Conférence des directeurs de composante est donc un élément important du processus de gouvernement de l’université ; elle est engagée dans sa réflexion stratégique, elle est surtout complémentaire de l’action centralisée du Bureau. Elle est enfin, selon le positionnement des directeurs qui la composent, tantôt un lieu d’initiatives, tantôt un lieu d’émergence des revendications ou des problèmes qui émergent du tissu profond de l’établissement.

Les conseils. Les conseils remplissent normalement leur fonction statutaire. On retiendra simplement l’impression que leurs commissions constituent de moins en moins des instances de débats, d’échanges et de production d’idées, ce qu’elles ont été par le passé. Il n’en reste pas moins que les trois conseils se réunissent ensemble, une fois l’an, pour aborder des sujets généraux ou transversaux : par exemple en 1997, la question des TICE ; en 1999, les axes structurants du projet d’établissement ; en 2000, la conduite des projets du contrat : la qualité, l’informatique pédagogique, les écoles doctorales, la mobilité étudiante, l’innovation pédagogique. On a vu par ailleurs que le Conseil scientifique lui-même aborde, dans des séances dédiées, les questions d’organisation de la recherche.

Les services. Derrière ce dispositif, l’université a construit autour du secrétariat général des services centraux qui sont tantôt des services d’aide à l’équipe dirigeante, tantôt des services de gestion. On notera surtout qu’il existe autour du secrétaire général une “cellule d’aide au pilotage”. Cette cellule élabore des données à partir de ses propres enquêtes et surtout à partir de l’exploitation des logiciels : APOGÉE ou GRH. Elle est sans doute à même de construire le futur système d’information dont l’université veut et devra se doter dans l’avenir.

À en juger par les auditions pratiquées, le rayonnement de l’information vers les personnels et vers les UFR pourrait être jugé assez peu performant si la revue – ou le journal – *Intercours* ne jouait le rôle essentiel de lien qui est le sien avec l’ensemble des personnels, mais aussi avec les partenaires de l’université. Il faut souligner notamment qu’*Intercours* publie des numéros spéciaux, très bien faits, sur des thèmes transversaux de l’université : les bibliothèques, la recherche, GRECO, la coopération internationale, la formation continue. Plusieurs numéros ont été publiés à propos du contrat d’établissement. Ce vecteur d’information est ainsi un outil de communication et de débat.

3 - LE “ MANAGEMENT PARTICIPATIF ”, LES ACTIONS DE MOBILISATION DE L’ÉTABLISSEMENT ET LEURS DIFFICULTÉS

Animer, débattre, communiquer, mobiliser les acteurs de l’établissement est un leitmotiv du management de l’équipe de direction de l’UPMF. L’organisation qui vient d’être décrite en témoigne. Elle est aussi le fruit d’une histoire.

De fait, les équipes dirigeantes successives de l’université n’ont cessé d’afficher des programmes de modernisation de la gestion de l’établissement, souvent dans une perspective d’expérimentation. Ces programmes ont émergé dès le début des années 90. Ils étaient à l’époque largement précurseurs. D’une certaine manière, ils participaient de la quête d’identité de l’université. Ils étaient justifiés par la compétence des dirigeants dans les domaines des sciences sociales. Cette dynamique s’est quelque peu enrayée aujourd’hui, même si d’autres projets mobilisateurs, comme KALIS ou le “ bonus innovation pédagogique ”, ont pris le relais. Il n’est pas inutile d’y revenir pour élargir les perspectives de l’analyse.

L'expérience de "la modernisation" pour la gestion des ressources humaines (1991-1996). Ce programme expérimental était déjà amorcé au moment de la publication du précédent rapport du CNE. Il mérite qu'en soit retracée rapidement l'histoire car il a laissé des traces essentielles dans la culture et la gestion de l'établissement. Le bilan est éclairant sur le fonctionnement de l'université, mais il est aussi révélateur des difficultés de mise en œuvre de ce que l'on a appelé, dans les années 90, la "modernisation des universités".

La démarche. En la matière, l'UPMF a fait figure d'université pionnière, même si elle a peu communiqué sur cette expérience. Le programme de modernisation était inscrit dans le précédent contrat de développement. Il s'intitulait "Université-enjeux" ; pour l'établissement, c'était " la modernisation en marche ". Le moment était à la montée rapide des effectifs. C'était aussi l'époque des premiers contrats. Réorganiser, professionnaliser l'administration de l'université pour atteindre les objectifs de ce contrat était une démarche cohérente. Elle signait l'adhésion de l'université à une méthodologie de projet.

Il est apparu très vite que les personnels IATOS étaient au cœur de cette modernisation. Un comité de pilotage a donc été mis en place, assisté par un consultant externe. L'intervention d'un consultant garantissait l'ouverture de la problématique, mais aussi la crédibilité de la démarche. La réflexion de ce comité a progressé dans trois secteurs :

- les fonctions des personnels, et notamment la fonction scolarité ;
- la répartition des moyens, locaux et personnels ;
- les métiers de l'enseignement supérieur.

Ce dernier sujet a cristallisé progressivement la partie la plus visible du projet. Il a été décidé de mettre en œuvre un " livre des métiers ". Sur chaque type de métier, la réflexion était conduite par un groupe de travail. Des fiches ont été produites par les groupes, et validées par les acteurs et le comité de pilotage, dans une démarche exploratoire qui s'apparentait à une recherche-action : théorisation, formulation, application. L'objectif était de construire un outil pour servir aux responsables administratifs, d'une part, pour le recrutement de leur personnel et l'organisation de leur service, aux personnels, d'autre part, pour identifier leurs compétences et organiser leur carrière.

Un échec relatif, mais un bilan positif. Conçues, dans une démarche participative, comme un instrument de dialogue social, les fiches de postes, les fiches de métiers ont été tardivement comprises par les personnels comme des outils de leur évaluation. L'ambiguïté de perspective s'est révélée fatale. Les personnels IATOS avaient adhéré à une démarche différente. Une partie d'entre eux, déçus, ont récusé ou abandonné le projet.

Ce mouvement qui a duré plusieurs années a évidemment laissé des traces dans l'établissement. Négatives, pour les syndicats qui se sont crispés sur le quiproquo concernant les objectifs. Positives, pour la politique des ressources humaines et les actes de gestion des personnels ; positives pour certains services, mais surtout pour les cadres de l'établissement qui, parallèlement à la démarche, ont reçu des formations, ont appris à travailler ensemble, à dialoguer avec leur personnel, à élaborer leur projet de service et à tenir leur tableau de bord. Il est resté dans l'université une certaine nostalgie du travail en groupe (qui est toujours à l'ordre du jour), le souvenir des débats multiples qui se sont ouverts sur tous les fronts de la gestion et du management, en tout cas, une tradition de dialogue qui est pour beaucoup dans le climat social de l'université, que l'on peut qualifier d'apaisé.

La "modernisation" est évoquée souvent dans l'université, comme appartenant au passé, mais avec une connotation positive. Les équipes de direction elles-mêmes n'ont pas manqué de chercher à faire revivre cette heureuse mobilisation. C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre les projets d'aujourd'hui : KALIS, le bonus innovation pédagogique, la pratique des appels d'offres internes, en formation continue, en pédagogie, sur des sujets de relations internationales. Les uns et les autres sont comme les échos d'un management participatif qui a marqué les esprits.

On n'oubliera pas non plus que, tout incomplet qu'il soit, le "livre des métiers" est une contribution utile à l'ensemble des universités. En tout cas, un enseignement doit en être tiré : la recherche d'un judicieux équilibre entre une approche "managériale d'entreprise" et une approche "universitaire", c'est-à-dire faisant place à une réflexion de caractère théorique et critique. Il n'en reste pas moins que bien peu d'universités ont poussé aussi loin les tentatives de dialogue interne autour des projets de modernisation de l'appareil universitaire.

Les résistances à la culture d’établissement. En contrepoint de cette tentative, l’explication de l’échec relatif de la démarche réside sans doute moins dans la conduite du projet que dans les forces centrifuges qu’elle a révélées.

Dans le cas de la modernisation, le déficit d’adhésion a été déterminant (notamment de la part des enseignants). En revenant à la situation d’aujourd’hui, on observe le même déficit. Il y a, sur le terrain, un état d’esprit qui privilégie la composante à l’établissement, la discipline et le milieu local à la politique générale, le particularisme à la lisibilité de l’offre de formation ou de recherche. Le précédent rapport du CNE évoquait une sorte “d’esprit d’indépendance” des composantes, nourri de pratiques administratives et financières. Il mettait en cause une trop grande décentralisation, accompagnée de l’affirmation de “l’autonomie” des UFR : un héritage de l’histoire maintenu dans les pratiques et les esprits.

Il est vrai que l’étendue des champs disciplinaires fait que les UFR sont plurielles, qu’elles ont chacune des traditions, un vécu partagé par les équipes qui “font” sur le terrain la pédagogie et la recherche. Cette diversité est une richesse réelle. Mais telle UFR se sent délaissée par l’établissement, telle autre dit le manque de considération qu’elle déplore, d’autres ne doutent pas de leur excellence et se rêvent en écoles indépendantes ou en université technologique... Ces divergences, parfois ces fractures, ne sont pas spécifiques à l’UPMF. Elle y apparaissent avec un peu plus de clarté parce que, précisément, les équipes dirigeantes s’obstinent à afficher la nécessaire réalité de l’établissement dans sa globalité.

Il n’en reste pas moins que la tendance à considérer l’administration comme suspecte est assez générale. Dans le langage de certains enseignants ou IATOS, le terme d’université s’applique à l’équipe de direction, comme si eux-mêmes se situaient à l’extérieur de l’établissement. Il n’est pas sûr que ce sentiment ne soit pas partagé par quelques conseils d’UFR.

Cette défiance installée dans les esprits a plusieurs conséquences.

Pour l’équipe dirigeante, elle équivaut à l’obligation de convaincre. La négociation est permanente, des discussions infinies tiennent lieu de débat. On peut y ajouter une certaine tendance à théoriser, à balayer longuement et préalablement les sujets avant d’agir. Un exemple parmi d’autres : l’évaluation des enseignements, inscrite au projet d’établissement, donne lieu pour l’instant à d’innombrables prises de position de principe, de multiples et intéressantes considérations préalables, sans être véritablement mise en œuvre. Il n’est d’ailleurs pas certain que l’intensité des débats qu’elle suscite soit aussi grande, dans les UFR, à l’échelle des départements et, d’une manière générale, en-dessous des niveaux de direction des composantes.

Elle suscite des incompréhensions. Parmi plusieurs exemples, celui du “bonus innovation pédagogique” (Cf. II,4) est révélateur. L’équipe de direction y voit un levier pour faire naître des initiatives. Les acteurs de terrain y voient un moyen de compléter des financements pédagogiques insuffisants. Dans ces conditions, ils acceptent mal le verdict des commissions d’évaluation qui, lorsqu’il est négatif, accentue le clivage entre les enseignants et le management.

S’il est clair que la qualité générale des réponses aux appels d’offres n’est pas à la hauteur des espérances, il est tout aussi vrai que le dialogue n’a pas toujours été suffisamment porté du haut en bas de l’établissement. D’autres appels d’offres rencontrent également un niveau de participation défaillant. Ainsi, lors de l’élaboration du projet d’établissement, on a pu noter que la participation aux groupes de travail était assez décevante.

Elle génère des dysfonctionnements de gestion. Si la mise en place du logiciel NABUCO a été assez facile, parce que bien organisée depuis l’agence comptable avec l’appui d’un réseau des responsables des services financiers déjà constitué, APOGEE est arrivé dans le paysage dispersé des scolarités d’UFR. Son appropriation a été bien plus difficile. Il reste encore, dans certaines composantes, des logiciels de gestion pédagogique maison. L’extrême complexité des structures n’a pas permis de mobiliser et de former les personnels en vue d’installer un dispositif cohérent. Les inscriptions des étudiants, le suivi de leur scolarité, la gestion et la réglementation des examens restent des compétences réparties entre le service central de scolarité et les UFR selon des lignes de partage qui varient d’une UFR à l’autre. Ces dernières n’ont pas été clarifiées. Il serait utile de mettre de la cohérence dans ce dispositif. Cela supposera un “aménagement de la décentralisation”, ou, plus clairement, une distribution plus logique des tâches entre le centre et les composantes.

Pour prendre un autre exemple, les dates de rentrée des étudiants ne sont pas harmonisées dans l'établissement. Les fins de semestre ne sont pas synchrones. Il existe donc des périodes où certains étudiants achèvent leur premier trimestre, alors que d'autres passent leurs examens, tandis que d'autres encore abordent leur second semestre. La gestion des locaux communs en est rendue d'autant plus difficile. D'une manière générale, la gestion des locaux communs est mal acceptée dans l'université. Elle l'est d'autant moins que certaines UFR bénéficient d'une gestion particulière de leur potentiel de salles, ce qui pourrait s'expliquer mais doit se justifier.

L'impact de la démarche contractuelle. En postface du rapport de 1993, le président de l'UPMF avait insisté sur l'importance de la politique contractuelle : *"le levier principal de l'action de la présidence est la politique contractuelle"*.

Cette adhésion au processus contractuel a été réaffirmée par l'actuelle équipe présidentielle. Ainsi, tant le dernier projet d'établissement que le contrat qui a été signé pour la période quadriennale comprise entre 1999 et 2002 faisaient état de projets forts qui ont été largement repris dans le rapport d'évaluation interne. En tout état de cause, cette cohérence et ce souci de continuité des grands axes politiques sont à porter au crédit de l'institution.

Certains de ces projets ont été suivis d'effet (la citoyenneté étudiante, la politique documentaire, le développement des TICE, le projet KALIS ...), d'autres ne sont pas encore parvenus à maturité (le bonus innovation pédagogique, l'évaluation des enseignements, la mise en place de dispositifs permanents d'évaluation...) mais tous ont constitué un engagement de l'établissement.

Cela étant, le processus contractuel paraît encore très limité à un cercle restreint autour du président. Ainsi, la plupart des interlocuteurs rencontrés lors des entretiens qui se sont déroulés au sein de l'université ne l'ont guère évoqué. La démarche contractuelle reste pour un grand nombre le fait de l'équipe présidentielle, une étape ponctuelle extérieure à la vie quotidienne de l'établissement ou encore un outil de répartition de moyens. Le contrat ne représente pas vraiment l'aboutissement d'un projet commun qu'il importe de faire vivre ensemble tout au long de l'échéance contractuelle.

Sans doute, conviendrait-il de mieux faire partager à la communauté universitaire la vocation du contrat et de conforter la démarche entreprise par l'université d'élaborer de véritables indicateurs de suivi et de pilotage comme elle s'y était d'ailleurs engagée.

Des infléchissements indispensables. Les pratiques évoquées précédemment identifient des héritages, des états d'esprit, des comportements qui relèvent de la difficile dialectique entre composantes et établissement dont l'UPMF n'a d'ailleurs pas le monopole. Ils seraient anecdotiques s'ils n'étaient entretenus par des structures de gestion et de répartition des moyens dont le précédent rapport du CNE avait déjà souligné les inconvénients. En caricaturant quelque peu la situation, tout se passe en effet comme si, pour préserver la décentralisation et l'autonomie des UFR, l'université avait omis de se doter d'un système cohérent d'appréciation de leurs demandes et d'un dispositif d'arbitrage et de répartition des moyens dans l'établissement. Il en résulte :

- des inégalités entre les UFR ;
- une course au recrutement de personnels sur budget propre, donc de personnels non statutaires ;
- une incohérence de la programmation financière qui fait supporter aux services centraux l'ensemble des charges nouvelles apparues depuis quelques années.

Le tout conduit à un déficit structurel du budget de l'établissement. Consciente de ces difficultés, l'équipe de direction veut en faire un point central de la réflexion sur le nouveau projet d'établissement. Le moment est en effet venu. La lettre de cadrage budgétaire proposée par le président pour le budget 2002 en est les prémices. Elle fonde un nouveau dispositif de répartition financière et anticipe sur l'inévitable réflexion que l'université engagera dans les mois qui viennent.

Les inégalités entre UFR. C’est une évidence de constater que les UFR de l’UPMF ne disposent pas des mêmes moyens en locaux, en personnels, en finances. *A priori*, le ratio par étudiant peut varier d’un facteur 3 entre les composantes traditionnelles (sciences humaines) et les composantes professionnalisantes, comme les IUT ou l’ESA. Certes, il y a lieu de ne pas oublier que les différences de statut entre les UFR de droit commun et les structures relevant de l’article 33 de la loi du 22 janvier 1984 peuvent expliquer cette situation. Mais il serait intéressant que la cellule d’aide au pilotage placée auprès du secrétaire général prenne la mesure, la réalité et la signification de ces inégalités et élabore des ratios simples pour caractériser cette situation en tenant compte des besoins spécifiques de chaque UFR. Ce n’est que sur une telle base que des redéploiements, certes prudents, pourraient être envisagés à l’avenir.

Le recrutement de personnels sur budget propre. Ces inégalités se sont accusées dans les années 1993-1998, lorsque l’université a multiplié les recrutements de personnels sur ressources propres. Les composantes les plus riches étaient plus que d’autres en mesure de faire face à ces recrutements grâce à leurs ressources, notamment celles qu’elles avaient développées à partir de leurs activités de formation continue. L’université a, pour sa part, procédé à d’autres recrutements forcément coûteux, au point que ceux-ci constituent une part importante de la charge budgétaire de l’établissement. Rappelons que le nombre de personnels non statutaires s’élève, pour l’ensemble de l’université, à un peu plus de 120 équivalents temps plein.

En d’autres termes, à un moment où l’université débattait de façon novatrice de ses ressources humaines sur le versant de la gestion qualitative des métiers et des compétences, elle engageait son avenir financier par une gestion imprudente de ses emplois. L’époque était à l’augmentation des ressources liées à l’accroissement du nombre d’étudiants. La charge des salaires augmentant mécaniquement – par l’application d’une convention d’échelle salariale interne –, le nombre d’étudiants ayant diminué, les charges d’entretien des surfaces ayant augmenté sensiblement (+ 17000 m² depuis 1992), ces évolutions ont pris en ciseau l’équilibre financier de l’établissement, qui est aujourd’hui menacé.

D’indispensables réformes financières. C’est peu dire que l’université est aujourd’hui en quelque sorte “au pied du mur”. Elle en a conscience. En 2001, elle a rétabli son déficit par prélèvement dans le fonds de réserves. Le budget 2002 ne sera mis sur pied qu’au prix de réformes de structures. La lettre de cadrage budgétaire du président aux différentes instances de l’établissement en trace les grandes lignes.

Cette lettre est importante parce qu’elle ouvre la voie à un examen sans complaisance du fonctionnement de l’université, à un moment où il est effectivement essentiel de prendre en compte de nécessaires évolutions pour bâtir le nouveau projet d’établissement.

Conclusion. L’examen du gouvernement de l’UPMF révèle donc à la fois les richesses de l’établissement mais aussi des inerties de structures ou de pratiques qui en altèrent le fonctionnement. L’université offre ainsi un intéressant mélange d’innovations et de traditions. Elle apparaît comme un établissement vivant, soucieux de qualité. Elle s’est dotée d’une véritable équipe dirigeante, elle affiche une politique claire. Le souci d’un management moderne a fait émerger des actions de mobilisation de ses cadres ; elle a renforcé les liens sociaux et sans doute constitué l’amorce d’une authentique “culture” d’établissement.

Mais le paysage éclaté des UFR et, à tout le moins, les tendances centrifuges qui l’accompagnent, demeurent. Peut-être la correction du déficit d’adhésion aux services centraux passe-t-elle par moins de liens institutionnels, plus de “relationnel”, une certaine fluidité à établir dans les rapports entre les enseignants, les personnels, les services, l’équipe dirigeante. Peut-être passe-t-elle aussi par une plus grande compréhension du travail de terrain et de ses spécificités disciplinaires. Il ne fait pas de doute qu’elle passera surtout par une meilleure implication des acteurs de l’université dans leur établissement et par le réexamen de l’équilibre des responsabilités entre le centre et les composantes.

II - LES PROJETS MOBILISATEURS

L'affichage de projets structurants est, on l'a vu, une constante de la politique de l'UPMF. Celle-ci a toujours considéré son contrat de développement comme un outil de progrès. Parce qu'ils sont particulièrement révélateurs de cette politique et parce qu'ils sont considérés par l'université comme mobilisateurs, certains d'entre eux sont examinés ici :

- l'international ;
- la recherche, objectif premier de l'établissement ;
- le projet KALIS et la démarche qualité en pédagogie ;
- les TICE et la vie étudiante.

Le contrat signé par l'UPMF en janvier 2000 porte sur un échéancier compris entre 1999 et 2002. Les informations et expertises constitutives de ce rapport ont été recueillies à une date se situant à la mi-parcours de ce contrat. Elles permettent donc d'apprécier le niveau d'engagement de l'établissement par rapport aux objectifs qui avaient été fixés, mais ne constituent pas pour autant un bilan précis de chacune des actions.

1 - L'ADHÉSION DE L'UNIVERSITÉ À LA DÉMARCHE DE SITE

Il convient de rappeler que les aspects relatifs à la politique de site et à la dimension internationale font l'objet d'une évaluation spécifique, commune à l'ensemble de l'académie. Sans préjuger des résultats de cette évaluation globale, on peut néanmoins, dès à présent, souligner l'engagement de l'UPMF en termes d'ouverture sur son environnement extérieur.

Le président de l'UPMF est l'actuel président de la CAPU (Conférence académique des présidents d'université). Il est également président de Grenoble Universités dont la charte a été signée en février 2001 ainsi que de Grenoble Pôle européen universitaire et scientifique (GPEUS). Enfin, il fait partie de la CURA (Conférence universitaire Rhône-Alpes).

L'UPMF est établissement de rattachement du service inter-établissements de coopération documentaire (SICD2) commun à l'Université Grenoble III. L'UPMF gère par ailleurs le Service d'accueil universitaire des étudiants handicapés (SAUH) implanté sur le campus de Saint-Martin d'Hères.

L'UPMF est, enfin, très impliquée dans le dispositif interuniversitaire de formation continue "Grenoble – Savoie – Universités – Formation continue" ainsi que dans GRECO "Grenoble campus ouvert". L'opération GRECO a pour objectif de fédérer les établissements universitaires de l'académie afin de parvenir à une meilleure qualité de l'offre de formation et des activités pédagogiques par le recours aux technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE). Dans ce cadre, l'UPMF est responsable du projet concernant la définition d'une politique et d'une infrastructure de production/diffusion prenant en compte les facteurs liés à la propriété intellectuelle.

2 - L'INTERNATIONAL : UN SECTEUR EN EXPANSION

Le bilan actuel du contrat invite à souligner que l'UPMF a mis en place une commission internationale composée de représentants des trois conseils et de conseillers par zone géographique.

Pour chacune des thématiques définies dans le contrat, des actions ont été engagées. Des partenariats ont également été développés, notamment à l'égard :

- des USA et du Canada : un plan d'action institutionnel a été mis en œuvre afin d'étendre les accords bilatéraux favorisant les séjours d'études des étudiants dans ces pays ;
- du Japon : le "programme 8", élaboré entre les universités grenobloises, strasbourgeoises et huit universités japonaises, a permis la mobilité de 10 étudiants du site de Grenoble (dont 5 de l'UPMF) ;
- de Madagascar / Afrique : de nouvelles coopérations ont été initiées grâce aux TICE (projet Platformad).

Cela étant et, ainsi que cela a été signalé dans le chapitre consacré au gouvernement, l'action internationale de l'université gagnerait à être plus structurée et moins hétérogène afin d'en accroître la lisibilité. On prendra seulement pour exemple la faiblesse relative des relations avec l'Italie, pourtant partenaire apparemment naturel ; en effet, dans le plan U3M, le site de Grenoble avait été considéré comme le point d'appui d'une relance de la coopération universitaire franco-italienne.

3 - LA STRUCTURATION DE LA RECHERCHE

La politique de recherche est clairement une priorité de l’université. Les documents élaborés dans le cadre de l’évaluation interne, particulièrement nourris et bien présentés, traduisent à l’évidence cette volonté. Ils ont permis de synthétiser les activités de recherche de l’UPMF dans des tableaux récapitulatifs.

L'organisation de la recherche (25 équipes)

Huit équipes liées à un grand organisme de recherche	
CERAG	Centre d'études et de recherches appliquées à la gestion (UMR CNRS)
CERAT	Centre de recherche sur le politique, l'administration, la ville et le territoire (UMR CNRS)
CIDSP	Centre d'informatisation des données socio-politiques (USR CNRS)
CRISTO	Centre de recherche innovation socio-technique et organisations industrielles (UMR CNRS)
IEPE	Institut d'économie et de politique de l'énergie (UMR CNRS)
—	Unité d'économie et sociologie rurales de Grenoble (INRA)
IREFD	Institut de recherche économique sur la production et le développement (UMR CNRS)
LPE	Laboratoire de psychologie expérimentale (UMR CNRS)
Quatorze équipes d'accueil ou jeunes équipes reconnues par le Ministère de la Recherche	
CERDAP	Centre d'études et de recherche sur le droit et l'administration publique
CHJDH	Centre historique et juridique des droits de l'homme
CEPSE	Centre d'études de la pensée et des systèmes économiques
CDF	Centre de recherche de droit fondamental
CESICE	Centre d'études sur la sécurité internationale et les coopérations européennes
CHRIPA	Centre de recherche d'histoire de l'Italie et des pays alpins
CSRPC	Centre de sociologie des représentations et des pratiques culturelles
CUERPI	Centre universitaire d'enseignement et de recherche en propriété intellectuelle
CUREI	Centre universitaire de recherche européenne et internationale
ERES	Équipe de recherches économiques et sociales
GAMMAP	Groupe d'analyse des marchés de matières premières
PHILO-LANGAGE	Groupe de recherche Philosophie, langages et cognition
LPS	Laboratoire de psychologie sociale
LSE	Laboratoire des sciences de l'éducation
Trois équipes émergentes	
LABSAD	Laboratoire de statistiques et analyse de données
GTD	Groupe Économie, transition, développement
—	Laboratoire de psychologie du soin et de la prévention

Présentation des laboratoires, instituts, équipes et centres de recherche
Année universitaire 1999-2000

	LABEL	PR	MCF	PRAG	DR	CR	Autres chercheurs	AMN	Allocataires	ITA	ATOS	Doctorants	Thèses sur 5 ans
Droit													
CDF	EA	7	13	1					9	1		19	28
CERDAP	EA	3	2				7				0,25	8	8
CESICE	EA	8	5				8		2	1,5	0,5	16	10
CHJDH	EA	3	6				5		1	2		15	15
CUERPI	EA	3	3		1				1	2		3	2
Sciences économiques													
CEPSE	JE	2	7				4				0,25	1	5
ERES	EA	4	6				2		2		0,25	8	
GAMMAP	EA	4	2				1				0,25	2	8
GTD	EE ⁽¹⁾		5				17				0,5	10	9
Droit et sciences économiques													
CUREI	EA	5 ⁽²⁾	8				2		1	0,5	0,5	11	11
Sciences humaines													
CRHIPA	EA	19 ⁽³⁾	16				2	1	3	1,4	0,5	27	31
PHILO-LANGAGE	JE	7	12			1	19	1	1	0,4		11	8
DGES													
CRISTO	UMR-CNRS	3	1			4	6		4	1,7	1	3	4
Économie et sociologie rurales	INRA	1	1		4	4	7		5	4,8		7	4
IEPE	UMR-CNRS	3,5 ⁽⁴⁾	3		4	3	2		2	3	2	4	15
IREPD	UMR-CNRS	6 ⁽⁵⁾	14			7	9,5		5	5,8	9,3	13	26
Sciences de l'homme et de la société													
CSRPC	EA	4	4				2		2	0,5	0,2	28	10
LABSAD	EE ⁽¹⁾	5	14				0,5					1	1
LPE	UMR-CNRS	9	6			3	1		8	3		20	19
LPS	EA	2	10						3		0,5	9	5
LSE	EA	3	8						2	0,8		35	10
Laboratoire de psychologie du soin et de la prévention*	EE ⁽¹⁾												
IEP													
CIDSP	USR	4	7			3	6		5	4		12	5
CERAT	UMR-CNRS	8	10		5	14	18		2	6	2	9	24
ESA													
CERAG	UMR-CNRS	17	28			3		2	11	3		42	63

(1) EE : équipe émergente

(2) dont 2 émérites

(3) dont 5 émérites

(4) dont 1 émérite

(5) dont 1 émérite

* laboratoire constitué en 2000-2001

Source : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

Liste des DEA

Nom du DEA	Université principale de rattachement	Cohabilitation
Droit privé et sciences criminelles	Grenoble II	
Droit public fondamental	Grenoble II	Savoie
Administration publique	Grenoble II	Lyon II, Saint-Étienne
Sécurité internationale et défense	Grenoble II	Lyon III
Histoire, droit, droits de l'homme	Grenoble II	
Droit des contrats	Chambéry	Grenoble II
Études européennes	Grenoble II	
Économie et politique internationales	Grenoble II	
Politiques économiques et sociales	Grenoble II	
Sociologie industrielle	Grenoble II	
Économie industrielle	Grenoble II	
Génie industriel	INP Grenoble	Grenoble I, Grenoble II, Savoie
Sciences de gestion, <i>option management stratégique, option marketing</i>	Grenoble II	
Système d'information, <i>option gestion des systèmes d'information</i>	Grenoble I	Grenoble II, INP Grenoble, Savoie
Gestion financière	Grenoble II	
Science politique	Grenoble II	
Villes et sociétés	Lyon II	Grenoble II, Saint-Étienne, Lyon III, INSA de Lyon, ENTPE Lyon
Psychologie expérimentale, cognitive et sociale	Grenoble II	Savoie
Sciences cognitives	INP Grenoble	Grenoble I, Grenoble II, Grenoble III
Sociologie de l'art et de l'imaginaire	Grenoble II	
Sciences de l'éducation, modélisation des processus et dispositifs de formation	Grenoble II	
Histoire de la philosophie et langages	Grenoble II	
Histoire et histoire de l'art	Grenoble II	
– <i>option histoire des relations et interactions culturelles internationales</i>		
– <i>option histoire économique et sociale</i>		

Source : Rapport évaluation interne UPMF, mars 2001

Les écoles doctorales

L'UPMF est impliquée dans six écoles doctorales sur le site grenoblois, dont trois avec l'INPG ou l'UJF :

- Économie,
- Sciences de gestion,
- Sciences de l'homme *,
- Droit, science politique, relations internationales (accréditée à titre principal à l'UPMF et participation de l'UJF),
- Organisation industrielle et système de production (cohabilitée INPG/UPMF),
- Ingénierie pour le vivant : santé, cognition, environnement (accréditée à titre principal à l'UJF et participation de l'UPMF)

* accréditée à la rentrée 2001

Source : *Intercours* n° 440, octobre 2001

Les efforts de restructuration. L'ensemble des équipes CNRS, plus l'équipe INRA (8 équipes au total) constituent un socle de recherche de grande qualité. Le contrat recherche a été l'occasion du retour de l'Institut d'économie et de politique de l'énergie, l'IEPE, ex-UPR, vers l'université. Cette démarche était déjà le résultat d'une volonté de restructuration de l'économie à l'UPMF. Cette politique s'est poursuivie ces dernières années. L'UPMF envisage en effet de recomposer le Pôle économie, gestion et sociologie de la production et de faire des propositions pour le prochain contrat.

Cette initiative vise :

- à rendre plus lisible la recherche en économie à Grenoble ;
- à organiser et valoriser la recherche au sein d'un dispositif institutionnel de type fédératif.

Ce projet concerne environ 80 personnes (PR, MCF, DR, CR) auxquelles s'ajoutent le personnel IATOS et ITARF qui participe à la recherche ainsi que les doctorants. Des propositions devraient être faites en ce sens pour le prochain contrat quadriennal : deux UMR en économie appliquée et une structure fédérative incluant l'ensemble des économistes du site. On ne saurait que soutenir cette démarche.

Par delà l'organisation de ses laboratoires, l'université a cherché à faire émerger des thématiques pluridisciplinaires transversales, comme cela a été dit :

- Administration, politiques publiques, villes et territoires ;
- Économie, gestion et sociologie de la production ;
- Arts, culture et sociétés ;
- Espace Europe et recomposition de l'Europe ;
- Sciences cognitives ;
- Méthodes et traitements de données appliquées aux sciences sociales.

Les trois premiers pôles ("Administration, politiques publiques, villes et territoires", "Économie, gestion et sociologie de la production", "Arts, culture et sociétés") ont, ces deux dernières années, fait l'objet d'un travail d'approfondissement.

On note aussi l'émergence de la thématique de la santé dans le cadre de l'école doctorale d'Ingénierie pour le vivant (avec l'université Grenoble I).

Enfin, le thème de la ville et des territoires s'enrichit et s'enrichira de la recomposition de la géographie grenobloise, avec l'arrivée des enseignants-chercheurs de l'université Grenoble I sur le site de VIGNY-MUSSET, qui abrite également l'Institut d'urbanisme.

Les activités d'animation de la recherche. À cette politique de structuration, l'UPMF a ajouté la mise en place récente de "carrefours pluridisciplinaires", qui sont des séminaires d'échange entre chercheurs d'équipes et de disciplines différentes sur des thèmes émergents. Les quatre carrefours de l'année 2000-2001 montrent bien qu'ils sont conçus comme des outils de la pluridisciplinarité. Ils concernent :

- la gouvernance globale ; l'État-nation et le nationalisme économique (économistes, gestionnaires, politologues, juristes) ;
- la formation des hommes face à la crise du rapport aux normes (sciences de l'éducation, sociologues, politologues, économistes) ;
- arts et langages (sociologues, philosophes, historiens, psychologues, musicologues) ;
- enfin, un séminaire piloté par les géographes de l'Université Grenoble I dans une approche croisée pour "une meilleure intelligence territoriale".

Au-delà des pôles et des carrefours, les collaborations interuniversitaires sont clairement encouragées.

Ainsi en est-il du Pôle sciences de l’ingénieur (Institut de la production et des organisations industrielles) qui se développe en collaboration avec six laboratoires de l’Institut national polytechnique de Grenoble (INPG) et un laboratoire de l’Université de Savoie, et qui est une remarquable tentative d’installation des sciences sociales et de la gestion aux confins des domaines de la science et de l’ingénierie.

Ces actions d’animation, appuyées sur une politique de recherche assez volontaire, viennent heureusement corriger les évaluations plus finalisées qui ont parfois laissé l’impression que les laboratoires exploitaient assez peu les potentialités de recherche pluridisciplinaire de l’UPMF.

Le développement des écoles doctorales. Quatre écoles doctorales figuraient au contrat. En 2000, l’UPMF s’est impliquée dans une cinquième école doctorale (Université Grenoble I et INPG) : "Ingénierie pour le vivant : santé, cognition et environnement" et, en 2001, une sixième école doctorale en sciences de l’homme a été accréditée, permettant à tous les doctorants de l’université d’appartenir désormais à une école doctorale.

Le nombre de thèses soutenues souligne l’activité importante en sciences de gestion, de l’économie et du droit. Viennent ensuite l’histoire et la psychologie expérimentale.

La valorisation. L’UPMF a mis en place une cellule de valorisation et est devenue membre de l’incubateur de Grenoble. À ce titre, elle a développé quatre projets issus de recherches dans les domaines de l’histoire des risques, de la gestion et de la sociologie. Néanmoins, s’agissant d’une expérience récente, il est encore trop tôt pour en mesurer l’impact réel et la pérennité.

Conclusion. Il reste quelques efforts à faire pour mieux intégrer des recherches plus individuelles et peut-être moins structurées de certaines disciplines, notamment celles des sciences juridiques, mais il est clair que l’UPMF a défini en termes de recherche un programme visible et dynamique, axé sur un potentiel pluridisciplinaire assez rare en France, en tout cas à ce niveau de qualité (22 disciplines). On peut suggérer la recommandation qu’en matière de pluridisciplinarité, l’université s’attache à mieux développer encore ses possibilités, car elle dispose en la matière d’une marge de progression sensible, notamment aux interfaces du droit, de la sociologie, de l’économie et de la gestion. Le regroupement de la géographie sur le site de VIGNY-MUSSET est un atout qu’il faudra également intégrer en associant l’IUG aux programmes de recherche.

Il faut souligner que la gestion des écoles doctorales sera centralisée par un collège doctoral, comme à l’Université Grenoble I, et que le Conseil scientifique programme régulièrement des sessions à thème pour alimenter la réflexion engagée. Tous ces éléments témoignent du souci de construire une politique et de mobiliser ses acteurs au-delà même de l’établissement.

Par ailleurs, le problème de l’important potentiel de statisticiens et spécialistes du traitement de données en sciences sociales, capital pour une université de ce type, méritera un effort de structuration. La MSU avait refusé d’associer cette équipe au titre de la DS 1. Il est cependant essentiel que ces chercheurs qui développent des thèmes de qualité, notamment sur la statistique spatiale, puissent trouver une visibilité en tant que jeune équipe mixte (DS 1 - DS 6) associée à l’IMAG, l’Université Grenoble I et à l’ensemble des laboratoires d’économie et de géographie du site grenoblois.

4 - LE CONCEPT DE QUALITÉ

Le rapport d'évaluation interne indique que *"les travaux sur le concept de qualité ne sont pas récents à l'UPMF. Ils résultent d'une prise de conscience de la présidence, largement relayé par l'ensemble des services collectifs, de l'importance de ce thème pour tous les aspects de l'intervention universitaire. Le dispositif KALIS en est une traduction concrète"* et *"l'objectif de qualité, dans toutes ses déclinaisons possibles est une dominante du projet d'établissement 1999-2002"*.

Le dispositif KALIS. Une démarche de promotion de la qualité a été mise en place à l'UPMF en 1997, en réponse à un appel d'offres du ministère de l'Éducation nationale. Il s'agissait d'installer une "culture de la qualité", en donnant la possibilité aux équipes qui voulaient formaliser leurs pratiques d'innovation et améliorer la satisfaction de leurs partenaires de définir et de conduire leurs actions en bénéficiant d'un dispositif d'analyse et d'appui : KALIS. Il s'agissait, pour tous, filières d'enseignement et services, d'améliorer les pratiques et les services rendus.

Les objectifs de KALIS consistent à : développer une démarche qualité dans le domaine de la formation (formation continue à l'origine) ; élaborer un référentiel qualité utilisable par tous les services de l'université ; encourager l'évolution du comportement des acteurs ; fournir des outils et des méthodes d'amélioration ; soutenir les actions innovantes et promouvoir la qualité par les apports de l'équipe KALIS.

La démarche a impliqué la direction de l'université, les services généraux, et plusieurs composantes ou formations y ont été sensibilisées, toujours sur la base du volontariat : département Infocom (IUT2), IUP Métiers du livre, Centre pluridisciplinaire de Gérontologie, DESS Urbanisme et Aménagement, UFR de Sciences économiques, DESS DEFI (EAD), CIO-Sup. L'engagement de la présidence envers la démarche KALIS a été réitéré dans le projet d'établissement 1999-2002.

Lorsqu'un service est volontaire pour entrer dans la démarche KALIS, une aide lui est apportée, pendant une durée de six mois à un an, par un groupe de travail de six personnes, avec notamment un consultant extérieur, venant du secteur privé. Quand une équipe demande à entrer dans la procédure KALIS, trois jours de consultant lui sont offerts. Un rapport de diagnostic des pratiques est établi, avec les axes d'amélioration et les priorités d'action qui peuvent aller jusqu'à la rédaction d'un manuel qualité. Après accord de la présidence, l'équipe reçoit l'appui technique et financier de l'équipe KALIS (budget annuel : 160 KF).

Au moment de la visite des experts en mai 2001, le projet KALIS s'apprêtait à évoluer vers KALIS 2 : l'élaboration d'un référentiel, une procédure interne et externe en vue de l'attribution du label KALIS, une contribution à la procédure d'évaluation des enseignements.

L'évaluation du processus KALIS est faite par l'équipe qui soutient le projet. Il semble que, jusqu'à présent, ce sont principalement des actions de diagnostic qui ont été menées. Les améliorations engagées sont différentes selon les filières : aide à la réalisation du diagnostic ; constitution d'un référentiel de procédures ; valorisation de diplôme ; mise au point d'une stratégie d'observation, par exemple du champ gériatrique, pour cerner et améliorer les produits proposés ; amélioration de la qualité pédagogique des documents fournis, du processus de gestion des étudiants et des devoirs ; amélioration des procédures documentaires. Il faut noter, par ailleurs, qu'il existe une certification à l'ESA depuis 1998 : Module Fenec (veille stratégique).

L'ambition globale est d'élaborer un référentiel commun à partir d'une adaptation au contexte universitaire de la norme NF X50 761. Ce référentiel, synthèse de la phase 2 de KALIS et des travaux préalables réalisés à l'université, deviendra pour les futures filières désireuses de s'engager dans la démarche KALIS, le cahier des charges du diagnostic et de la mise à niveau de leur organisation.

Il est difficile, à ce jour, de se faire une idée de l’impact réel de ce dispositif. Toutefois, le projet et le début de sa mise en œuvre depuis 1997 appellent les remarques qui suivent.

L’université a fait de toute évidence des efforts intéressants afin d’améliorer, dans certaines filières, les procédures administratives et pédagogiques. Il faut saluer cet effort, qui permet souvent de formaliser, d’évaluer et d’améliorer ces procédures. L’examen détaillé de certains programmes d’action (DESS DEFI, Département Information-Communication) montre concrètement le chemin qui reste à parcourir pour entrer dans une véritable démarche qualité, l’effort de réflexion sur les pratiques quotidiennes obligeant à une formalisation intéressante de certains modes opératoires. De ce point de vue, le projet KALIS a le mérite de favoriser la réflexion et une prise de conscience.

Il faut noter que seules certaines filières professionnelles se sont engagées dans la procédure KALIS et que les formations "générales" de l’UPMF ne sont pas encore entrées dans le processus. Or, ce sont elles qui accumulent le plus souvent les problèmes qualitatifs que connaissent les universités de masse.

On peut s’étonner de la faible prise en compte de l’évaluation des enseignements par les étudiants dans la définition d’un objectif de qualité. En effet, si ce dispositif a été fréquemment mis en avant lors des entretiens qui se sont déroulés à l’université, il est en réalité fort peu appliqué de façon institutionnelle et mal positionné par rapport à KALIS. On ne comprend pas toujours si la stratégie consiste à le rendre autonome de KALIS ou à l’y intégrer.

Le bonus innovation pédagogique (BIP). Le contrat d’établissement de l’UPMF stipule que *"la création du bonus innovation pédagogique (BIP) marque la volonté de renouveler le tutorat vers des formes d’intervention pédagogique plus innovantes. Conçu comme une aide au démarrage de projets, il fera appel ... à la créativité des équipes pédagogiques sur des objectifs variés"*.

Le BIP a été mis en place pour la première fois en 1999. La rentrée 2000 a permis d’affiner le dispositif à l’occasion du second appel d’offres : 42 projets ont été présentés, 6 seulement ont été retenus :

- technique de l’oral et de l’exposé juridique ;
- mise en place d’un logiciel d’auto-évaluation de l’étudiant sur Internet ;
- participation au Concours européen des droits de l’homme "René Cassin" ;
- accompagnement pédagogique pour les étudiants en DEUG Psychologie ;
- les "écoles de ville" ou "apprendre la ville en l’enseignant" ;
- dispositif d’accompagnement dans le cadre de l’étude sur le mal-être étudiant "Gestion du stress à travers la pratique des APS".

Un nouvel appel d’offres a été lancé en mai 2001 dans lequel il est rappelé les types de projets relevant du BIP, à savoir : les enseignements expérimentaux, l’évolution des enseignements en TD, la mise en place de dispositifs originaux. Par ailleurs, il est prévu que chaque responsable des composantes concernées par les projets financés en 2000 grâce au BIP dresse un bilan des actions réalisées et des dépenses engagées.

Cette mesure d’accompagnement de projets innovants mérite, sur le principe, d’être portée à l’actif de l’université. Néanmoins, ce dispositif reste encore à développer et devra faire l’objet d’un suivi et d’un bilan particulier. En outre, il a fait l’objet de remarques internes concernant la durée des financements, une année ayant été jugée trop courte par certaines composantes. L’université reproduirait ici ce qu’elle a parfois "reproché" à son ministère de tutelle, au sujet du tutorat par exemple : une politique incitative d’actions nouvelles, pour laquelle l’aide spécifique accordée au départ n’est pas reconduite en tant que telle...

Conclusion. Les initiatives sont judicieuses (KALIS, BIP), mais il est clair que la communauté universitaire ne s’est pas encore complètement approprié la démarche.

5 - LA VIE ÉTUDIANTE

La citoyenneté étudiante. Le contrat de l'UPMF prévoit que *"l'université favorisera la participation des étudiants à la vie de l'université et plus largement à la vie sociale"*.

L'UPMF a pleinement répondu à cette attente. En effet, elle a instauré une vice-présidence étudiante dont l'action s'est développée vers trois directions :

- la gestion du FAVE (700 KF) ;
- la gestion de la politique sociale (160 KF) concernant les élections, l'octroi d'aides urgentes aux étudiants, ou encore la réalisation d'opérations spécifiques : cellules d'accueil linguistiques...
- l'accueil des étudiants étrangers ou rencontrant des difficultés.

La décision prise par l'université d'instaurer une vice-présidence étudiante dotée de réels moyens de gestion et de proposition est intéressante. Il faudra toutefois évaluer dans le temps la solidité de ce dispositif.

L'accueil des étudiants handicapés. La politique d'accueil de l'UPMF à l'égard des étudiants handicapés s'inscrit dans le cadre inter-universitaire grenoblois. Elle s'appuie sur le fonctionnement :

- du Service des études universitaires du centre médico-universitaire (Daniel DOUADY), centre de la FSEF (Fondation Santé des étudiants de France) à Saint-Hilaire du Touvet ;
- du Service d'accueil universitaire des étudiants handicapés (SAUH), sur le campus de Saint-Martin d'Hères ;
- du Service des études de la clinique Georges Dumas, centre de la FSEF à la Tronche.

Ces trois services forment le dispositif opérationnel chargé de mettre en œuvre les actions décrites dans le contrat quadriennal 1999-2002 de l'UPMF, université de rattachement.

Cet ensemble assure, pour tous les étudiants handicapés inscrits dans les universités grenobloises, une prise en charge pédagogique et un accompagnement personnalisé ainsi que la définition ou la recherche d'un projet d'études, de vie et d'insertion socio-professionnelle future.

Il convient par ailleurs de signaler la création du CERRALP (Centre de ressources Rhône-Alpes). Ce pôle de compétences inter-universitaire favorise la connaissance et la prise en charge du handicap par la mise à disposition des expériences acquises. Le CERRALP a pour mission de fédérer les ressources loco-régionales et nationales ainsi que les expertises développées dans plusieurs domaines, ceci dans un but d'échanges et de mutualisation en vue d'une diffusion au plan national (création de banques de données, fichiers, documents ...).

Par ailleurs, la cellule "accessibilité" du SAUH met à la disposition des communautés universitaires et territoriales son expérience dans le domaine de l'accessibilité physique et du handicap ("bâti" et infrastructures) : documents de formation et d'information, prestations de service pour l'accompagnement de projets.

Ces dispositifs correspondent à l'objectif figurant au contrat de l'UPMF : *"à partir de l'expérience acquise ..., Grenoble souhaite développer une offre d'ingénierie de l'accueil et de la prise en charge pédagogique des étudiants handicapés au profit des autres universités françaises"*.

6 - LE DÉVELOPPEMENT DES TICE

Un des thèmes du contrat d'établissement de l'UPMF est consacré à cette action. Il concerne, notamment, le projet GRECO déjà évoqué dans ce rapport, l'offre de formation en ligne, le développement de services aux étudiants, ou encore l'utilisation de TICE au service de l'international et de la recherche.

On peut aujourd'hui faire état de réelles avancées réalisées par l'UPMF dans ces différents secteurs.

L'amélioration de l'offre de formation. Sous la forme de mise à disposition de ressources pédagogiques en ligne et de services aux étudiants, dix-huit projets sont en cours de réalisation. Ils concernent un grand nombre de composantes (ESA, DGES, Sciences économiques, Sciences humaines...) et ont des contenus très variés : introduction des TICE dans l'enseignement à distance, mise en ligne de modules d'enseignement, création de forums de discussions, gestion et suivi de stages, bases de données documentaires, outils d'auto-apprentissage et d'auto-évaluation.

Ces projets sont soutenus financièrement par GRECO mais peuvent également bénéficier d'une aide sur le contrat d'établissement ou de crédits de la Région.

L'UPMF participe également au Consortium CANEGE (Campus numérique en économie-gestion) en réponse à l'appel à projets "campus numérique" des ministères de la Recherche et de l'Éducation, en partenariat avec cinq établissements d'enseignement supérieur français, le CNED ainsi que France Télécom. Il s'agit pour l'UPMF de mettre à disposition des contenus pédagogiques diplômants de dimension nationale et internationale.

Le développement de services aux étudiants en vue d'une meilleure maîtrise des TICE. Outre l'accroissement des accès offerts aux étudiants, on peut citer l'action entreprise pour la délivrance d'un "passeport informatique" destiné aux étudiants de premier cycle. Sa mise en œuvre, à la rentrée 2001, concernera deux DEUG pilotes : Sciences humaines et Économie-Gestion.

L'essor de la visio-conférence au services des projets internationaux. Ce recours à la visio-conférence permet notamment :

- d'améliorer le suivi à distance des étudiants bénéficiant des programmes ERASMUS, SOCRATES, TEMPUS, TEMPRA ;
- de renforcer le travail en réseau des projets internationaux avec la Russie (Saint-Petersbourg), le Maroc (Casablanca), le Sénégal (Dakar)...

Le développement des TICE sera facilité par la mise en place de la plate-forme multimédia sur le site VIGNY-MUSSET.

Conclusion. Bien que le contrat ne soit pas encore perçu par l'ensemble de la communauté universitaire comme une référence à l'action quotidienne de l'établissement, il constitue un vecteur très fort de sa politique. On constate, en effet, une même volonté et une réelle continuité entre les axes de développement inscrits dans ce contrat et les projets initiés par l'UPMF, même si tous n'ont pas atteint, à ce jour, le même degré de maturité.

Cet examen confirme les analyses précédentes. La politique affichée par l'établissement, le dynamisme dont fait preuve l'équipe de direction sont à mettre au crédit de l'université. Une évaluation plus approfondie suppose de mettre en regard de cette vitalité et de cette capacité d'initiative la réalité de terrain, celle des disciplines, des composantes et des UFR, celle des enseignants, des chercheurs et des personnels, dont on pressent dès les premiers contacts avec l'établissement qu'elle est plus nuancée, pour ne pas dire plus contrastée.

LA RÉALITÉ :
UNE SITUATION
CONTRASTÉE

I - LES SCIENCES JURIDIQUES

L'UFR de Droit – qui a conservé la dénomination de faculté – est un des socles traditionnels de l'UPMF. Héritière de l'ancienne faculté de Droit et de Sciences économiques qui avait acquis dans la communauté universitaire nationale une grande notoriété, elle est toujours apparue soucieuse de maintenir et de cultiver cette image de marque. Le précédent rapport avait souligné que cette faculté de tradition n'avait pas hésité à son tour à se lancer dans une série d'innovations, comme le DEUG rénové ou l'enseignement à distance. La présente évaluation offre l'occasion d'apprécier si la faculté de Droit d'aujourd'hui conserve le même dynamisme.

- L'UFR est implantée sur le campus universitaire de Saint-Martin d'Hères depuis 1966 ainsi que sur le site de Valence où l'université vient d'entrer en possession, en octobre 2000, de nouveaux locaux.

- En 2000-2001, les effectifs étudiants s'élevaient à 4 106 inscrits : 3 579 à Grenoble et 527 à Valence.

- L'UPMF est habilitée à délivrer :

- 2 licences (en droit et en administration publique) ;
- 4 maîtrises en droit ;
- 2 maîtrises de sciences et techniques (juristes trilingues d'affaires, administration et politique internationales) ;
- 4 DESS¹ (propriété industrielle, droit des affaires, droit notarial, développement des collectivités montagnardes et droit de la montagne) ;
- 6 DEA (administration publique, droit public fondamental², droit privé et sciences criminelles, histoire – droit – droits de l'homme, études européennes, sécurité internationale et défense).

On recense donc un DESS et un DEA nouveaux par rapport à 1992 (droit notarial et études européennes). Un DESS consacré aux voies d'exécution 1 est en cours de mise en place, ce qui rétablira un déséquilibre qui privilégiait jusqu'alors un peu trop fortement les DEA.

- L'année universitaire comprend 26 à 28 semaines d'enseignement et 3 à 4 semaines d'examens pour chaque année, y compris la seconde session en septembre qui regroupe les examens correspondant aux deux semestres d'enseignement. Le contrôle continu ne concerne que les matières donnant lieu à travaux dirigés. Il représente entre 20 et 30% de la note finale.

La compensation est totale entre les diverses notes obtenues par l'étudiant au titre d'une année d'études. L'exigence d'une double moyenne (unités fondamentales – ensemble des unités) constitue néanmoins une limite à la compensation intégrale.

La capitalisation est appliquée dans les conditions définies par les arrêtés de 1997 : par unité d'enseignement ou par élément constitutif d'unité d'enseignement. Ces unités et éléments constitutifs sont identifiés explicitement dans les règlements d'études.

- Le nombre d'emplois d'enseignant est de 88 : 34 PR, 43 maîtres de conférences et assistants, 3 enseignants du second degré et 8 ATER.

Au cours des cinq prochaines années, 8 professeurs seront susceptibles de partir à la retraite, soit le tiers de l'effectif actuellement en poste (23). Ainsi, la gestion du recrutement apparaît essentielle pour l'avenir de la faculté, d'autant qu'un nombre important de postes de professeur (11) est actuellement vacant, ce qui est énorme et nécessitera une réflexion particulière de la part de l'université et de l'État sur la nature et le nombre de places offertes aux concours de recrutement.

¹ Un 5^{ème} DESS a été créé à la rentrée 2001 : "contentieux et procédure d'exécution"

² Dans son rapport de 1993, le CNE avait recommandé la création d'un DEA de droit public.

Le personnel administratif se compose de 42 personnes (dont 6 exerçant à l'Espace Europe et 3 à l'antenne de Valence) réparties de la façon suivante :

- IATOS : 26,2% ;
- ITARF : 33,4% ;
- CEC-CES : 16,6% ;
- Contractuels sur ressources propres : 23,8%.

Le pourcentage de personnels sur ressources propres (16,6% + 23,8%) est préoccupant dans la mesure où il atteint 40,4%.

1 - UN RÉEL DYNAMISME DANS LE DOMAINE PÉDAGOGIQUE

Le corps enseignant est très investi dans l'institution et la faculté, dans son ensemble, s'est mobilisée pour créer un environnement et des conditions d'enseignement de qualité.

Les étudiants de 1^{ère} année de DEUG reçoivent en formation restreinte (30 étudiants environ) un enseignement de méthodologie du droit au premier semestre (douze heures). Un enseignement complémentaire de dix-huit heures en méthodologie et expression écrite est proposé, au cours du second semestre, aux étudiants en difficulté.

Par ailleurs, une formation aux techniques de l'oral a été instituée en faveur d'un petit groupe d'étudiants en 1^{ère} année, au titre des innovations pédagogiques financées par les dotations du contrat d'établissement.

Le fonds documentaire. L'UFR de droit dispose d'un centre de documentation, "le Trèfle", comportant environ 6 000 ouvrages, 125 périodiques, 40 juriscenseurs ou encyclopédies juridiques.

À cette bibliothèque générale, s'ajoutent cinq bibliothèques de proximité.

Valence bénéficie également d'un service documentaire, comprenant 2 500 ouvrages et 48 périodiques.

Les références de l'ensemble des ressources documentaires sont informatisées et intégrées dans le catalogue commun du site grenoblois, ODYSSEE.

Des avancées attendues dans le domaine des NTE et TICE. Depuis plus de quarante ans, l'UFR de Droit de Grenoble assure un service d'enseignement à distance offert aux salariés, handicapés, militaires, sportifs etc. Environ 400 étudiants sont concernés au titre du DEUG et de la licence (180 en maîtrise). Cette initiative qui, en son temps, était très innovante est aujourd'hui un peu en déshérence. La modernisation indispensable de ce service a été inscrite dans le contrat de développement, les fonds ont été versés, mais la réalisation a malheureusement pris quelque retard.

Au-delà de l'enseignement à distance, l'UFR met progressivement à disposition pour les disciplines de première année un logiciel d'auto-évaluation, sous la forme de questionnaires de type QCM. Ce service – actuellement proposé sur des ordinateurs affectés aux étudiants et acquis avec l'aide de la région Rhône-Alpes – sera prochainement mis en ligne sur Internet.

L'UFR a, parallèlement, mis en place des formations destinées à sensibiliser ou à perfectionner les personnels enseignants et administratifs aux technologies de l'information et de la communication pour l'éducation.

Les langues. Dans le premier cycle, l'apprentissage des langues vivantes est proposé dans le cadre des options obligatoires, soit de première année (36 heures, coefficient 2), soit de deuxième année (40 heures, coefficient 3).

Depuis 1974, l'UFR de Droit offre aux étudiants la possibilité de suivre des enseignements spécifiques, par niveau, d'anglais ou d'allemand juridiques.

Les étudiants qui choisissent d'autres langues ou qui optent pour une approche non juridique de l'anglais et de l'allemand s'inscrivent au centre de langues vivantes de l'UPMF.

Une deuxième langue peut être suivie en option facultative : les points obtenus au dessus de la moyenne sont pris en compte sous la forme d'un "bonus".

En deuxième cycle, l'enseignement des langues est assuré sous la forme d'options facultatives (mais obligatoires pour les étudiants souhaitant bénéficier des programmes ERASMUS).

En revanche, dans les cycles préparatoires, l'enseignement des langues - qui devrait règlementairement être obligatoire - n'est que facultatif.

Le suivi des étudiants et des diplômés. Un constat préoccupant est opéré par l'UFR qui fait état d'un recul, en trois ans, des taux de réussite par rapport à ceux obtenus avant la mise en œuvre – progressive – des arrêtés de 1997 :

- 30%¹ de réussite en 1^{ère} année contre 52% en 1996-1997 ;
- 59%¹ en 2^{ème} année contre 69% en 1997-1998 ;
- 67,9%¹ en licence en Droit contre 75% en 1998-1999.

Pour expliquer ce recul, l'UFR met en avant *"la parcellisation des enseignements, la dispersion, leur segmentation au détriment d'une solide formation généraliste"*.

Ces explications qui, certes, corroborent l'extrême réserve de l'UFR face au nouveau dispositif de semestrialisation, sont sans doute trop lacunaires. Une réflexion approfondie devrait être conduite à ce sujet et poursuivie dans la durée, afin de déterminer s'il s'agit d'une situation conjoncturelle ou plus pérenne nécessitant des mesures appropriées pour y remédier. La préparation du prochain projet d'établissement constitue là une opportunité forte pour la faculté.

De plus, l'UFR gagnerait à mettre en place une structure de suivi de ses étudiants et de leur insertion professionnelle. Il serait également souhaitable qu'elle dispose de données sur le profil des étudiants qu'elle accueille.

2 - LA RECHERCHE

La faculté de Droit abrite cinq centres de recherche :

- le Centre de droit fondamental ;
- le Centre d'études et de recherche sur le droit et l'administration publique ;
- le Centre historique et juridique des droits de l'homme ;
- le Centre universitaire d'enseignement et de recherche en propriété intellectuelle ;
- le Centre de droit du tourisme et de la montagne.

En outre, au sein de l'Espace Europe – structure commune aux UFR Droit et Sciences économiques – sont abrités deux centres juridiques :

- le Centre d'études sur la sécurité internationale et les coopérations européennes ;
- le Centre universitaire de recherche européenne et internationale.

¹ Sur le site de Valence, les taux de réussite sont de 26,1% en 1^{ère} année, 57% en 2^{ème} année et 80,3% en licence.

Parallèlement, les doctorants sont rattachés à l'école doctorale 214 : "droit, science politique, relations internationales". Cette école doctorale est vécue par les enseignants-chercheurs comme disproportionnée, trop englobante, comme si l'association du droit et de la science politique ne constituait pas un enrichissement pour les doctorants de ces deux pôles. En fait, le rejet de cette école et de sa géométrie pluridisciplinaire est à la mesure de la faible articulation des deux disciplines au sein de l'IEP et de l'UPMF.

Les activités de recherche sont étoffées, les colloques nombreux, les publications individuelles ou collectives importantes. Les centres abrités par l'UFR fonctionnent réellement (même si le Centre de droit du tourisme et de la montagne s'apparente davantage à un centre de documentation pour les étudiants du DESS Développement des collectivités montagnardes et Droit de la montagne).

Le nombre de thèses soutenues – 14 en 1999 et 20 en 2000 – est convenable pour un ensemble de cette taille.

On peut regretter, néanmoins, que l'institution ne donne pas suffisamment d'écho national à ses travaux scientifiques.

Par ailleurs, un point d'équilibre mérite d'être trouvé en termes de recherche, afin de concilier les concepts de "recherche collective" et de "recherche individuelle". Ainsi, par exemple, la recherche et les publications individuelles des juristes pourraient être mieux prises en compte par l'université, quitte à ce qu'elles soient présentées de manière distincte dans le bilan de recherche. Le sentiment d'isolement que semblent éprouver les chercheurs des disciplines juridiques s'en trouverait atténué.

3 - L'INCOMPLÈTE OUVERTURE

L'international. La faculté de Droit a été pionnière dans le domaine des échanges internationaux. En effet, depuis une vingtaine d'années, les étudiants en droit de Grenoble peuvent effectuer leur année de maîtrise – avec une reconnaissance mutuelle des cursus – dans une douzaine d'universités au Royaume-Uni, en République Fédérale d'Allemagne, aux Pays-Bas, en Suisse, en Espagne, au Canada et aux États-Unis. D'autres séjours universitaires sont aussi proposés (mais sans validation d'une année de formation) au Mexique et en Australie, ainsi qu'aux États-Unis dans le cadre du programme international "Student Exchange".

Au titre de l'année 2000-2001, 56 étudiants ont ainsi bénéficié de ces échanges. Une année de formation à l'étranger est également proposée aux étudiants inscrits en maîtrise de juristes trilingues. Ces différents échanges sont facteurs d'ouverture et confortent le *curriculum vitae* des étudiants lors de leur recherche d'emploi.

En réciprocité, la faculté offre aux étudiants des universités partenaires la possibilité de s'inscrire dans deux formations spécifiques adaptées à leur profil ou à leurs souhaits, leur permettant d'obtenir la délivrance d'un "diplôme de droit français" ou d'un "diplôme d'administration et politique internationales".

De leur côté, les enseignants peuvent choisir des mobilités à fin d'enseignement dans le cadre de programmes divers, tels ERASMUS, TEMPUS ou d'autres conventions bilatérales ...

Compte tenu de la qualité et du dynamisme de ces différentes initiatives, on ne peut manquer de s'étonner que ces échanges d'étudiants n'aient pas donné lieu à des relations plus approfondies avec les partenaires étrangers, tant en enseignement qu'en recherche. Les flux d'étudiants de maîtrise partant pour l'étranger se maintiennent d'année en année, mais tout se passe comme si ce mouvement n'induisait aucune structuration de relations pédagogiques ou de recherche. D'autre part, dans ce contexte, le volume très restreint dévolu au droit comparé (un enseignement de droit constitutionnel comparé au niveau de la maîtrise), est particulièrement surprenant pour une université largement ouverte aux relations internationales.

Les relations avec les milieux professionnels et économiques. La faculté facilite l'entrée de ses étudiants dans la vie active, notamment par la préparation à divers concours ou examens préparant aux professions de magistrat, d'avocat, de commissaire de police, d'administrateur de la sécurité sociale, de commissaire aux armées. Il convient à ce sujet de mentionner le rôle joué par l'Institut d'études judiciaires. De surcroît, la faculté a mis en place, en collaboration avec les milieux professionnels concernés, des diplômes de troisième cycle à vocation directement professionnalisante : en droit notarial, droit des affaires et de l'entreprise, droit de la propriété intellectuelle, des accords industriels et des nouvelles technologies et droit de la montagne.

Néanmoins, la faculté ne semble pas avoir suffisamment développé ses relations avec les institutions économiques, politiques, sociales, administratives qui pourraient l'aider dans ses missions, contribuer à la qualité de son image et recruter ses diplômés.

En effet, le réseau de relations semble, pour l'essentiel, axé sur les milieux judiciaires, qui ne représentent que l'un des secteurs de débouchés pour les étudiants. Il en résulte notamment un faible montant de la taxe d'apprentissage récoltée : 94 000 F en 2000. La formation continue gagnerait également à être développée. Il est vrai que l'IEP, dont le service de formation continue est devenu une référence nationale dans le domaine des collectivités locales ou des contrats publics, occupe avec succès ce terrain. Enfin, certains des étudiants qui ont pu être rencontrés regrettent, pour leur part, de ne pas se voir proposer davantage de stages, en dehors de ceux qui sont prévus dans le cadre des DESS.

Les relations avec l'IEP. Il importe d'appeler l'attention de la faculté sur l'intérêt réciproque d'un renforcement des liens de coopération avec l'Institut d'études politiques, ce qui contribuerait d'ailleurs à faciliter, au sein de l'IEP, le rééquilibrage entre les disciplines juridiques et la science politique.

Conclusion. La faculté, qui a été pionnière dans le passé, doit veiller à ne pas laisser naître l'impression qu'elle serait portée par la vitesse acquise. Le niveau reste très bon, mais une certaine faiblesse du droit privé, l'insuffisance de l'enseignement du droit comparé, des relations internationales qui pourraient être plus dynamiques, une trop faible ouverture aux milieux économiques et au tissu social, politique, administratif, une faiblesse de la structuration de la recherche qui – compte tenu des potentialités et des moyens investis – pourrait avoir un écho national, appellent un sursaut d'initiatives et d'innovations. Trop isolée de l'IEP, il ne faudrait pas que la faculté tende à se replier sur elle-même et à développer une représentation d'isolement au regard du reste de l'université.

Les relations avec l'équipe de direction de l'université gagneraient en tout cas – dans l'intérêt de tous – à être plus étroites afin d'éviter que ne soit suscitée une logique de renfermement "facultaire", nourrie par un sentiment de sous-représentation aux instances dirigeantes et délibérantes de l'université.

Fort heureusement, la situation s'est améliorée de façon significative. Ainsi, la vice-présidente du CEVU est juriste, la responsable de la cellule d'information et d'orientation est MCF en lettres à la faculté, et la vice-présidente "étudiant", de 1999 à 2001, était étudiante à la faculté.

Enfin, avec 11 postes de professeur vacants, 8 départs à la retraite dans les cinq prochaines années, la faculté et l'université devront conduire une politique volontaire pour ne pas voir le potentiel de ces disciplines s'effriter. Le rajeunissement de l'encadrement est déjà timidement engagé. Il devra être confirmé et planifié sur les cinq ans à venir.

II - LES SCIENCES ÉCONOMIQUES

Autre domaine de forte tradition de l'UPMF, les sciences économiques ont suivi depuis 1987 un parcours quelque peu tumultueux, avec séparation et scission en deux UFR. Cette division, soulignée à chaque évaluation, suscite régulièrement le souhait d'une réorganisation dont on peut dire aujourd'hui qu'elle est en partie amorcée. La réunification de cet ensemble éclaté n'est sans doute pas très lointaine.

Les sciences économiques sont implantées sur le campus de Saint-Martin d'Hères. Seule la dominante "Sciences sociales" du DEUG Économie et Gestion est ouverte sur le site de Valence.

Elles rassemblent près de 3 200 étudiants (3 173) et bénéficient d'un potentiel enseignant de 105 emplois dont 87 enseignants-chercheurs.

Le secteur de l'économie est réparti au sein de deux UFR : l'UFR de Sciences économiques et l'UFR Développement, Gestion économique et Société (DGES) auxquelles il a été adjoint en 1995 un département de premier cycle en économie et gestion.

L'UFR de Sciences économiques a été constituée en 1968 à partir de la section économique de la faculté de Droit et de Sciences économiques de Grenoble. L'UFR DGES a été créée en 1987, par sécession d'un groupe d'économistes de la faculté de Sciences économiques.

Par la suite, et afin d'assurer une meilleure cohérence et une plus grande lisibilité de l'offre de formation, un regroupement du DEUG AES, mention économie-gestion (géré par l'UFR DGES) et du DEUG Sciences économiques (géré par l'UFR de Sciences économiques) a été opéré, en 1995, par la création d'un DEUG unique en économie et gestion. Ce 1^{er} cycle a le statut de département d'université et est porté par les deux UFR de Sciences économiques et DGES.

Cette organisation assez atypique – qui résulte tout à la fois de choix stratégiques et de tensions diverses entre les deux communautés – avait déjà été signalée dans le précédent rapport du CNE et mérite à nouveau d'être soulignée aujourd'hui.

1 - LE PREMIER CYCLE ÉCONOMIE ET GESTION.

Un DEUG "réunifié". Le premier cycle présente la double originalité :

- de ne pas être rattaché à une UFR, mais d'avoir le statut de département d'université ;
- de couvrir le champ occupé dans la plupart des universités par le DEUG d'Économie et Gestion, d'une part, et le DEUG AES, d'autre part.

Ces deux caractéristiques sont le produit de l'histoire dont il a été fait mention. Au moment de la scission des économistes et de la constitution des deux UFR, un DEUG AES avait été créé, mais dont le contenu et les modalités de recrutement étaient spécifiques : c'était en fait un DEUG Économie et Gestion qui recrutait de façon sélective.

La mise en place d'un DEUG "réunifié" a permis de remobiliser les enseignants et d'imaginer une maquette d'enseignements novatrice (mais qui délaisse la formule du DEUG AES traditionnel). La structure de direction est légère (un directeur du département, deux responsables pédagogiques et quatre secrétaires de scolarité) et semble faciliter la définition des objectifs et la prise de décision.

Ces dispositions ont eu des conséquences favorables. Au plan des moyens tout d'abord, le premier cycle a bénéficié, au moins durant ses premières années de fonctionnement, de dotations importantes puisqu'elles ont excédé de plus de 30% les normes SAN REMO. Les ressources pédagogiques en heures d'enseignement font l'objet d'une ligne budgétaire, qui est ensuite ventilée entre les deux UFR.

Un effort particulier est consacré à l'apprentissage des méthodes de travail (techniques d'expression écrite et orale) ainsi qu'à l'enseignement, dès la 1^{ère} année, de logiciels informatiques de base qui sont ensuite utilisés dans les cours de statistique. L'enseignement des mathématiques est dispensé sous forme de cours-TD. Les étudiants confirment que l'encadrement est globalement très satisfaisant.

Un recrutement ouvert. L'absence de DEUG AES n'empêche pas un éventail de recrutement assez large puisque environ 25% des inscrits proviennent d'un baccalauréat technologique ou professionnel, contre 17% seulement de bacheliers S. Cette situation, relativement atypique par rapport à ce que l'on observe dans les autres universités, a incité à une certaine souplesse dans la maquette des enseignements pour permettre aux étudiants de mieux valoriser les acquis de leur formation dans le secondaire. Cela se traduit par l'existence de trois dominantes, représentant 20% du volume d'enseignement :

- "formalisation" plus adaptée aux bacheliers scientifiques, et qui ouvre notamment à la MST modélisation ;
- "économie appliquée", qui vise plus particulièrement les bacheliers ES ;
- et enfin, "sciences sociales".

Cette solution a permis d'alléger le programme de mathématiques du tronc commun. De plus, la substitution d'un cours d'analyse économique aux enseignements classiques de micro- et de macro-économie a, semble-t-il, permis (selon certains enseignants) d'aborder la discipline de façon moins formalisée et plus diversifiée.

Il faut ajouter que le département prend très au sérieux l'accueil et l'orientation des étudiants lors de leur entrée à l'université.

De bons taux de réussite. On peut ainsi remarquer que :

- le département est parvenu à stabiliser, et même à augmenter légèrement, le nombre d'étudiants inscrits en première année, contrairement à la tendance générale observée au niveau national ;
- les pourcentages de réussite en 1^{ère} et 2^e années sont globalement de bon niveau puisqu'ils se situent respectivement à 60 et 80% (années universitaires 1998-1999 et 1999-2000), si on prend en compte le rapport des admis aux présents aux examens (un peu moins de 50% en 1^{ère} année si on rapporte les admis aux inscrits). Le DEUG Économie et Gestion offre également des débouchés variés et de qualité : environ 50 étudiants intègrent chaque année l'ESA, 80 entrent dans les 2 IUP à la fin de leur première année, et les autres – un peu moins de 200 – choisissent un des cursus offerts par les 2 UFR d'économie ;
- les taux de réussite des titulaires des baccalauréats technologiques et professionnels sont cependant très faibles (15% pour les baccalauréats STT, 0% pour les baccalauréats professionnels). Les étudiants concernés trouveraient sans doute en IUT ou en STS une scolarité mieux adaptée à leur profil. Il existe néanmoins un dispositif de réorientation permettant à un petit nombre d'étudiants d'entrer, un an plus tard, en classe de STS. Enfin, le DEUST de Technicien des ressources humaines peut également servir à réorienter certains étudiants.

Conclusion. Dans l'ensemble, la refondation du 1^{er} cycle "économie et gestion" semble avoir donné des résultats positifs, ne serait-ce que parce qu'elle a permis d'accroître la visibilité de ce DEUG et d'améliorer l'orientation des étudiants vers les différentes filières qui leur sont offertes. Elle a également suscité une réflexion pédagogique et induit un meilleur encadrement.

On peut toutefois craindre que ces efforts (et notamment l'effort financier consenti par les deux UFR d'économie) soient réduits à l'avenir. Déjà, la maquette des enseignements a été rectifiée pour en réduire le coût. Ainsi, la situation administrativement curieuse du 1^{er} cycle d'économie et gestion rend aléatoire la solidarité de deux UFR d'économie vis-à-vis de leur DEUG commun.

Enfin, une attention particulière doit être accordée à la situation du DEUG "délocalisé" à Valence, qui est organisé sous la responsabilité (financière, notamment) de l'UFR des Sciences économiques. Sa maquette est identique à celle du site de Grenoble, à l'exception du menu d'options puisque seule la dominante "Sciences sociales" y est assurée. Or, les taux de réussite s'y avèrent très faibles (22% pour l'année universitaire 1998-1999, 31% pour 1999-2000). Quel que soit le type de baccalauréat, les différences de taux de réussite entre les deux sites sont considérables. Une telle disparité doit être analysée afin de trouver les façons d'y remédier.

2 - LES DEUX UFR D'ÉCONOMIE

La marque la plus visible de la scission passée entre économistes grenoblois se manifeste encore aujourd'hui par la coexistence de deux UFR en concurrence. Elles se sont constituées sur des oppositions personnelles, mais aussi sur des divergences dans la conception de la science économique (et de son enseignement), qui se sont sans doute estompées avec le temps. La question se pose donc de savoir si ces clivages peuvent et doivent être dépassés pour redonner une unité administrative et pédagogique à l'ensemble des filières de formation en économie.

L'UFR Développement, Gestion économique et Société

La professionnalisation : une avancée. L'UFR DGES s'est bâtie sur deux principes :

- celui de la professionnalisation des enseignements d'économie ;
- celui de la pluridisciplinarité.

Le premier de ces principes s'affiche clairement dans la carte des formations proposées par l'UFR : un DEUST de Technicien des ressources humaines, un IUP d'Ingénierie économique, une MST de Modélisation, une maîtrise de Sciences économiques, mention "techniques économiques et de gestion", 3 DESS organisés en partenariat. Dans tous ces cursus, on retrouve la même volonté de cibler des débouchés, d'utiliser des pédagogies actives (ateliers, stages...), de faire intervenir des professionnels, de donner une place suffisante à l'enseignement des techniques. Il faut y ajouter l'introduction de l'apprentissage dans l'IUP d'Ingénierie économique, qui concerne une quinzaine d'étudiants.

Par ailleurs, l'UFR a su donner au terme de professionnalisation une définition suffisante pour y inclure la préparation aux concours de l'enseignement secondaire technique (CAPET et agrégation d'Économie et Gestion).

Toutes ces orientations et ces initiatives sont évidemment positives et favorisent une bonne insertion professionnelle des étudiants. Elles méritent d'être soulignées et encouragées.

Les limites de la pluridisciplinarité. Ces choix ne suffisent cependant pas à garantir à l'UFR DGES un positionnement aussi original et indiscutable que le voudraient ses responsables. En effet, sur le fond, l'argument de la pluridisciplinarité trouve assez vite ses limites : dans les maquettes d'enseignement, il se traduit surtout par une forte association de l'économie et de la gestion. En IUP, on ne trouve que 150 heures de droit et de sociologie ; en licence et maîtrise de Sciences économiques, 190 heures de droit.

L'association de l'économie et de la gestion est sans doute une nécessité qui mériterait d'être mieux reconnue qu'elle ne l'est habituellement, car :

- l'objet scientifique des deux disciplines est proche ;
- le marché des emplois d'économiste *stricto sensu* est peu important, si l'on excepte les carrières de l'enseignement et de la recherche. Les débouchés des étudiants économistes se trouvent, pour l'essentiel, dans la gestion des entreprises, des institutions financières ou administrations.

Dans ces conditions, on peut s'interroger sur le partage optimal entre économie et gestion dans les cursus. Mais les nuances de ce dosage ne permettent pas vraiment de différencier et de faire reconnaître un parcours de formation original. Les enseignements délivrés à un ingénieur économiste devraient certainement être proches de ceux dispensés dans une maîtrise de Sciences économiques, option gestion, et ils ne devraient pas être très éloignés de ceux que l'on propose dans une maîtrise de Sciences de gestion. *In fine*, la qualité de l'insertion professionnelle se fait en fonction de la notoriété ou de la visibilité du diplôme.

L'émiettement des filières peut également se révéler préjudiciable. Ainsi, on observe que certaines des formations proposées par l'UFR ont un nombre de diplômés faible. C'est le cas de la MST Modélisation (12 diplômés en 1999), du DESS Économistes d'entreprise (15 l'année universitaire 1999-2000), du DEA d'Économie industrielle (6 pour l'année 1999-2000). Au vu de ces chiffres, on peut se demander si l'UFR DGES n'a pas provoqué par le dynamisme de ses initiatives un certain éparpillement de son offre de formation.

L'UFR des Sciences économiques

La filière centrale : une filière classique. Les enseignements de l'UFR des Sciences économiques sont articulés autour d'une filière de formation plus classique : la licence et la maîtrise de Sciences économiques avec les mentions "analyse et politique économique", d'une part, "économie et gestion de l'entreprise", d'autre part. Ce cursus bien identifié reste attractif, puisqu'il compte 370 étudiants en licence et 320 en maîtrise. On fera cependant observer que :

- la mention "analyse et politique économique" est définie de façon assez vague au plan de ses débouchés, et sa maquette d'enseignement est peu actualisée. En effet, s'il s'agit de former des économistes généralistes, il ne faudrait pas pour autant négliger les cours de modélisation et d'économétrie. Il conviendrait également de privilégier l'enseignement et l'apprentissage des techniques de l'économiste, plus qu'il n'est fait dans le programme actuel ;
- la mention "économie et gestion de l'entreprise" fait une place nettement plus importante à l'économie qu'à la gestion (de l'ordre de 80%-20%). Par là même, elle se différencie de la mention TEG du cursus de sciences économiques offert par l'UFR DGES. Il reste que l'intitulé retenu peut induire des erreurs d'orientation : il serait préférable de mettre le contenu de la formation en adéquation avec l'intitulé de la mention.

Une offre de formation diversifiée. À côté de cette filière centrale, l'UFR a développé, souvent avec d'autres composantes, un assez vaste ensemble de diplômes :

- une MST pour juristes et économistes trilingues organisée, sous double sceau depuis 1974, avec l'Université Grenoble III et qui s'adresse à des étudiants de LEA (mais en 2001-2002, l'option "économie" n'a pas été ouverte, faute d'étudiants) ;
- 3 DEA dont les spécialisations, parfois assez étroites, correspondent à des champs de compétences locales. Mais on peut regretter qu'il n'existe pas à Grenoble de DEA suffisamment ouvert pour permettre la formation d'économistes maîtrisant une assez large part de l'analyse économique. Ces trois DEA ont un nombre d'inscrits assez élevé, du fait du régime par correspondance, mais ils ne comptent qu'un très faible nombre de diplômés : moins d'une trentaine. Une restructuration doit être envisagée ;
- 6 DESS dont les thèmes sont très variés mais recourent parfois les champs des DEA ;
- 3 diplômes d'université dont deux (le CESS Économiste bilingue et le DSR d'Études économiques) ont un nombre de diplômés très faible.

Enfin, il faut noter qu'une des originalités de l'UFR des Sciences économiques est l'expérience qu'elle a acquise depuis près de 20 ans dans l'enseignement à distance. Il concerne désormais tous les cycles, presque tous les diplômes et environ 600 étudiants.

Un nécessaire rapprochement

Les UFR Sciences économiques et DGES constituent deux pôles reconnus et de qualité. Leur situation de concurrence a certainement stimulé une réflexion sur l'enseignement de l'économie ainsi que l'émergence de projets originaux. Il n'empêche que la justification de la coexistence de deux UFR d'économie à l'UPMF n'est pas évidente. Elle est consommatrice de moyens et nuit à la crédibilité de l'ensemble.

D'un point de vue extérieur, le rapprochement entre les deux UFR apparaît souhaitable. En effet :

- il permettrait une meilleure allocation des ressources humaines, financières et matérielles. Il rationaliserait le fonctionnement des scolarités, conduirait à la création de cours communs et optimiserait le recrutement ainsi que l'affectation des enseignants ;
- il améliorerait la visibilité de l'enseignement de l'économie sur le site grenoblois et rendrait plus facile l'orientation des étudiants ;
- il créerait un effet de synergie entre deux structures qui sont à divers égards complémentaires. Le croisement des expériences (ou des cultures) s'avérerait certainement très enrichissant ;
- il inciterait à réduire l'émiettement des cursus et à repenser certaines maquettes d'enseignement.

Ce rapprochement semble aujourd'hui possible. La mémoire des conflits passés s'efface progressivement : leurs acteurs ont quitté ou vont quitter l'université et les nouvelles générations ne se reconnaissent pas dans ces oppositions dont le sens leur échappe largement.

De surcroît, diverses coopérations se sont déjà mises en place entre les deux UFR. Ainsi, le 1^{er} cycle "économie et gestion" sur le site de Grenoble est organisé en commun. Il en est de même de plusieurs DEA et DESS, et il existe une école doctorale unique.

Pour autant, il ne faut pas sous-estimer la difficulté de l'opération qui continue de susciter diverses réticences chez certains enseignants et personnels IATOS.

Par ailleurs, la constitution de deux UFR en concurrence a entraîné le développement d'un ensemble de projets de façon plus ou moins dispersée. Le rapprochement n'a de sens que s'il parvient à mettre de l'ordre dans toute cette constellation et à redessiner une carte cohérente de formations. L'ajustement de l'offre de formation en DESS avec la nouvelle organisation des mastaires est sans doute l'occasion à saisir pour mobiliser la communauté et réfléchir à la recomposition de l'ensemble de ce dispositif.

3 - LA RECHERCHE ET LES ÉTUDES DOCTORALES

L'éparpillement des structures se retrouve – pour des raisons semblables – au niveau de l'organisation de la recherche en économie. Les chercheurs et enseignants-chercheurs intégrés dans des équipes se répartissent entre 7 laboratoires (plus une équipe reconnue par la faculté des Sciences économiques, l'Espace Europe étant par ailleurs une fédération intégrant plusieurs petites équipes). C'est évidemment beaucoup, d'autant qu'au dire de certains enseignants-chercheurs ce découpage ne s'accorde pas avec une logique de projets et n'assure pas toujours une cohérence au sein de ces équipes, parfois très petites.

Cette situation nuit à la reconnaissance des recherches réalisées sur le site, dont un grand nombre sont estimables. En particulier, des travaux originaux et intéressants se développent en économie industrielle et expérimentale, mettant à profit la richesse du site scientifique grenoblois (notamment par des collaborations avec l'école de génie industriel). De même que l'IEPE a une capacité d'expertise remarquable dans les domaines de l'environnement et de l'économie de l'énergie. Ces domaines d'excellence, entre autres, pourraient sans doute être mieux valorisés.

Le projet de restructuration. Le problème a été bien identifié au niveau de l'université et un projet de restructuration est actuellement en cours. Il s'agirait tout d'abord de rassembler l'activité des trois équipes associées à des EPST autour de quatre thèmes qui constituent leurs points forts :

- "changement technique-innovation, ressources naturelles-environnement", qui concernait principalement l'IEPE et le Laboratoire d'économie et de sociologie rurale de l'INRA ;
- "organisation industrielle et travail" ;
- "économie internationale, intégration régionale et développement" ;
- "économie expérimentale".

Après avoir trouvé leurs contours exacts, ces pôles seraient regroupés dans une ou deux UMR. L'hypothèse d'une seule UMR, organisée en quatre départements, apparaît comme la plus satisfaisante.

Quant aux autres équipes d'accueil reconnues par la MSU (ERES, CEPSE, GAMMAP, Espace Europe), elles pourraient être restructurées par la constitution d'un pôle sur l'intervention publique – recouvrant les deux points forts que sont l'économie sociale, d'une part, et l'économie des matières premières, d'autre part, – et par le maintien d'une équipe en histoire de la pensée. La thématique "Europe" devra faire, dans l'avenir, l'objet d'une orientation et d'un suivi particulier au titre des politiques coordonnées de recherche et de l'international.

Cette proposition de restructuration, qui a donné lieu à une large concertation, semble recueillir un consensus. Elle apparaît logique et amènerait des progrès dans l'utilisation des moyens et l'organisation de la vie scientifique. Mais, ici encore, la restructuration n'aura de sens que si elle redonne vie à de véritables collectifs de recherche, si elle conduit à l'émergence de nouveaux projets et si elle renouvelle les pratiques scientifiques. Il y a là un véritable et intéressant défi à relever.

L'école doctorale unique d'économie

Un point très positif dans les évolutions récentes a été la constitution d'une école doctorale unique d'économie. Son activité est encore naissante, mais elle peut apporter sa contribution – par des enseignements et des séminaires communs – au rassemblement des économistes et à la reconstitution d'une culture commune.

On doit cependant mentionner que certains enseignants se disent aussi concernés (et parfois plus intéressés) par les activités de l'école doctorale "Organisation industrielle et systèmes de production". Dans la brochure de l'UFR DGES, celle-ci est d'ailleurs présentée sur le même plan que l'école doctorale d'économie.

De la même façon, certains regrettent la constitution d'une école doctorale de sciences de gestion séparée. La remarque est d'autant plus pertinente que les deux écoles doctorales (économie et gestion) délivrent une trentaine de doctorats. Il serait souhaitable d'explorer pour l'avenir des collaborations entre ces deux écoles doctorales.

III - LA GESTION À L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DES AFFAIRES (ESA)

À Grenoble, comme dans la plupart des autres universités, les gestionnaires se sont regroupés dans une composante indépendante et à statut dérogatoire : l'ESA. Elle accueille en 2000-2001 un effectif de 1 177 étudiants.

Historiquement l'ESA est issue de l'IAE et de l'Institut d'études commerciales ; elle a trouvé sa cohérence depuis ce regroupement (1985) en développant la recherche et la formation dans tous les domaines de gestion de l'entreprise.

L'ESA se présente comme une "business school" intégrée à l'UPMF. Elle se situe sur le créneau (et partage la culture) des écoles de commerce. Elle entend néanmoins valoriser ce qui fait la particularité et la richesse des formations universitaires : la proximité des activités de recherche.

1 - LES ENSEIGNEMENTS

Une offre de formation ciblée à bac+5. L'ESA offre une vaste gamme de diplômes en formation initiale ou continue : une maîtrise de Sciences de gestion, une maîtrise de Sciences et Techniques comptables et financières, un magistère, 10 DESS et 3 DEA. Mais c'est par leur articulation que l'ESA parvient à se positionner sur le créneau des écoles. En combinant les diplômes de second et de troisième cycles, elle conduit la très grande majorité de ses étudiants (95%) à un niveau bac + 5, analogue à celui des formations concurrentes. Le montage est pertinent et original :

- la première année est commune à la MSG et à la MSTCF ;
- durant la seconde année, les étudiants se spécialisent en choisissant entre la MSTCF et la MSG (qui comporte elle-même 5 options) ;
- la troisième année, dite de "professionnalisation", permet d'obtenir un magistère selon trois modalités possibles :
 - une formule d'apprentissage qui concerne 30 étudiants pour l'année universitaire 2000-2001 ;
 - une formule de spécialisation dans une université étrangère ;
 - la préparation de l'un des DESS ou DEA de l'ESA.

Il s'agit donc d'une année "à la carte", ce qui peut poser un problème d'homogénéité et, *in fine*, de reconnaissance. Il conviendrait sans doute de réfléchir, le moment venu, à la transformation de ce magistère en un ou plusieurs mastères.

Un dispositif ouvert et de qualité. L'ESA recrute des étudiants issus :

- d'un IUT ou d'une STS : 53%
- de CPGE : 20%
- du DEUG Économie et Gestion : 17%
- d'autres DEUG, licences ou maîtrises : 10%

À côté de cette filière centrale, l'école ouvre une grande partie de ses formations à des étudiants qui n'ont pas suivi leur second cycle à l'ESA. Ainsi, les DESS recrutent 80% de leurs inscrits à l'extérieur de l'ESA. Au cours de l'année 1999-2000, ces DESS ont diplômé près de 400 étudiants et offrent une large gamme de compétences : les 9 DESS spécialisés couvrent à peu près toutes les fonctions de l'entreprise, tandis que le DESS CAAE – qui constitue le produit de base des IAE – offre une initiation générale à la gestion.

Les formations proposées sont d'excellente qualité si l'on en juge par les taux de réussite ou les conditions de l'insertion professionnelle des étudiants. L'ESA propose à ses étudiants un encadrement pédagogique et administratif de très bon niveau. Par ailleurs, elle a développé un environnement associatif (Bureau des élèves, Association des diplômés...) important, ainsi qu'un service "stage-emploi" pour aider les étudiants à définir leur projet professionnel et à se procurer des informations sur les offres d'emplois.

La formation continue constitue, depuis longtemps, un axe de développement important de l'ESA : en plus de la MSG, ouverte à la formation continue depuis 1994, quatre DESS ont été organisés pour répondre aux besoins des cadres en activité ou en recherche d'emploi (CAAÉ, Fonction achat, Droit des affaires, Ingénierie marketing). La formation a même été délocalisée à Valence, Annecy, Chambéry et Paris et, depuis janvier 2001, le CAAE a été conçu pour l'enseignement en ligne. Ce sont environ 400 inscrits chaque année au titre de la formation continue, soit environ un tiers de l'effectif de l'ESA, qui bénéficient de la formation et qui procurent, en même temps, des ressources propres d'un montant très important (environ 9 MF).

Les relations internationales se sont organisées et développées dans des conditions particulièrement intéressantes. Outre les coopérations habituelles pour les échanges d'enseignants ou d'étudiants avec des universités européennes ou nord-américaines, l'ESA s'est résolument engagée dans une véritable politique d'implantation à l'étranger. C'est ainsi qu'elle a contribué à la création d'un institut franco-brésilien d'administration des entreprises ainsi que d'un MBA à Shanghai, en partenariat avec la région Rhône-Alpes et les grandes écoles de cette région. Cet essaimage dans deux pays stratégiquement importants contribue, de toute évidence, au rayonnement international de l'ESA et augure bien de son action à l'étranger.

Ces réalisations et ces résultats très positifs concrétisent la réussite du projet de l'ESA déjà mis en valeur dans l'évaluation de 1993. On ne peut cependant s'empêcher de se demander si ce succès va réellement profiter à l'UPMF ou si, au contraire, il peut être le prétexte d'une quête d'indépendance accrue. On souhaiterait, par exemple, des liens plus étroits et plus fonctionnels avec les UFR d'économie. On ne manquera pas de rappeler enfin que l'ESA perçoit des droits d'inscription excessifs et que l'université se doit de les réguler.

2 - LA RECHERCHE ET L'ÉCOLE DOCTORALE

Le CERAG. L'excellent positionnement de l'ESA se trouve renforcé par la présence du Centre d'études et de recherche appliquée à la gestion (CERAG). Ce laboratoire de recherche réputé a le statut d'UMR CNRS. Il regroupe 45 enseignants-chercheurs (principalement ceux de l'ESA) et chercheurs, ainsi que 70 doctorants. Il sert de laboratoire d'accueil aux DEA de l'UPMF.

Les domaines d'excellence du CERAG sont la finance, le marketing, l'analyse stratégique et les systèmes d'information. L'activité de publication est soutenue, des ateliers organisent les travaux collectifs, plusieurs contrats de recherche sont en cours.

Cette situation, globalement très bonne, mérite néanmoins une attention particulière. En effet :

- dans le secteur de la gestion, l'activité pédagogique des enseignants-chercheurs est très sollicitée. L'équilibre n'est donc pas facile à maintenir entre enseignement et recherche ;
- le laboratoire semble avoir du mal à se renouveler sur certains des thèmes qui constituent ses points forts (stratégie et systèmes d'information). Le départ à la retraite de certains enseignants-chercheurs accentuera cette difficulté et nécessitera des choix délicats en termes de recrutement. De ce point de vue, il serait souhaitable de renoncer au localisme qui semble prévaloir depuis plusieurs années ;
- les espaces consacrés à la recherche sont souvent considérés comme insuffisants, mais la deuxième tranche de l'extension de l'ESA est prévue pour la fin 2003 ;
- la collaboration avec les économistes devrait être plus développée au plan de la recherche.

L'école doctorale. Au niveau des études doctorales, les gestionnaires ont également fait le choix d'un certain isolement par rapport aux économistes. L'école doctorale ainsi définie est essentiellement disciplinaire. Cette orientation peut surprendre si on la compare à la volonté de pluridisciplinarité maintes fois affirmée par les responsables de l'ESA ou du CERAG.

L'activité de l'école doctorale semble, pour l'essentiel, se limiter à l'organisation de cours ou de conférences en 2^{ème} année, dont certains ont pour objectif de préparer les doctorants à une future carrière d'enseignants-chercheurs.

Au plan quantitatif, l'UPMF joue plutôt bien son rôle de formation à la recherche en gestion. Le nombre de thèses soutenues (une petite quinzaine par an) paraît raisonnable et en rapport avec le potentiel d'encadrement de l'école doctorale (18 habilités à diriger les recherches). Pour aller au-delà, il faudrait infléchir la distribution des allocations de recherche (aujourd'hui l'école doctorale reçoit du Ministère 4 allocations par an) et/ou trouver des possibilités complémentaires de financement de thèses. Ce serait souhaitable au regard des besoins de formation d'enseignants-chercheurs en gestion. Et l'excellence du site grenoblois en ce domaine rend la chose possible.

IV - LES SCIENCES HUMAINES

Les Sciences de l'homme et de la société sont représentées à l'UPMF par deux UFR principales, recomposées en 1987 et 1988 à partir d'un dispositif antérieur complexe, constitué d'UFR plus étroitement définies autour des disciplines. Ces recompositions – au cours desquelles avait été consacrée la rupture entre les économistes – marquent encore l'histoire et les esprits dans ce domaine d'activité de l'UPMF.

On observera que la dénomination de ces UFR peut engendrer la confusion, surtout si l'on utilise les initiales (UFR SH et UFR SHS). Ce risque est encore accru lorsque l'on sait que le département de Philosophie est passé, lors de la recomposition, de la seconde à la première des deux UFR. Par ailleurs, celles-ci dépendent du département Sciences de l'homme et des humanités au sein de la Direction de la recherche. Pour l'accueil des nouveaux bacheliers et pour la compréhension de cet ensemble, il conviendrait d'accroître leur lisibilité.

En tout cas, celles-ci présentent un panorama complet des disciplines SHS, à l'exception des lettres et des langues (à l'Université Grenoble III) et accessoirement de la géographie, dont le cœur est à l'université Grenoble I ; mais la géographie sociale est représentée et active au sein de l'UFR Sciences humaines ainsi qu'à l'Institut d'urbanisme de Grenoble qui a accédé récemment au rang de troisième UFR.

1 - LES SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIÉTÉ (SHS)

L'UFR de Sciences de l'homme et de la société est composée de quatre départements : psychologie, sociologie, sciences de l'éducation, informatique et mathématiques en sciences sociales (IMSS). Elle comprend sept centres de recherche ainsi que le Centre pluridisciplinaire de gérontologie (CPDG), qui prépare à un diplôme d'université.

L'UFR Sciences de l'homme et de la société (SHS) accueille, en 2000-2001, 2 783 étudiants.

Entre 1995-1996 et 1999-2000, les effectifs étudiants ont globalement diminué de 17%, principalement en premier et deuxième cycles, le troisième cycle étant resté stable.

Les principales caractéristiques de la population étudiante inscrite en 2000-2001 dans l'UFR sont les suivantes :

- 76,5% sont des femmes ;
- 31,7% sont boursiers ;
- 54% sont en premier cycle, 35% en deuxième cycle et 11% en troisième cycle ;
- 7% sont étrangers, dont les 4/5e hors Union européenne.

Le département de Psychologie accueille environ 1650 étudiants, la sociologie 470, les sciences de l'éducation 230, et l'IMSS 280 (ces chiffres ne comprennent pas les inscrits en thèse, mais comptabilisent les inscrits en DEA et en DESS).

L'UFR comprend 73 emplois d'enseignant et 37 IATOS (33 ETP).

Le retour à des DEUG spécialisés. L'initiative intéressante, conduite à partir de 1991, d'un seul DEUG SHS fusionnant la psychologie et la sociologie, a pris fin en 1998, les enseignants ayant déploré le manque de "densité" de leur discipline dans ce DEUG bi-disciplinaire et souhaité un recentrage "disciplinaire" qui prenne davantage en compte la formation professionnelle des étudiants (l'argument d'une formation professionnelle en DEUG est quelque peu surprenant). On se trouve ainsi confronté à une contradiction : les enseignants, de psychologie en particulier, se plaignent d'avoir des effectifs pléthoriques en DEUG, dont peu d'étudiants exerceront finalement le métier de psychologue, mais ils refusent que leur discipline puisse être abordée, en début de cursus, dans un cadre plus large.

On est donc revenu à deux DEUG distincts, à l'exception des TD d'anglais et d'expression française. La disparition du dispositif antérieur qui soulevait peut-être des problèmes organisationnels, est regrettable : en effet, le module LOM (langues, outils, et méthodes) mettait en œuvre de manière intéressante les dispositions de la loi d'orientation de 1984 sur les "langages fondamentaux", et préfigurait les recommandations de l'arrêté d'avril 1997 sur les modules de méthodologie du travail universitaire (MTU). De plus, ce dispositif permettait l'orientation progressive des étudiants.

En psychologie et en sociologie, les effectifs en premier cycle sont importants : 930 en psychologie (dont 605 en première année) ; 350 en sociologie (dont 250 en première année). Dans ces deux disciplines, le taux de passage de la première à la deuxième année de DEUG est d'environ 40% : il correspond à la moyenne nationale.

À l'IMSS, 230 étudiants sont inscrits en premier cycle (dont 160 en première année). Le taux de passage de la première à la deuxième année de DEUG varie de 68% à 50% selon les années, ce qui est sensiblement supérieur au taux de passage des autres DEUG, vraisemblablement en raison d'un afflux de bacheliers scientifiques dans cette filière.

Les deuxièmes cycles

Le département de Psychologie. Il comprend une licence (269 inscrits) et une maîtrise de Psychologie (340 inscrits au total) avec trois spécialités : cognitive, sociale, clinique. C'est une véritable formation professionnelle et de bon niveau scientifique.

Néanmoins, il existe un réel problème de débouchés pour les étudiants diplômés. Les enseignants de psychologie en ont bien conscience (cette situation n'est pas propre à Grenoble, elle est nationale) : de 650 étudiants en première année, on passe à environ 300 en licence et en maîtrise, pour seulement 50 places en DESS et DEA, seuls niveaux à partir desquels le titre de psychologue, et donc le métier, peuvent être revendiqués. Parallèlement, le concours d'entrée à l'IUFM demeure un débouché important et n'a en rien affecté le recrutement en maîtrise de Psychologie : le premier choix d'un étudiant licencié de psychologie demeure probablement d'exercer le métier de psychologue, mais la sélection sévère à l'entrée dans les troisièmes cycles de psychologie l'en empêche souvent.

Par ailleurs, le département organise les "mardis de psycho" (6 séances par an), conférences ouvertes à tous les étudiants de tous niveaux, y compris aux non psychologues.

Très dynamique, ce département est engagé dans douze programmes d'échanges internationaux impliquant la mobilité des étudiants.

Le département de Sociologie. Il comprend une licence (46 inscrits en 2000) et une maîtrise tournée vers l'art et la culture (45 étudiants inscrits).

Le choix du département de se spécialiser dans la sociologie de l'art et de la culture, s'il n'est pas contestable scientifiquement par rapport aux compétences locales, peut paraître un peu restreint. L'offre de formation s'en trouve en effet rétrécie, et il serait opportun, dans l'intérêt même des étudiants et de leurs débouchés, que le département s'ouvre davantage à d'autres courants de la sociologie, par exemple la sociologie des organisations, qui paraîtrait un choix judicieux dans une université où existent des départements universitaires dynamiques tournés vers l'économie et la gestion, et dans une ville et une région où de nombreuses entreprises seraient susceptibles d'offrir des débouchés aux étudiants porteurs de cette spécialisation. Cette recommandation avait été pourtant celle du précédent rapport du CNE. Elle a été peu entendue. Les sociologues gagneraient à élargir leur offre, ce qui ne les détournerait pas de l'option fondamentale choisie et dans laquelle s'épanouissent des compétences incontestables.

Le département de Sciences de l'éducation comprend une licence (130 inscrits) et une maîtrise (60 étudiants).

Les choix des cursus sont rigoureux : ne pouvant pas refléter toute la variété et la diversité des champs et des approches des sciences de l'éducation, le département a choisi de privilégier, d'une part, la présentation des grandes approches de l'éducation, d'autre part, la production de savoirs objectifs sur le fait éducatif et, par conséquent, l'insistance est mise sur les acquis de la recherche en éducation. Une solide initiation méthodologique complète la formation : méthodologie expérimentale et méthodologie de l'enquête. La maîtrise insiste sur les aspects théoriques et méthodologiques nécessaires pour entreprendre des études de troisième cycle, et développe deux axes qui seront retrouvés en DEA : l'évaluation en éducation, son histoire, ses méthodes, notamment quantitatives et d'analyse des données ; les mécanismes d'acquisition des connaissances selon les modèles des sciences cognitives.

Pour ce qui concerne les débouchés des étudiants, une étude de l'OURIP, maintenant ancienne puisqu'elle portait sur les étudiants inscrits en sciences de l'éducation en 1993-1994, montrait que les diplômés connaissaient une insertion professionnelle rapide, principalement en raison du fait que 51% d'entre eux réussissaient le concours d'entrée à l'IUFM. La préparation à un concours est, encore aujourd'hui, citée lors de leur inscription comme un objectif par 83% des étudiants en formation initiale.

Les relations avec l'IUFM se sont développées récemment, depuis la nomination d'un nouveau directeur à l'IUFM. Plusieurs enseignants de l'IUFM sont chargés de cours en deuxième cycle, et certains sont membres du laboratoire de recherche.

Le département d'Informatique et de Mathématiques en sciences sociales. Ce département comprend un deuxième cycle depuis 1995. Les effectifs ont été croissants et étaient, à la rentrée 2000, de 39 en licence et de 17 en maîtrise. Le taux de réussite est élevé, en raison de la motivation des étudiants et d'un bon taux d'encadrement. La déperdition en maîtrise s'explique par un fort départ d'étudiants en IUFM après la licence. À ce jour, tous les diplômés de maîtrise ont été admis dans des DEA ou des DESS dans ces domaines.

Le département a participé également, à la rentrée 2000, au lancement d'une licence professionnelle avec le département informatique de l'IUT : "Métiers de l'informatique : information, image et communication".

Les troisièmes cycles et la recherche¹

Les troisièmes cycles sont un des points forts de l'UFR. Les quatre départements proposent un DEA et un doctorat et ont fait un effort important vers la professionnalisation en organisant quatre DESS : en psychologie du travail, en psychologie clinique et pathologique, en sciences de l'éducation ("Métiers de la formation"), et en IMSS ("Double compétence informatique appliquée aux sciences sociales"). En outre, le département de Psychologie organise un certificat d'études supérieures spécialisé "Psychologie du vieillissement" (diplôme d'université qui compte 15 étudiants) et un diplôme d'État de psychologie scolaire. Les quatre DESS regroupent au total environ 110 étudiants, qui trouvent des débouchés assez facilement. Par ailleurs, le département de Psychologie prépare un projet de DESS de psychologie de la santé.

Le département de Psychologie. Il prépare au DEA de Psychologie expérimentale, cognitive et sociale. Il accueille quatre équipes de recherche. Deux (Psychologie expérimentale et cognitive et Psychologie sociale) vont rejoindre l'école doctorale en sciences de la vie à l'Université Grenoble I, traduisant ainsi concrètement l'aspiration qui existe souvent chez les psychologues de se voir reconnaître une scientificité en se rapprochant des sciences exactes ou naturelles au prix d'une rupture avec les sciences de la société. Si ce phénomène est classique chez les expérimentalistes, il est en revanche plus surprenant de la part des psychologues sociaux. Cependant, il est incontestable que des problèmes importants menacent l'existence même de la recherche expérimentale dans une université de sciences humaines et sociales si des locaux spécifiques et des personnels IATOS compétents ne sont pas mis à disposition, et des financements réguliers prévus. Il faudra que l'UPMF soit attentive à ce que l'insertion de la psychologie dans l'école doctorale des sciences de la vie – intéressante et à soutenir parce qu'elle témoigne d'un souci d'élargissement pluridisciplinaire vers le domaine scientifique – ne se traduise pas par un éloignement du "pôle social" et finalement par une rupture avec l'UPMF.

Restent deux équipes en psychologie :

- l'une, le laboratoire de psychologie du comportement, a le statut d'équipe d'université. C'est une "équipe" très restreinte : un seul MCF jusqu'à l'arrivée cette année d'un MCF neurologue, et un PRCE en thèse. Cette équipe va également rejoindre l'école doctorale des sciences de la vie à l'Université Grenoble I ;
- l'autre concerne la psychologie clinique. Les deux professeurs et les six maîtres de conférences de la section clinique ne constituent pas une équipe de recherche et ne cherchent pas à le dissimuler : il n'y a pas de DEA, pas de laboratoire, et des désaccords théoriques séparent les enseignants : l'avenir d'une équipe de recherche en psychologie clinique semble très compromis.

Néanmoins, la section clinique délivre chaque année un DESS de Psychologie clinique et pathologique à une trentaine d'étudiants, dont la moitié exercent le métier de psychologue dans les cinq mois qui suivent l'obtention de leur DESS.

¹ Une école doctorale en sciences de l'homme a été créée depuis la visite du CNE

Le département de Sociologie. Il comprend un DEA de Sociologie de l'art et de l'imaginaire (une vingtaine d'étudiants inscrits). L'équipe de recherche (Centre de sociologie des représentations et des pratiques culturelles), comporte 16 personnes dont 11 sont dans le département. Elle est active, obtient environ 500 KF de contrats de recherche par an, et publie une revue annuelle (devenue semestrielle depuis l'automne 2000) de bonne qualité. Trois thèses sont en général soutenues chaque année.

Le département des Sciences de l'éducation. Il comporte un DEA et un DESS (une vingtaine d'inscrits par an dans chaque diplôme). Les étudiants sortants du DESS ont une insertion professionnelle à 100% dans des postes de chargé de formation, conseiller ou consultant de formation, responsable de développement des ressources humaines en entreprise, formateur dans des organismes privés de formation, cadre de la fonction publique territoriale, etc.

Le laboratoire des Sciences de l'éducation a privilégié deux axes, importants pour l'ensemble du site de Grenoble :

- le premier sur l'évaluation ;
- le deuxième sur la technologie cognitive.

Des collaborations de recherche ont commencé à se développer avec l'IUFM sur l'école et le système scolaire. Cela constitue évidemment un enjeu important pour l'ensemble du site de Grenoble.

Le laboratoire des Sciences de l'éducation est une équipe très active et reconnue dans le milieu des sciences de l'éducation en France.

Le département d'Informatique et Mathématiques en sciences sociales. Il n'a pas de DEA, mais un DESS en collaboration avec l'IEP (45 étudiants, 700 heures d'enseignement avec un taux de réussite de 90% ; tous les diplômés trouvent un emploi dans les six mois qui suivent leur sortie). Le laboratoire de Statistiques et d'Analyse des données (LABSAD) regroupe des mathématiciens de l'UPMF dispersés dans plusieurs UFR. Scientifiquement solide, le LABSAD est dans une incertitude institutionnelle à cause de son implantation en sciences sociales. Il est pourtant capital que les "scientifiques" demeurent au sein d'une université à dominante sciences humaines et sociales comme l'UPMF. C'est une des originalités fortes de cette université.

Seulement une thèse par an, en moyenne, est soutenue au sein du laboratoire. La plupart des étudiants sont étrangers et bénéficient de bourses ; les thésards français sont financés sur contrat. Il semble difficile de recruter des candidats, d'où l'importance d'un regroupement des compétences sur le site de Grenoble.

Conclusion

L'UFR SHS est une UFR qui a un potentiel académique de qualité mais dit depuis longtemps son sentiment de ne pas être assez soutenue dans ses projets par l'université. L'autonomie réelle dont elle dispose ressemble en effet parfois à de l'isolement. On notera pourtant qu'elle a reçu dix postes d'enseignant durant le contrat en cours. L'UPMF devrait pouvoir tirer des avantages du rayonnement scientifique de cette UFR si elle sollicitait et réanimait son dynamisme passé en matière pédagogique.

La demande, sans cesse exprimée par les différents acteurs dans tous les cycles des cursus, de se voir attribuer des salles en propre, déjà largement satisfaite pour l'informatique, l'expérimentation et la recherche, ne peut assurément pas être totalement accueillie pour les activités de formation. Mais la question pratique de la disponibilité des locaux doit pouvoir trouver une solution raisonnable : cela contribuerait à faire naître le sentiment, chez les enseignants comme chez les étudiants, d'une unité réellement commune de formation.

Surtout, la création d'espaces pour les étudiants – salles d'études, locaux pour les associations, lieux de convivialité – serait la bienvenue.

Des contacts devraient être entrepris par l'UPMF auprès de l'Université Grenoble I afin que se constitue un pôle commun qui mette en valeur l'important potentiel de compétences statistiques dont l'UPMF semble être le principal vecteur. Une véritable politique de site devrait faire de Grenoble l'un des pôles les plus visibles en France dans le domaine des statistiques. La création d'un DEA commun est une priorité.

On ne peut, par ailleurs, que recommander à l'UPMF de reconsidérer le statut et le rattachement du Centre pluridisciplinaire de gérontologie (CPDG), centre de formation continue créé en 1970 sous la forme d'une association, rattaché à l'université en 1977, puis rattaché à l'UFR SHS, malgré les réticences de celle-ci. La suggestion, faite par le rapport du CNE en 1993, d'envisager un réel développement du centre en demandant la création d'un poste de professeur en gérontologie afin de constituer un véritable département n'est sans doute pas à écarter.

Enfin, en sciences de l'homme également, il conviendrait que l'UPMF puisse disposer de données plus fines sur les parcours et les performances des étudiants. La création locale d'un observatoire de la vie étudiante serait probablement judicieuse pour ce secteur comme pour l'ensemble de l'université. En effet, l'OURIP, malgré l'excellence de ses problématiques, ne couvre pas convenablement cette fonction car les temps de réponse de ses analyses ne permettent pas d'utiliser ses données comme instrument de pilotage.

2 - LES SCIENCES HUMAINES

L'UFR Sciences humaines (SH) est composée de quatre départements : histoire, géographie sociale, histoire de l'art et musicologie, philosophie, et comprend deux centres de recherche : le CRHIPA (Centre de recherche sur l'histoire de l'Italie et des pays alpins) et le centre de recherche "Philosophie, langages et cognition".

Le nombre d'étudiants accueillis en 2000-2001 est de 1 963.

L'UFR dispose de 65 postes d'enseignant (contre 50 en 1991-1992) plus un maître de conférences en ethnologie pour 1/3 de son service.

Le personnel administratif comprend 21 personnes (16,3 ETP) et le budget moyen annuel s'élève à 2 MF.

Enfin, depuis le mois de février 2001, les différentes composantes de l'UFR sont regroupées dans un nouveau bâtiment dénommé ARSH (Art et sciences humaines) d'une surface d'environ 4 500 m². Ce nouvel aménagement devrait favoriser le développement de liens plus étroits entre l'histoire, l'histoire de l'art et la philosophie.

L'évolution la plus notable de l'UFR est le développement des échanges internationaux au cours des dernières années. En ce qui concerne la mobilité étudiante, celle-ci – pionnière en la matière, depuis le lancement du programme pilote ECTS/ERASMUS en 1989 (en histoire) – participe actuellement à 39 réseaux en Europe et a instauré de nombreux échanges, notamment avec le Canada et les États-Unis.

Les étudiants en histoire, histoire de l'art, musicologie et philosophie ont la possibilité de séjourner dans une université étrangère pendant une année ou un semestre, dès la deuxième année de leur cursus jusqu'à l'année de DEA comprise. Des étudiants en thèse bénéficient également de ce dispositif. Sur la base d'un contrat, les études à l'étranger sont validées dans le cursus des étudiants.

Parallèlement, un enseignement de langues (anglais, allemand, espagnol et italien) est assuré dans les différentes filières.

L'histoire. Les effectifs étudiants connaissent une forte déperdition entre la première et la deuxième année de DEUG (-39% entre 1998 et 1999 et -50% entre 2000 et 2001). Ce phénomène peut s'expliquer par des abandons en fin de premier semestre, mais surtout par un taux d'échec élevé aux examens de première année. Pour améliorer les taux de réussite, deux projets sont en cours d'étude : le recours à de nouvelles méthodes pédagogiques au sein des TD (travail en séquences, entraînement plus intensif aux techniques de dissertation et de commentaire de texte) et l'introduction de cours de soutien en ligne.

D'une façon générale, les personnels enseignants et administratifs portent un jugement négatif sur la semestrialisation, qu'ils perçoivent comme un alourdissement de l'organisation des examens et comme un handicap supplémentaire pour les étudiants en difficulté "d'assimiler en quatre mois ce qui autrefois s'échelonnait sur huit mois".

Au niveau du second cycle, la préparation aux concours d'enseignement constitue une des missions essentielles du département qui est, par ailleurs, fortement impliqué – en collaboration avec l'IUFM – dans la formation continue des enseignants de l'enseignement secondaire. Les résultats au CAPES et à l'agrégation d'Histoire sont bons (cf. tableau en fin de chapitre).

Le département d'Histoire s'est également investi tout récemment dans un projet de formation continue sur la valorisation du patrimoine. Cette formation professionnelle porte sur l'analyse, la prise de décision et la conception d'actions de mise en valeur du patrimoine, ainsi que leur financement. Elle est organisée en partenariat avec les services de conservation du patrimoine de l'Isère et bénéficie du concours de professionnels du tourisme et de conservateurs du patrimoine.

La géographie. Le secteur de la géographie constitue un ensemble fractionné sur le site grenoblois. En effet, une cinquantaine d'enseignants, 27 personnels administratifs et techniciens, 1 800 étudiants (si l'on met à part les étudiants d'histoire) sont partagés entre :

- 2 universités (l'Université Grenoble I et l'UPMF) ;
- 3 UFR (la géographie, l'histoire et l'IUG) ;
- 4 laboratoires (2 en géographie "aménagement" et 2 en urbanisme "aménagement du territoire") ;
- 3 sites géographiques : le campus de Saint-Martin d'Hères, la ville sud de Grenoble et le Pradel en Ardèche.

Cette situation résulte de données historiques partiellement modifiées par des décisions d'implantation récentes qui n'ont pas encore abouti.

Au moment de la création des universités grenobloises, des géographes en rupture avec la tradition de la géographie physique, particulièrement forte à Grenoble, se sont intégrés à l'IEP, d'où ils sont partis 20 ans plus tard en raison du recentrage sur les sciences politiques. Ils ont alors intégré l'UFR d'Histoire, sous le terme de "géographie sociale" et se sont mis au service des étudiants d'histoire, du premier cycle aux concours de recrutement d'enseignant. Les heures de géographie dans les études d'histoire à Grenoble représentent environ un tiers des heures d'enseignement.

Le département de l'UPMF, composé d'une équipe de sept membres, assure l'intégralité de la formation en géographie au sein de l'UFR de Sciences humaines : DEUG et licence, ainsi que la préparation des concours d'enseignement.

Ces membres collaborent à titre individuel à d'autres formations en géographie présentes dans les universités grenobloises : deuxième et troisième cycles de l'Institut d'urbanisme, maîtrise, DEA et IUP de l'Institut de géographie alpine, DESS de la faculté de Droit, DESS Économie et Gestion.

En ce qui concerne la recherche, les enseignants-chercheurs du département sont tous membres du laboratoire TEO (UMR 5038), "Territoires, environnement, organisation" associé à l'Université Grenoble I et à l'école doctorale "Droit, Sciences politiques, Relations internationales". Ceci augure bien du regroupement de la géographie sur le site de Grenoble.

Tableau synoptique Géographie - Aménagement - Urbanisme (2001)

		Université Joseph Fourier		Université Pierre Mendès France	
SITES	UFR Géographie Institut de géographie alpine	Institut universitaire professionnalisé (IUP)	UFR Institut d'urbanisme de Grenoble (IUG)	UFR Sciences humaines Départements Histoire et Géographie sociale	
CAMPUS	<p>DEUG Géographie</p> <p>1ère année : 204 étudiants 2ème année : 116 étudiants</p> <p>Laboratoire SEIGAD 3 enseignants-chercheurs 3 doctorants</p>			<p>DEUG Histoire (Géographie)</p> <p>1ère année : 303 étudiants 2ème année : 193 étudiants</p> <p>Licence Histoire : 182 étudiants Maîtrise Histoire : 152 étudiants</p> <p>DEA Histoire et Histoire de l'art : 39 étudiants</p> <p>Concours : 68 étudiants</p>	
	<p>SUD (Vigny-Musset) (déménagement en cours)</p> <p>Licence Géographie : 95 étudiants Maîtrise Géographie : 107 étudiants DESS : 21 étudiants DEA 1 : 26 étudiants DEA 2 : 13 étudiants Concours : 40 étudiants DRT : 5 étudiants</p> <p>Laboratoire TEO 25 enseignants-chercheurs et chercheurs 32 doctorants</p>	<p>IUP 1 : 53 étudiants IUP 2 : 107 étudiants IUP 3 : 21 étudiants</p>	<p>Licence Aménagement : 22 étudiants Maîtrise Aménagement : 22 étudiants</p> <p>Licence AES : 24 étudiants Maîtrise AES : 29 étudiants</p> <p>DESS (2 ans) cohabilité Ecole d'architecture (hors université) : 96 étudiants</p> <p>DEA (cohabilitations extérieures) Laboratoire CERAT (IEP) Laboratoire CRESSON (UMR - Architecture)</p> <p>Doctorat d'urbanisme et aménagement ED n° 01 : 37 étudiants</p>		
PRADEL Ardèche	<p>Licence Professionnelle : 25 étudiants</p> <p>Effectifs enseignants : 31 IATOS : 20</p>		<p>Effectifs enseignants : 11 IATOS : 7</p>	<p>Effectifs enseignants : 7 IATOS : -</p>	

L'histoire de l'art et la musicologie

L'histoire de l'art. Les effectifs étudiants sont très importants en première année de DEUG (plus de 200 en 2000-2001). Cette situation résulte de l'attraction exercée par la discipline mais dont certains nouveaux étudiants ignorent les contraintes. Cette méconnaissance de la discipline, aggravée parfois par d'importantes lacunes en langues et en culture générale explique un taux d'échec élevé et la réduction conséquente des effectifs de deuxième année, en dehors des abandons et des réorientations. En licence, l'effectif augmente à nouveau avec l'arrivée d'étudiants venus d'autres formations (droit, lettres, sciences parfois) et également d'autres universités.

Les principaux projets en matière de formation concernent surtout la licence et le deuxième cycle en général. Ils portent notamment sur :

- la mise en place d'une mention "archéologie", au sein de la licence d'Histoire de l'art à la rentrée 2001, ouverte à d'autres étudiants issus d'autres filières ;
- le développement des modules orientés vers les métiers d'art et du patrimoine.

Il convient également de faire état de la participation des enseignants-chercheurs au DEA d'Histoire et Histoire de l'art, filière "Histoire des relations et interactions culturelles internationales" ainsi qu'au DESS "Direction des projets culturels" (IEP).

La professionnalisation des formations est organisée essentiellement par des enseignements spécifiques, des cycles de conférences professionnels et des stages en convention avec les institutions locales, régionales, nationales et internationales. Par ailleurs, il faut mentionner l'ouverture – depuis 1999 – d'un cycle de formation continue portant sur les "techniques et objets d'art", assuré par des enseignants et des professionnels du monde de l'art.

La musicologie. Composante du département d'Histoire de l'art, la section de musicologie comporte des matières de culture musicale et de techniques musicales. Pour les étudiants "grands commençants" un groupe de remise à niveau a été instauré. Ces étudiants peuvent ainsi envisager l'obtention du DEUG en trois ans. Cet aménagement, qui nécessite un investissement important, tant de la part des étudiants que de l'UFR, a cependant montré son efficacité en permettant à certains de ces étudiants de réussir plus tard au concours du CAPES ou même de l'agrégation musicale.

En ce qui concerne la licence, trois axes principaux sont privilégiés :

- l'étude des quatre "patrimoines" ;
- le développement des disciplines "techniques" ;
- la participation à des stages en collège, destinés aux étudiants s'orientant vers des concours d'enseignement.

La philosophie. Ce département a, notamment, engagé une démarche assez unique et pertinente concernant un projet de DEUG et de licence de Philosophie à orientation professionnelle. La rareté, l'originalité et l'exemplarité du projet sont à souligner. En effet, à côté de la formation traditionnelle du cursus de philosophie, sont introduits des enseignements de sociologie orientés vers certains types de DESS : métiers de la culture, gestion des ressources humaines, institution et environnement.

L'objectif poursuivi à l'égard des étudiants consiste à :

- leur permettre de construire progressivement un projet personnel en les rendant acteurs de leur formation ;
- leur donner la possibilité d'élaborer un projet professionnel débouchant sur une insertion professionnelle réussie ;
- leur offrir les moyens pédagogiques d'une maîtrise effective des méthodes d'expression orale et écrite, d'argumentation et de problématisation nécessaires à la discipline, mais également transférables à d'autres domaines.

Les thèmes abordés en DEUG portent sur les stratégies d'orientation, la poursuite d'études, les recherches de stages et d'emplois. Les incidences sur la maquette de DEUG se traduisent par une augmentation – très légère – du volume horaire (818 heures au lieu de 800 heures pour le DEUG traditionnel) et une adaptation d'1/8^{ème} des enseignements au profit de la sociologie.

En licence, les étudiants réalisent un bilan de compétences et préparent l'élaboration de leur projet personnel. Ce dispositif, innovant et peu coûteux en heures d'enseignement, pourrait – seulement pour la première année – être aidé par le bonus innovation pédagogique mis en place par l'université.

Il convient, en outre, de faire état des bons résultats à l'agrégation de Philosophie en 2001-2002 (2 admis).

La recherche

Le Centre de recherches "philosophie, langages et cognition" (PLC). Ce groupe travaille dans cinq directions autour du thème fédérateur du langage et des pratiques discursives :

- philosophie et langage dans l'Antiquité ;
- épistémologie des discours scientifiques ;
- valeurs, discours et pouvoirs ;
- langages artistiques ;
- pragmatique des pratiques discursives.

Il est par ailleurs équipe d'accueil du DEA "Histoire de la philosophie et Langage".

Le Centre de recherches sur l'histoire de l'Italie et des pays alpins (CRHIPA). Le CRHIPA rassemble 13 professeurs (+5 professeurs émérites) ainsi que 16 maîtres de conférences.

Il est organisé autour de trois grands axes :

- aires linguistiques et systèmes culturels ;
- médiateurs et vecteurs culturels ;
- économie et sociétés alpines.

En outre, la cohabilitation UPMF / Université de Savoie instaurée en 1966 pour le DEA "Histoire des relations et interactions culturelles internationales", a provoqué, au niveau de la recherche, un rapprochement entre le CRHIPA et le Centre d'études franco-italiennes (CEFI) de Chambéry ainsi qu'avec les centres de recherche italianistes de l'Université Grenoble III. Par ailleurs, l'équipe HESOP (histoire économique, sociale et politique) demande la création d'une UMR avec le Centre d'histoire urbaine de l'ENS de Lyon.

Le centre "Philosophie, langages et cognition" et le CRHIPA s'apparentent davantage à des fédérations d'enseignants-chercheurs relevant de leurs départements - philosophie, d'une part, histoire et histoire de l'art, d'autre part - plutôt qu'à des centres de recherche pointue.

Leurs activités de recherche sont tournées essentiellement vers l'organisation de colloques, suivis de publications. Ces différentes publications sont de qualité, mais les problématiques collectives ainsi que la mise en œuvre progressive d'un véritable programme de recherche ne sont pas suffisamment développés. Si l'on prend l'exemple de l'histoire, notamment moderne et contemporaine, celle-ci aura quelques difficultés à acquérir une visibilité nationale - ou à tout le moins régionale, dans l'ensemble rhône-alpin - si elle ne définit pas des axes de recherche précis et si l'université ne construit pas autour de ces axes, et par recrutement, un groupe d'enseignants qui en assurent la pérennité.

L'apport de la Maison des sciences de l'homme (MSH-Alpes). La Maison des sciences de l'homme - Alpes a été créée en 1998. La durée d'activité de cette MSH est un peu courte pour qu'on puisse en donner ici une évaluation fondée. On en rappellera simplement l'intérêt et les potentialités.

La MSH-Alpes est issue d'une convention entre sept partenaires :

- les trois universités grenobloises ainsi que l'IEP de Grenoble ;
- l'Université de Savoie ;
- l'Institut national polytechnique de Grenoble ;
- le CNRS.

Une collaboration existe également avec l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA) Rhône-Alpes.

Dispositif de politique scientifique de site orienté vers les collaborations inter-disciplinaires, la MSH-Alpes vise notamment à contribuer à une meilleure structuration de la recherche en SHS, à faire émerger de nouvelles thématiques, à favoriser l'usage des moyens de diffusion et de traitement des informations (dont le traitement informatique des données), à favoriser la valorisation et le transfert des recherches en liaison avec Grenoble Alpes Incubation (GRAIN),...

Elle regroupe huit laboratoires de recherche en sciences humaines et sociales (CERAT, CIDSP, CERAG, CRISTO, IREPD, IEPE, TEO, ICP), ainsi que plusieurs équipes de recherche (SEIGAD, CSRPC, LABSAD, HESOP-CHRIPA, pour ne citer que les principales). Plusieurs programmes pluriformations (PPF) ou opérations d'initiatives locales lui sont actuellement rattachés (ERICA, PREALP, HOMERICA, RIGERS, GRESAL...).

Elle constitue également le support de trois programmes nationaux du CNRS : "risques collectifs et situation de crise" (devenu un GIS), "l'identité européenne en question", "ressources et réseaux documentaires en SHS". En outre, elle développe des axes fonctionnels, constituant des spécificités : "avancées des méthodes, techniques et outils", "axe documentaire et éditorial", "innovation et valorisation" appelées à être utilisées ou exportées au plan local, voire national. Enfin, elle joue un rôle important dans la constitution et la structuration du réseau des MSH.

L'action d'animation de la MSH-Alpes s'exerce en particulier par le soutien à des opérations de recherche interdisciplinaires et inter-établissements, par la mise en place de séminaires de recherche thématique et de colloques, par la mise en place de sessions de formation, d'écoles d'été et d'écoles thématiques, par l'invitation de chercheurs étrangers et de post-doctorants.

La MSH-Alpes joue un rôle d'animation et de structuration scientifique de long terme aux frontières des disciplines, avec un dispositif situé en amont mais fortement articulé avec les politiques des établissements. C'est bien cette plus-value d'émergence pluridisciplinaire qu'elle peut apporter au dispositif SHS du site de Grenoble, et c'est dans ce sens que l'on peut souhaiter qu'elle développe son action.

3 - L'INSTITUT D'URBANISME, D'AMÉNAGEMENT ET D'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE GRENOBLE (IUG)

Créé il y a trente ans, l'IUG a connu diverses situations juridiques avant de retrouver, en 1997, son statut de composante sous la forme d'une UFR.

Il vient d'entrer en possession, à la rentrée 2000, de nouveaux locaux sur le site VIGNY-MUSSET. Cette nouvelle implantation, très satisfaisante en termes de conditions de travail et d'espace de convivialité, sera également source d'échanges avec la plate-forme multimédia de l'UPMF, l'Institut de géographie alpine et le laboratoire TEO, appelés également à s'installer sur le même site.

L'IUG a connu un fort développement au cours de la dernière décennie : d'une cinquantaine d'étudiants il est passé à 227 inscrits en 2000-2001. Il a également :

- élargi son offre de formation en second cycle (création de l'IUP Aménagement et Développement territorial, en cohabilitation avec l'Université Grenoble I) ;
- transformé ses troisièmes cycles (réforme du DESS Urbanisme et Aménagement, intégration du DEA dans un nouveau DEA "Villes et Sociétés" sous sextuple sceau commun aux universités de Lyon II, Lyon III et Saint-Etienne, à l'ENTPE-Lyon et à l'INSA de Lyon ;
- accru ses actions de formation continue dans le cadre du DESS et du CESS "Urbanisme et aménagement" ;
- développé ses relations internationales. En effet l'IUG a établi depuis une dizaine d'années des relations avec des instituts d'urbanisme ou d'aménagement européen. Ceux-ci participent en tant que membres actifs à l'AESOP (Association of European Schools of Planning) qui regroupe toutes les écoles universitaires de l'urbanisme. Des conventions de coopération avec seize universités jumelées permettent d'organiser chaque année des échanges d'étudiants et d'enseignants. Dans ce réseau de partenariat, onze universités de l'Union européenne reconnaissent mutuellement leurs formations et diplômes sur la base du système de crédits ECTS.

L'IUG est, par ailleurs, lié depuis longtemps à l'École d'architecture de Grenoble au niveau du DESS et du DEA (cohabilitation) et souhaite étendre ses activités dans le cadre de la préparation aux concours de la fonction territoriale. Des relations existent également avec l'Institut d'études politiques (vacations d'enseignement, recherche). La position de carrefour de cet institut vaut d'être soulignée.

Ainsi, l'IUG a su développer et adapter son offre de formation aux nouvelles exigences de métiers en pleine mutation : l'urbanisme et l'aménagement, d'une part, l'administration territoriale, d'autre part.

Néanmoins, le secteur de la recherche reste encore fragile et mérite d'être étendu. Les enseignants-chercheurs menaient jusqu'à présent des recherches plutôt individuelles. Une réflexion est en cours pour établir les bases d'une recherche collective effective qui, sans mettre en cause les liens des enseignants-chercheurs avec les laboratoires existants (CERAT, CRESSON), ferait apparaître une offre de recherche plus spécifique à l'IUG.

CONCLUSION

L'évaluation des deux UFR principales qui relèvent des sciences de l'homme et de la société offrent l'image d'une situation sensiblement contrastée. D'une part, une qualité d'ensemble indéniable de la formation, des soucis d'innovation vers la formation continue notamment, des préoccupations d'ouverture qui portent des disciplines comme, par exemple, la philosophie sur les champs de la pluridisciplinarité et au meilleur niveau, celui de l'université. D'autre part, très présent encore aujourd'hui le poids de l'histoire des disciplines, celui des divisions fractionnelles qui altèrent la représentation des départements. Les traditions thématiques perdurent, malgré les précédentes recommandations du CNE et les évidences. C'est le cas de la faible ouverture de la sociologie ; quelle que soit l'excellence des équipes qui se consacrent à la sociologie de l'art et de la culture, l'offre de formation en maîtrise reste restreinte. Ici et là, beaucoup d'enfermement et de repli autour des départements, même à l'intérieur d'une discipline (par exemple, en histoire et histoire de l'art). Les mêmes contrastes traversent la recherche. D'un côté, des équipes rattachées au CNRS, portées vers une pluridisciplinarité qui sera leur sauvegarde ; de l'autre, des centres qui, au mieux, animent des colloques qui sont la base de leurs publications.

À ce bilan contrasté qui juxtapose l'excellence et des domaines de bon niveau, mais en quelque sorte assez peu évolutifs, s'ajoute un malaise général qu'expriment en termes identiques les deux UFR : sentiment d'isolement vis-à-vis d'autres UFR peut-être plus dynamiques, en tout cas considérées comme plus choyées et mieux dotées, et de délaissement de la part de l'équipe de direction de l'université. Le précédent rapport du CNE, en 1993, faisait état, dans les mêmes termes, de ce malaise, qui n'est pas nouveau : *"l'UFR ne se sent peut-être pas aimée de sa présidence autant qu'elle le souhaiterait"*. Le reproche valait donc aussi dans le passé.

À l'évidence, le problème concerne autant l'université que l'organisation et la vie même des deux UFR. Douze à treize ans après, la nostalgie de l'ancienne organisation disciplinaire est encore présente dans les esprits. Elle s'accompagne d'une acceptation lointaine des deux "nouvelles" structures d'UFR pluridisciplinaires. L'investissement y est faible, le repli sur les départements extrêmement important. Le même constat se lit dans le discours tenu par les personnels IATOS. Les enseignants-chercheurs se disent mal représentés dans l'université, ce qui renvoie à leur propre dynamisme.

Ce climat entretient, bien sûr, les récriminations dans plusieurs domaines : projets de construction, gestion des ressources humaines, gestion des salles de cours. Ce mal-être qui s'atténue avec le renouvellement des générations d'enseignants-chercheurs devrait trouver sa solution, certes dans l'université comme le souhaitent les membres des UFR, mais surtout aussi dans la dynamique même de ces composantes qui recèlent toutes les ressources de qualité pour y parvenir.

Les préparations aux concours (CAPES, CAPET, agrégation)

CAPES-CAPET 1998-1999	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Histoire-SH	134	134	74	31
Philosophie-SH			2	0
Documentation IUP Métiers du livre	25	22	7	3+2
Sciences économiques	18		4	3
Économie - Gestion DGES	16		4	1
CPE SHS				
Musicologie	11	11	7	5

Agrégation 1998-1999	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Histoire	106		4	2
Philosophie	32		2	0
Économie-Gestion DGES	26		3	1

CAPES-CAPET 1999-2000	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Histoire-SH	132		60	20
Philosophie-SH	14		5	0
IUP Métiers du livre	25	22	8	6+2
Sciences économiques	15	14	3	2
Économie - Gestion DGES	11			2
CPE SHS	33		9	6
Musicologie	11	11	8	5

Agrégation 1999-2000	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Histoire	71		6	1
Philosophie	14		3	1
Économie-Gestion DGES	6			2

CAPES Histoire 2000-2001	100			25
Agrégation Histoire 2000-2001	71		6	5

Source : Rapport d'évaluation interne UPMF, mars 2001

V - FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES ET POLITIQUE D'UNIVERSITÉ

1 - FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES ET POLITIQUE D'UNIVERSITÉ

L'importance des formations professionnalisées est particulièrement significative à l'UPMF ; elle correspond à une volonté délibérée des responsables de l'université d'ouvrir la formation universitaire sur des métiers relevant du secteur tertiaire. Le projet d'établissement avait placé le développement de ces formations au premier rang des priorités. À l'issue du contrat, force est de constater que le résultat est très remarquable.

En effet, sur les 112 diplômes nationaux habilités à l'UPMF, 64 relèvent des filières professionnelles et couvrent tous les niveaux : 11 DUT, 1 DEUST, 3 licences professionnelles, 1 MSG, 3 MST, 5 DEUG, licences et maîtrises d'IUP, 1 magistère, 27 DESS et 2 DRT. Les étudiants inscrits dans ces formations représentent près de 30% de l'effectif total des inscrits 2000-2001, ce qui est exceptionnel pour une université de Sciences humaines et sociales.

Depuis la première évaluation du CNE en 1993, les créations de filières professionnalisées ont été nombreuses et significatives: 1 DUT, 5 IUP, 2 DRT, 3 licences professionnelles ainsi que plusieurs DESS. À côté d'un certain nombre de formations relativement classiques, qu'on retrouve souvent dans d'autres universités, l'UPMF n'a pas hésité à faire preuve d'initiative et de créativité pour constituer une offre de formation professionnelle originale et attractive. C'est notamment le cas de certains IUP (Aménagement et Développement territorial, Métiers des arts et de la culture – spécialité métiers du livre, commerce et vente) ou de certains DESS (Développement des collectivités montagnardes et Droit de la montagne, Propriété intellectuelle et Droit des nouvelles technologies, Management de la fonction achat, Diagnostic économique des firmes...).

Certes, face à ce foisonnement, on ne peut manquer de s'interroger sur la cohérence de l'ensemble. On peut aussi poser la question de savoir s'il n'y a pas concurrence, voire redondance, entre certaines filières comme, par exemple, celles de second cycle en sciences de gestion. Il faudra pour cela, à l'avenir, analyser, pour chaque filière professionnalisée, l'évolution respective du nombre de candidats, d'inscrits et de diplômés. Il est clair néanmoins que c'est dans ce domaine de la professionnalisation des formations que l'université a enregistré l'avancée la plus significative de sa politique contractuelle.

Le développement de l'apprentissage constitue un autre signe fort de la professionnalisation à l'UPMF. Il a été particulièrement important au cours de la dernière décennie, puisque le nombre d'apprentis est passé de 20 en 1991 à 335 en 2000, dans sept filières, à savoir : le magistère de gestion, l'IUP Commerce et Vente, l'IUP Ingénierie économique, les DUT Informatique et Techniques de commercialisation, les DECF et DESCF et le DESS Urbanisme.

La formation continue mise en œuvre dans les filières professionnalisées ou organisée à proximité de celles-ci constitue également un gage d'ouverture sur la vie professionnelle.

Le développement de la validation des acquis devrait conduire à l'accroissement de la part de la formation continue dans les formations professionnalisées. Jusqu'à présent, les demandes de validation n'étaient présentées que sur le fondement du décret du 23 août 1985 ; le nombre des demandes est environ de 200 par an, la plupart des dossiers faisant l'objet d'un avis favorable (216 validations en 2000-2001 pour 228 demandes). Ce sont les formations professionnalisées qui attirent le plus les demandeurs de validation (65%) et, dans cette catégorie, les formations du troisième cycle : en 2000-2001, 50% de validations d'acquis concernaient des DESS ou des DEA.

L'utilisation de la validation diplômante fondée sur le décret du 17 mars 1993, qui reste encore confidentiel à l'UPMF (un dossier par an) devrait connaître à l'avenir une impulsion, grâce à la mise en œuvre du projet présenté au ministère de l'Éducation nationale et financé dans le cadre du programme du Fonds social européen.

Enfin, avant d'analyser plus en détail les IUT et les IUP, il convient de réserver une place à part à l'ENSGI (École nationale supérieure du génie industriel), qui relève de l'INPG en "double appartenance" avec l'UPMF.

L'ENSGI. Cette formation en génie industriel a été mise en œuvre à partir d'une réflexion conjointe d'enseignants-chercheurs de l'INPG et de l'UPMF ainsi que de représentants de l'industrie.

Créée en 1990, l'ENSGI accueille à la rentrée 2000, 211 étudiants en formation initiale. Elle recrute par le concours commun polytechnique avec une inscription spécifique.

Le cursus de formation de l'ingénieur en génie industriel repose pendant 3 ans sur une répartition de 60% de sciences de l'ingénieur, 20% de sciences économiques et de gestion et 20% de sciences humaines.

L'école doctorale OISP (Organisation industrielle des systèmes de production), commune à l'INPG et à l'UPMF, est rattachée à l'INPG mais a pour responsable un professeur de l'UPMF. Cette école regroupe les formations doctorales en génie industriel, économie industrielle et sociologie industrielle. Le projet de création d'un institut fédératif de recherche, commun aux deux établissements, devrait pérenniser l'Institut de la production industrielle, outil fédérateur pour une recherche interdisciplinaire SPI – SHS.

Cette collaboration de l'UPMF avec l'ENSGI, école consacrée aux métiers d'interface entre les sciences de l'ingénieur, les sciences économiques et les sciences sociales et humaines, constitue une démarche originale et positive dont il convient de se féliciter, même si le projet initial qui consistait à amener au diplôme d'ingénieur en génie industriel des titulaires de DEUG Sciences sociales n'a pas été atteint.

2 - LES INSTITUTS UNIVERSITAIRES DE TECHNOLOGIE (IUT)

IUT de Valence. Principale antenne de l'UPMF hors de l'agglomération grenobloise, l'IUT de Valence a le statut de composante depuis 1990.

Son éloignement du siège de l'université accentue le sentiment d'isolement – déjà mentionné par le CNE en 1993 – vis-à-vis de l'administration universitaire grenobloise.

- L'IUT est doté de 54 postes d'enseignant, dont un seul est vacant, auxquels s'ajoutent deux supports de PAST. La répartition des postes d'enseignant se fait à peu près par moitié entre ceux de l'enseignement supérieur et ceux de l'enseignement secondaire. Les professeurs et maîtres de conférences sont rattachés, pour leur recherche, à des laboratoires situés à Grenoble. Un seul laboratoire est localisé à Valence et accueille la plupart des enseignants-chercheurs des départements Informatique et Génie des télécommunications et réseaux.

- En ce qui concerne le fonctionnement administratif et financier, les responsables de l'IUT font état d'un sous-encadrement en personnel IATOS : 21,4 postes d'État, auxquels s'ajoutent 4,3 postes financés par l'établissement et 2 CES.

- La formation dispensée à l'IUT de Valence s'organise autour de :

- 4 DUT : Gestion des entreprises et des administrations avec une année spéciale ; Techniques de commercialisation avec apprentissage pour une partie de l'effectif et une année spéciale ; Informatique, option systèmes industriels ; Génie des télécommunications et réseaux ;
- 1 IUP de Management et Gestion des entreprises qui n'a ouvert que la 2^{ème} année en 2000 ;
- 1 licence professionnelle en Management financier et Marketing des services ouverte en 2000 ;
- 3 diplômes d'université.

- Les effectifs étudiants sont de 957. Il apparaît une légère baisse du flux de 1^{ère} année dans les départements GEA et TC en 2000-2001. Le recrutement de bacheliers technologiques est peu élevé dans certains départements (Informatique : 8%, GEA : 18%).

- Les taux de passage et de réussite dans les DUT ainsi que les conditions de travail des étudiants sont satisfaisants. Le Centre multimédia est apprécié de manière positive, bien que l'accès à Internet soit jugé trop limité. L'enseignement des langues devrait être développé grâce aux nouvelles technologies.

- Le devenir des diplômés de l'IUT de Valence est étudié essentiellement à travers les enquêtes nationales effectuées pour certains types de départements. La seule enquête réalisée par l'IUT de Valence concerne les diplômés du DUT Informatique ; elle fait apparaître 65% de poursuites d'études, une insertion professionnelle majoritaire dans le secteur privé (77%) et une durée de recherche d'emploi inférieure à 1 mois pour 70% des diplômés ayant cherché un emploi. Ce type d'enquête devrait être étendu à l'ensemble des filières gérées par l'IUT.

Conclusion. L'IUT de Valence fonctionne dans des conditions satisfaisantes et remplit, pour la Drôme et l'Ardèche, une mission de formation essentielle. Il doit veiller à maintenir ses effectifs en attirant, si possible, davantage de bacheliers technologiques.

La construction prochaine d'un nouveau bâtiment devrait permettre à cet IUT de conforter son développement et d'améliorer les conditions de vie et de travail des étudiants et des personnels.

Afin de disposer de meilleures informations sur le devenir des étudiants, il conviendrait de systématiser, sur l'ensemble des filières, les enquêtes d'insertion ou de poursuite d'études.

IUT 2 de Grenoble. Consacré pour l'essentiel à des filières tertiaires, l'IUT accueille 2 800 étudiants.

Son insertion dans l'université semble satisfaisante, en raison de la proximité géographique, même si la plupart des sites de l'IUT 2 ne sont pas sur le campus de Saint-Martin d'Hères. En effet, l'IUT 2 est implanté sur 4 sites différents à Grenoble et un site à Vienne. Cette situation pose un problème de cohérence globale et génère des surcoûts financiers. De plus, les sites actuels, qui se trouvent dans des locaux souvent enclavés, ne permettent pas de prévoir, à court terme, des extensions et constituent, de ce fait, un frein au développement de l'IUT.

- L'IUT 2 est doté de 159 postes d'enseignant, auxquels s'ajoutent 14 supports de PAST. Les enseignements assurés par des intervenants extérieurs représentent environ 15% de la charge d'enseignement en 2000-2001. La part de ces praticiens est encore trop faible, ce qui devrait inciter les responsables de certains départements à nouer davantage de partenariats avec les entreprises et, d'une manière plus générale, les milieux socio-professionnels, afin de trouver davantage d'intervenants issus du monde économique.

- L'encadrement administratif de l'IUT 2 repose sur 78,2 postes dont près de 60% d'emplois de catégorie C. 22,4 emplois sont financés par l'établissement, soit un peu plus de 28%, ce qui accroît dans des proportions importantes ses charges de fonctionnement.

- Les formations dispensées à l'IUT 2 de Grenoble préparent à :

- 7 DUT : Carrières juridiques ; Carrières sociales avec 3 options ; Gestion des entreprises et des administrations (1 département à Grenoble, 1 département à Vienne) ; Information-communication avec 3 options ; Informatique ; Statistique et Traitement informatisé des données (STID) ; Techniques de commercialisation. La plupart de ces DUT sont également préparés en année spéciale (sauf Carrières juridiques et Carrières sociales) et certains sont ouverts à l'apprentissage (Informatique, Techniques de commercialisation en partenariat avec le Crédit agricole) ;
- 2 licences professionnelles : Management de la PME-PMI dans un environnement international (réservée à la formation continue), Métiers de l'informatique : informatique, images et communications ;
- des diplômes professionnels spécifiques : DECF, DESCF, Educateur technique spécialisé, Assistant de service social, Educateur spécialisé ;
- des diplômes d'université en travail social, qualité, management européen des organisations, etc., pour la plupart en formation continue.

L'offre de formation présentée par l'IUT est très vaste, bien qu'elle soit concentrée essentiellement sur le secteur tertiaire ; elle présente une originalité dans le secteur social, où le DUT Carrières sociales est accompagné de préparations aux métiers réglementés du travail social.

- Les effectifs d'inscrits dans les DUT varient sensiblement selon les filières. Les flux de 1^{ère} année vont de 84 en Carrières sociales à 322 en GEA (pour les deux départements de Grenoble et de Vienne) en passant par un peu plus de 110 en STID et Information-Communication, 154 en Informatique, 175 en Carrières juridiques et 199 en Techniques de commercialisation. Ces flux sont stables au cours des dernières années, bien que le nombre de candidats soit, pour certains DUT, extrêmement important ; c'est le cas, en particulier, du DUT Carrières sociales pour lequel il y a eu, en 2000, près de 3 800 candidats.

L'IUT 2 de Grenoble s'est doté d'un outil statistique performant qui lui permet de procéder à une analyse très fine des candidats et des inscrits pour chaque DUT, y compris en année spéciale. Cela fait apparaître, par exemple, que les inscrits présents proviennent pour 74% de l'Académie de Grenoble, 83% de la Région Rhône-Alpes, que les bacheliers généraux représentent 82% des inscrits contre 16% seulement de bacheliers issus des séries technologiques. Ces analyses sont reprises pour chaque DUT et apportent des indicateurs très instructifs sur la composition de la population étudiante de l'IUT 2. S'agissant du pourcentage de bacheliers technologiques pour 2000-2001, il est insignifiant pour le DUT STID, mais il atteint 33% pour le DUT Carrières juridiques ou 35% pour le DUT Techniques de commercialisation, 21% pour le DUT GEA, ou encore 25% pour le DUT Carrières Sociales.

- Les études se déroulent dans des conditions satisfaisantes. L'accès des étudiants aux équipements informatiques a été développé de manière significative. La participation de l'IUT 2 de Grenoble au projet national IUT en ligne et l'insertion dans le projet grenoblois GRECO favorisent l'enseignement à distance et facilitent un enseignement plus individualisé grâce à la mise en ligne de certains cours, l'instauration de forums, ou encore l'accès au tutorat ; chaque étudiant dispose d'une adresse électronique et peut accéder à Internet.

- Les taux de passage et de réussite dans les DUT n'appellent pas de remarques particulières ; si ce n'est dans les DUT Informatique et STID où l'effectif des inscrits en 2^{ème} année est souvent inférieur de plus de 25% à celui de 1^{ère} année, ce qui laisse à penser que les taux d'échec en fin de 1^{ère} année sont relativement importants.

- Le suivi des diplômés est assuré au moyen de l'enquête nationale ; ainsi, pour les diplômés de juin 2000, le taux de poursuite d'études est de 69%, avec des différences importantes entre les filières : il est de 75 à 80% pour les DUT Carrières juridiques et GEA, mais seulement de 33% en Information-Communication et de 41% en STID ; pour le DUT Techniques de commercialisation, il y a un taux de poursuite à l'étranger, notamment pour des stages linguistiques, de 35%. Les pourcentages d'entrée dans la vie active sont, de ce fait, relativement faibles, soit 19% pour l'ensemble des DUT, les plus forts taux étant de 40% pour le DUT Information-Communication et 34% pour le DUT Informatique. Il serait important de suivre les diplômés dans leur insertion professionnelle au-delà des six mois pris en compte par l'enquête nationale et d'analyser de manière plus approfondie l'adéquation entre les formations suivies et les emplois occupés.

L'IUT 2 de Grenoble a pris des initiatives marquantes dans le domaine des relations internationales. Ainsi, 115 étudiants ont poursuivi en 2000-2001 des études à l'étranger dans le cadre des programmes européens, soit 14% de l'effectif de 2^{ème} année ; des efforts sont accomplis pour que des stages puissent se dérouler hors de France, mais les résultats restent encore très limités.

- L'implantation de l'apprentissage (171 apprentis en 2000-2001) et de la formation continue constitue un facteur supplémentaire d'ouverture sur le monde professionnel.

En ce qui concerne la formation continue, elle est développée dans la plupart des départements tertiaires et représente un chiffre d'affaires très important d'environ 9 MF, soit 42% du montant global de la formation continue réalisée par l'UPMF.

Conclusion. L'IUT 2 constitue une composante forte au sein de l'UPMF. Il a su se développer dans la formation aux métiers du tertiaire, avec une spécificité quasi unique en France, celle de préparation aux métiers du secteur social.

Il offre à ses étudiants des conditions d'études de bon niveau, avec une ouverture internationale intéressante et un accès largement facilité aux technologies modernes d'information et de communication.

Pour démontrer la bonne professionnalisation de ses filières, l'IUT 2 doit encore développer ses partenariats avec les entreprises, afin d'attirer davantage de professionnels susceptibles de participer à la formation. Il doit également être plus performant dans le suivi et surtout dans la connaissance de l'insertion professionnelle de ses diplômés.

Le problème essentiel auquel il reste confronté est, sans aucun doute, celui des locaux qui sont dispersés, relativement vétustes et insuffisants.

3 - LES INSTITUTS UNIVERSITAIRES PROFESSIONNALISÉS (IUP)

Forte de cinq IUP, l'UPMF a affirmé, à travers la création de ces filières, sa volonté d'adhérer à la politique qui avait inspiré l'action de l'État lors du lancement de ces formations. S'agissant d'une université de sciences sociales, cette volonté est exemplaire et vaut d'être soulignée.

Les deux premiers IUP ont été créés en 1995-1996 :

- l'IUP Commerce et Vente, porté par le département GEA de l'IUT 2 de Grenoble et devenu composante de l'université ;
- l'IUP Management et Gestion des entreprises, spécialité Ingénierie économique, porté par l'UFR Développement, Gestion économique et Société (DGES) ; il constitue un département de cette UFR.

Ils seront suivis entre 1998 et 2000 par trois autres IUP :

- l'IUP Métiers des arts et de la culture, spécialité Métiers du livre, porté par le département Information-Communication de l'IUT 2 de Grenoble et devenu composante de l'université ;
- l'IUP Aménagement et Développement territorial, qui a intégré le second cycle AES dans la licence et la maîtrise Aménagement et qui a ouvert un DEUG Aménagement et Développement territorial ; il fait partie de l'UFR Institut d'urbanisme de Grenoble (IUG) ainsi que de l'Institut de géographie alpine (IGA) ;
- l'IUP Management et Gestion des entreprises, porté par l'IUT de Valence et intégré à cette composante.

La plupart de ces IUP étant de création récente, il est prématuré de prétendre aujourd'hui les évaluer de manière exhaustive. Cependant, comme ils consacrent l'inflexion majeure de l'offre de formation de l'UPMF et, qu'à ce titre, ils introduisent une nouvelle dimension dans la vocation professionnelle de l'université, on ne peut manquer de souhaiter que soit mis en place un dispositif de suivi pour apprécier leur insertion dans l'offre de formation globale.

D'ores et déjà, ces créations ou réaménagements semblent justifiés. Les trois IUP Commerce et Vente, Métiers des arts et de la culture, Aménagement et Développement territorial sont bien identifiés. Si les deux autres portent le même intitulé, ceci ne peut prêter à confusion : en effet, l'un est pourvu d'une mention Ingénierie économique et se situe à Grenoble, alors que l'autre ne comporte pas de mention et se trouve à Valence. Cette différence de localisation peut rendre compte de cette coexistence si le fait qu'il soit dans deux villes différentes justifie la double implantation du diplôme. Ces appellations, au demeurant imposées par la commission des IUP, devaient être mises en cohérence au niveau national.

On peut aussi souhaiter que l'université veille à donner à ces IUP les moyens nécessaires à leurs missions.

IUP Commerce et Vente. Lancé par l'ancien directeur de l'IUT 2 de Grenoble et bénéficiant, lors de sa création, de contributions des UFR de Sciences économiques et des Sciences de l'homme et de la société, l'IUP Commerce et Vente occupe un créneau porteur pour former aussi bien des acheteurs que des vendeurs. Il est habilité à délivrer DEUG, licence et maîtrise avec deux spécialisations en maîtrise (achat – vente), ainsi qu'un diplôme de recherche technologique, Management des projets stratégiques commerciaux. Au niveau de la licence, l'IUP a intégré une formation pré-existante en hôtellerie-restauration. Les effectifs sont faibles en DEUG (28 inscrits en 2000-2001) ; ils sont plus importants en licence (112) et en maîtrise (66). L'essentiel du recrutement se fait au niveau de la licence, ce qui favorise la diversification des profils et permet d'inscrire, en particulier, des diplômés de DUT et de BTS.

Le caractère professionnalisant de ces formations est particulièrement affirmé grâce à deux accords de partenariat conclu, d'une part, avec la Compagnie des acheteurs de France et, d'autre part, avec l'Association des dirigeants commerciaux de France. Il transparait également dans le statut d'apprentissage, qui concerne 35% de l'effectif de licence et maîtrise. C'est dire que cette formation prépare directement à des métiers bien identifiés et qu'elle répond de manière très efficace aux besoins de l'économie. L'institution d'un conseil de perfectionnement est un gage d'adaptation aux réalités de l'emploi. Les enquêtes d'insertion et les relations avec les anciens étudiants apportent également des informations qui permettent de conforter les orientations professionnelles des formations. Enfin, les relations internationales se développent de manière très intéressante.

L'IUP Commerce et Vente est bien inséré dans l'université. Des coopérations en matière d'enseignement et de recherche ont lieu avec l'UFR de Sciences économiques, et notamment avec l'IUP Management et Gestion des entreprises, spécialité Ingénierie économique, ainsi qu'avec l'École supérieure des affaires. Les relations avec l'IUT 2 restent fortes en raison de l'implantation partielle de l'IUP dans des locaux affectés à l'IUT ; de ce fait, les deux composantes mettent en commun leurs moyens dans le domaine de l'informatique et de l'accès aux technologies modernes d'information et de communication.

Sa localisation sur trois sites différents est regrettable et il faudrait trouver, comme pour l'IUT 2, une solution de regroupement.

IUP Management et Gestion des entreprises, spécialité Ingénierie économique. Cet IUP a été créé en 1995 au sein de l'UFR DGES. Implanté sur le campus de Saint-Martin d'Hères, il accueille 227 étudiants en 2000-2001.

Il recrute chaque année environ 70 étudiants à bac+1 et une quinzaine par accès direct en 2^{ème} année. L'admission en 1^{ère} année se veut très ouverte, les 300 candidats provenant de formations diverses : économistes, juristes, scientifiques. Cependant, les candidats admis sont issus en majorité de la 1^{ère} année du DEUG Économie et Gestion de Grenoble.

La vocation de cet IUP est de préparer à des fonctions d'encadrement sur l'analyse des performances des entreprises, l'analyse stratégique et organisationnelle, la conduite de projets ainsi que la gestion des ressources humaines. 59% des enseignements sont assurés par des enseignants titulaires et 41% par des professionnels.

Un effort particulier est réalisé pour développer les échanges internationaux et les stages à l'étranger. Par ailleurs, une quinzaine d'étudiants effectuent une troisième année dans le cadre de l'apprentissage, ce qui est une excellente initiative.

Le suivi de l'insertion professionnelle des diplômés s'effectue à l'aide d'un site Internet interactif des anciens de l'IUP et d'enquêtes annuelles (par messagerie électronique et téléphone). Il apparaît que 55% des sortants poursuivent leurs études et que 80% des diplômés ont un statut de cadre.

IUP Métiers des arts et de la culture. Ouvert à la rentrée 1999, cet IUP avait été co-habité pour 3 ans sous double sceau de l'UPMF et de l'Université Paris X-Nanterre. Au terme de cette période, l'UPMF a demandé séparément en mars 2001 la réhabilitation de cet IUP, avec la mention Métiers du livre. Sur un créneau d'emploi très spécifique, mais en même temps très novateur, l'IUP contribue à former aux nouveaux métiers de l'édition et du livre qui font appel aux technologies modernes et qui sont intégrés dans une chaîne de production de plus en plus numérisée qui va de la composition jusqu'à la diffusion.

Le projet d'IUP avait été porté, en ce qui concerne l'UPMF, par le département Information-Communication de l'IUT et Médiat Rhône-Alpes (Centre régional de formation des bibliothèques), mais il avait été conçu en partenariat avec des représentants des professions concernées : syndicats de libraires, syndicats d'éditeurs, réseau des bibliothèques universitaires, centres de documentation de grandes entreprises, sans oublier le service recherche et développement de France Télécom. Les professionnels des métiers du livre poursuivent leur collaboration en intervenant dans la formation, en accueillant des stagiaires, ou même en confiant des recherches à l'IUP. La proximité de l'École des bibliothèques de Lyon (ENSSIB) et de l'Institut du document numérique favorise les échanges.

Les effectifs sont modestes : en licence, 26 inscrits en 1999, 32 inscrits en 2000 ; en maîtrise, 14 inscrits en 2000. Les candidats viennent de toutes les régions de France et sont titulaires, pour l'entrée en licence, soit d'un DUT Information-Communication (50%) soit de DEUG ou licence des disciplines littéraires, de sciences humaines, voire de droit ou sciences économiques. Pour le recrutement de 2001-2002, 176 candidatures ont été reçues pour la licence et la maîtrise.

L'IUP constitue une composante de droit commun de l'université ; il est doté d'un conseil de perfectionnement mais un conseil d'administration n'a pas encore été constitué, ce qui est anormal.

Au terme de deux années de fonctionnement, l'IUP Métiers des arts et de la culture, spécialité Métiers du livre, a pu affirmer son identité et montrer qu'une formation pouvait être imaginée au profit d'un secteur en pleine évolution et répondre aux besoins de ce secteur.

IUP Aménagement et Développement territorial (ADT). Ouvert à la rentrée 2000, l'IUP Aménagement et développement territorial est cohabilité sous le double sceau de l'UPMF et l'Université Grenoble I.

Il a été créé par regroupement de trois filières de l'Institut de géographie alpine et de l'Institut d'urbanisme de Grenoble, à savoir : l'IUP du même nom relevant de l'Institut de géographie alpine (IGA), la licence-maîtrise d'Aménagement et la licence-maîtrise d'Administration générale et territoriale fonctionnant à l'Institut d'urbanisme d'aménagement et d'administration territoriale de Grenoble (IUG).

Ce regroupement a permis de mutualiser les moyens et les compétences, mais il est organisé de façon à conserver les trois champs initiaux : une filière plus spécifique aux géographes, une filière propre aux urbanistes et une filière destinée au management des collectivités locales, plus particulièrement dédiée à la préparation aux concours de la fonction publique territoriale.

Pour sa première année de fonctionnement, l'IUP a accueilli 53 inscrits en DEUG.

Il est prévu qu'un quart des étudiants de l'IUP effectue à l'étranger soit leur stage obligatoire (19 semaines minimum), soit un semestre d'enseignement, de préférence le 1^{er} semestre de la 2^{ème} année.

L'enseignement est assuré pour 1/3 par les enseignants de l'Université Grenoble I (IGA), 1/3 par les enseignants de l'UPMF (IUG) et 1/3 par des professionnels.

Enfin, et ceci constitue une initiative judicieuse, un réseau des IUP Aménagement et Développement territorial est en cours de constitution, à partir de l'IUP de l'Université Paris XIII – Villetaneuse. Une démarche similaire est également à signaler dans le domaine du management public autour de l'IEP d'Aix-Marseille.

IUP Management et Gestion des entreprises. Cet IUP (ainsi que la licence professionnelle en management financier et marketing des services) est de création récente puisqu'il a ouvert à la rentrée 2000 avec 44 inscrits en licence IUP.

La formation dispensée à l'IUP a pour finalité de former des managers dans les différentes fonctions de gestion de l'entreprise, qu'il s'agisse des domaines administratif et financier ou international.

Ainsi, en troisième année, deux options sont offertes :

- l'option management financier, concernant le secteur des banques et des entreprises. Elle porte sur l'évaluation des risques économiques et financiers liés aux activités et au projet des entreprises ;
- l'option management international, qui vise essentiellement à former – pour les PME-PMI des secteurs industriels, agro-alimentaires et des services – des collaborateurs à l'international, des directeurs et commerciaux export.

Le recrutement concerne, en première année, des étudiants de DEUG ainsi que certains diplômés d'IUT et de STS. En seconde année, l'admissibilité se fera au profit d'étudiants issus du DEUG Économie et Gestion, des DUT GEA et TC, de certains BTS, ainsi que de classes préparatoires formant à la gestion.

CONCLUSION.

Depuis une petite dizaine d'années, l'inflexion décidée par l'UPMF en faveur des filières professionnelles est – on l'a dit – remarquable, et cette politique de création et de développement doit être approuvée et encouragée. On pressent cependant qu'au delà de ce stade d'impulsion et de mise en place, le temps est sans doute venu pour l'établissement d'organiser ce mouvement, de l'apprécier et de l'évaluer en interne.

Comment anticiper l'avenir de ces filières, comment les articuler entre elles et surtout comment les articuler avec les formations fondamentales ? Ces questions s'imposent à l'analyse. Elles sont un peu vécues dans l'établissement à travers des craintes exprimées ici et là, de "fractures entre les UFR", de "composantes à deux vitesses", ou plus simplement de "composantes riches ou pauvres". Ces craintes invitent l'établissement à une réflexion générale sur son organisation même et sur la place qu'il accordera dorénavant aux instances qui portent ces formations. Certains IUP ont statut d'UFR, d'autres non. Des collaborations seront à rechercher, notamment en vue d'une gestion plus harmonisée. On voit bien en tout cas le risque qui consisterait à enfermer chaque IUP dans des structures institutionnelles trop étroites.

En corollaire, se pose la question de l'articulation entre formations générales et formations professionnelles. Elle se pose autant au sens d'un éventuel recouvrement des filières que du nécessaire renouvellement de la formation professionnelle par la formation initiale et par la recherche. L'université a, sur cette problématique, un beau défi à relever. Elle en a les moyens puisqu'elle dispose d'un front de disciplines très large et très riche. Elle est en France l'un des rares établissements à pouvoir mettre en œuvre les interactions entre fondamental et professionnel.

À observer ce développement, on ne peut manquer de souhaiter que l'université l'accompagne d'une réorganisation de ses services. Il est clair, par exemple, que les relations avec les entreprises, aujourd'hui encore gérées par chaque composante, mériteraient plus de visibilité. Un effort important de communication devrait faciliter l'accès à l'information sur la validation des acquis professionnels aussi bien en interne, pour permettre aux composantes d'échanger sur leurs pratiques, qu'en externe, pour mieux faire connaître le dispositif aux salariés ou aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux entreprises.

S'agissant des formations professionnalisées, la question se pose enfin du suivi de l'insertion professionnelle des diplômés. Il n'existe pas de structure dédiée, ce qui s'explique, sans doute, par le fait que l'UPMF participe, comme l'ensemble des universités de la région Rhône-Alpes à l'Observatoire universitaire régional (OURIP) et qu'elle lui délègue la mission de suivre l'insertion de ses diplômés. Or, il apparaît que les enquêtes d'insertion réalisées par l'OURIP ne permettent pas, la plupart du temps, d'identifier les résultats par université ou par diplôme. Certes, de nombreux responsables de filières professionnelles assurent eux-mêmes, souvent avec l'aide d'associations d'étudiants ou d'anciens étudiants, le suivi de leurs diplômés, mais les méthodes utilisées sont parfois empiriques et il serait judicieux que l'université puisse se réappropriier les résultats de l'ensemble des enquêtes d'insertion, qui peuvent lui apporter des informations sur la pertinence et l'efficacité de ses filières professionnelles.

De véritables indicateurs, scientifiquement établis, contribueraient en tout cas à éclairer l'université dans sa nécessaire réflexion sur l'avenir des filières professionnalisées et leur articulation avec les formations fondamentales, assurant par là même le succès d'une des grandes avancées de sa politique.

CONCLUSIONS
ET
RECOMMANDATIONS

Presque dix ans après la précédente, cette évaluation cherchait moins à embrasser l'ensemble des activités de l'université – c'était la perspective du rapport de 1993 – qu'à apprécier la politique et la dynamique de l'établissement, son parcours et ses évolutions. Quelques sondages dans les grands secteurs disciplinaires ont permis d'esquisser la dérivée de ce cheminement, de constater les atouts, les avancées, les faiblesses récurrentes ou naissantes de l'établissement. Ils ne rendent pas compte pour autant de la totalité de la réalité de l'UPMF qui est une université complexe, active, multiforme, tenant son rang dans le concert universitaire grenoblois et régional. Certaines de ces activités seront au demeurant appréciées dans le rapport d'évaluation du site académique.

Les paragraphes ci-dessous ne rassemblent que les conclusions et recommandations propres à l'établissement lui-même. Bien évidemment, celui-ci fait partie de l'ensemble du site universitaire de Grenoble qui a fait l'objet d'une évaluation transversale. Celle-ci a abouti à des recommandations que ne peuvent ignorer les établissements universitaires grenoblois.

I - LE PILOTAGE DE L'UNIVERSITÉ

L'évaluation a mis en évidence **la vigueur de l'intention politique de l'équipe de direction** et des équipes qui ont dirigé l'UPMF depuis plus d'une décennie. Mais elle révèle aussi, en contrepoint, la réalité diverse de composantes dont certaines ont conservé **une culture facultaire résistante à la dimension de l'établissement** et à la mise en œuvre d'une politique dépassant l'horizon particulier de la discipline. Cette césure est certes ancienne. Elle évolue. Elle s'atténue avec le temps et le renouvellement des générations. Elle n'en a pas moins constamment affleuré à l'occasion des évaluations auxquelles ont procédé les experts. Parce qu'elle occulte souvent les atouts réels de l'université, cette césure est **un des problèmes profonds que devra résoudre l'établissement dans l'avenir**.

1 - LA POLITIQUE CONTRACTUELLE DE L'ÉTABLISSEMENT

L'équipe présidentielle de l'UPMF affiche une politique claire, le discours fort d'un établissement gouverné : soucieux de la qualité conçue comme un vecteur de progrès et d'action, développement de la recherche, offre de formation professionnalisante, politique documentaire, intégration des TICE dans les activités pédagogiques, insertion dans la région et dans l'international. Elle devra cependant veiller à **recueillir l'adhésion de l'ensemble de la communauté à sa politique**, convaincre, faire remonter les initiatives et les participations, instiller les projets et leurs actions dans l'ensemble de l'établissement, dans sa réalité sociale complexe et jusqu'au niveau le plus fin. Le contrat de développement est encore trop considéré dans l'université comme l'affaire de l'équipe de direction, ce qui nourrit en contrepartie le prétexte assez fréquent de ne pas s'y investir.

2 - DÉVELOPPER LES OUTILS DE PILOTAGE

La politique claire de l'équipe de direction mérite sans doute aujourd'hui la mise en place de tableaux de bord plus élaborés, **des indicateurs d'un suivi plus précis des actions du contrat**, des **outils de pilotage** plus performants, notamment sur les personnels enseignants et les personnels IATOS. L'université dispose de compétences pour mener à bien cette modernisation de ses outils.

S'agissant des parcours étudiants, l'excellence des travaux de l'OURIP a incontestablement masqué à l'université la nécessité de prendre en compte les données de ses étudiants à l'échelle plus fine de l'établissement, celle des disciplines, des taux de réussite, de la durée d'obtention des diplômes, des suivis de cohortes ou de l'insertion professionnelle de chaque diplôme. Aussi, **l'UPMF n'échappera pas à la nécessité de créer un observatoire interne de la vie étudiante**. Les objectifs de pilotage de cet observatoire et la sélection des paramètres et des variables devront être pensés par et pour le CEVU, dont on a pu observer par ailleurs la pertinence des débats et de la politique.

À son niveau d'encadrement d'enseignants-chercheurs, l'université devra introduire **une véritable gestion prévisionnelle de ses emplois** afin d'assurer la continuité de ses activités, compte tenu des perspectives démographiques et de la pyramide des âges de ses corps d'enseignement et de recherche. En ce domaine, comme dans toutes les universités de cette taille, une politique de redéploiement s'impose, appuyée sur des procédures d'évaluation des besoins de chaque discipline.

La question des personnels contractuels recrutés sur ressources propres grèvera lourdement le budget de l'établissement dans l'avenir. Elle implique la négociation urgente d'un plan de résorption de ces emplois et une projection prévisionnelle de cette situation qui induit, en outre, des mesures de redéploiement partagées par la communauté universitaire.

3 - REVOIR LES ÉQUILIBRES FINANCIERS

L'analyse de la gestion financière de l'établissement montre que celui-ci a longtemps masqué les problèmes essentiels de répartition interne des moyens par des pratiques budgétaires artificielles, notamment par des prélèvements annuels sur les fonds de réserve. Il est clair que l'université devra revoir totalement la question de **la ventilation de ses moyens entre services centraux et composantes**. Le CNE n'a pas manqué de remarquer la capacité de certaines formations de l'UPMF à mobiliser des ressources propres. Il serait souhaitable que, sans pénaliser les initiatives, l'université élabore un dispositif de mutualisation des ressources. La lettre de cadrage adressée au CA par le président de l'université pour la préparation du budget 2002 trace à cet égard les quelques pistes qui devront être approfondies pour l'avenir, dans une réflexion de fond qui ne devra pas dépendre des urgences en matière de procédure budgétaire.

II - DÉVELOPPER LA COHÉSION DE L'ÉTABLISSEMENT

1 - VALORISER L'INVESTISSEMENT DANS L'UNIVERSITÉ

L'évaluation a montré que **les tendances centrifuges sont encore vivaces dans l'établissement**. Sans doute les équipes dirigeantes de l'UPMF devront-elles manifester une plus grande compréhension du travail de terrain et de ses spécificités disciplinaires. À cet égard, l'échec relatif de l'initiative du "bonus innovation pédagogique" mérite d'être médité par l'établissement. D'un côté, une initiative riche, porteuse de progrès et de culture d'évaluation, de l'autre une incompréhension partielle qui montre qu'**une forme de dialogue participatif est à trouver**. L'université a de l'expérience en cette matière, presque une culture, notamment à propos de sa gestion des personnels IATOS.

Inversement, il est clair que **la communauté universitaire doit s'impliquer plus activement dans la vie de l'établissement**. La vision localiste et exclusivement disciplinaire, qui prévaut dans certaines UFR, occulte les capacités de développement. Elle immobilise les compétences. Or, beaucoup de ces composantes disposent d'atouts indiscutables, les uns enfouis dans un passé prestigieux, les autres à révéler et à mettre en perspective. Il suffirait à leurs enseignants-chercheurs de se sentir acteurs de leur établissement pour que ces UFR retrouvent le mouvement d'une dynamique insoupçonnée. Une politique volontairement incitative devrait donc mieux mobiliser les ressources réelles de l'établissement.

2 - RECOMPOSER CERTAINES DISCIPLINES

La tendance au repli disciplinaire a porté certaines communautés à s'isoler. D'autres se sont opposées et divisées. Fort heureusement, ces situations évoluent. C'est ce que retient le CNE du cas de **l'économie**, divisée en deux UFR, ce qui brouille la lisibilité d'une discipline très importante pour l'université. La mise en place d'un DEUG unique, la convergence des équipes dans une seule école doctorale, les projets de reconstruction de la recherche dessinent **la voie d'un rapprochement** qui est intéressant. Il ne s'agit cependant pas encore de la recombinaison que l'on pourrait souhaiter. Le CNE recommande que les économistes de l'UPMF profitent de la réflexion qu'impliquera prochainement la définition de leur offre de formation au niveau mastaire pour engager une démarche refondatrice plus volontaire.

3 - LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS ENTRE CENTRE ET COMPOSANTES

Il est souligné enfin que l'université n'a rien à gagner à occulter la réalité des forces centrifuges qui la traversent. Elle a, par le passé, eu tendance à ériger la "décentralisation" en constante politique un peu mythique sur fond d'une culture facultaire. Mieux vaudrait peut-être dire clairement que la mobilisation de l'établissement passe par une reconnaissance plus convaincue de la diversité des pratiques disciplinaires, - il y a, dans certaines disciplines, des traditions de recherches plus individuelles qui ne démeritent en rien - une meilleure implication des acteurs dans leur établissement ainsi que par un réexamen de l'équilibre des responsabilités entre les composantes et le centre. **Un déplacement judicieux du curseur, dans le sens du renforcement des outils de pilotage de l'établissement, n'affaiblirait en rien la capacité des UFR à gérer leur discipline et à définir des projets.**

III - LES ATOUTS DE LA PLURIDISCIPLINARITÉ

La dissolution des tendances centrifuges de l'UPMF passe aussi par la reconnaissance du fait que chaque discipline porte en elle des potentialités riches de croisements pluridisciplinaires. Un des avantages essentiels de cette université réside précisément dans la palette des disciplines qu'elle réunit. Elle est un des rares établissements qui associe les sciences juridiques et politiques (à travers l'IEP), les sciences sociales ainsi que – au regret exprimé par l'Université Grenoble III – l'essentiel des sciences humaines. Cette situation unique est un atout considérable.

Le CNE ne peut que recommander à l'université de **placer systématiquement ses équipes disciplinaires en situation de dialogue et d'interaction**. La pluridisciplinarité existe à l'UPMF dans beaucoup de domaines. Elle pourrait être plus fructueuse si la sociologie s'ouvrait aux disciplines travaillant sur les organisations, si la gestion et l'économie trouvaient un terrain d'entente pour construire une seule école doctorale – elle aurait à n'en pas douter une dimension internationale –, si l'IEP développait des collaborations plus travaillées avec les juristes, les économistes, les sociologues, les historiens, les géographes. Et inversement. On voit bien que **cette perspective devrait mieux inspirer la politique de développement et de recrutement de l'UPMF.**

De ce point de vue, **le rassemblement des géographes** appartenant à l'Université Grenoble I et à l'Université Grenoble II, installés sur le site de Vigny-Musset, à proximité de l'Institut d'urbanisme ainsi que d'une plate-forme multimédia, est **un bon exemple de collaborations non seulement pluridisciplinaires, mais inter-établissements**. L'unité de lieu, la convergence des programmes (la Cité des territoires, un pôle commun d'enseignement et de recherche sur la ville et sur la montagne), des projets professionnalisants en commun et cogérés (l'IUP Aménagement et Développement territorial) génèrent une dynamique nouvelle dans une communauté historiquement partagée et divisée sur le site universitaire grenoblois. La démarche qui est soutenue ici débouchera probablement un jour, sans brusquer les choses, sur des regroupements plus institutionnels, à construire dans le respect des différences (l'IUG doit, par exemple, conserver son autonomie dans ces recompositions éventuelles).

Dans ce même esprit, l'UPMF pourrait mieux mettre en valeur son potentiel assez exceptionnel dans **le domaine du traitement de données et des statistiques**. La collaboration de cette équipe avec l'Université Grenoble I est indispensable, mais il faudra aussi trouver sa place à une science statistique indispensable aux diverses sciences sociales de l'université.

En un mot, il apparaît que la mobilisation, par l'UPMF, des compétences sur les champs séquents des disciplines est diversement engagée, mais elle pourrait faire l'objet d'une véritable politique, plus volontaire, plus consciente et peut-être plus affichée qu'elle ne l'est.

IV - LES ÉQUILIBRES ENTRE LES FORMATIONS INITIALES ET PROFESSIONNALISANTES

Depuis la dernière décennie, l'UPMF a développé ses formations professionnalisantes comme peu d'universités de sciences sociales l'ont fait en France. L'économie, la géographie ont investi dans la mise en œuvre d'IUP. Des gestionnaires, économistes et sociologues ont fondé, avec l'INPG, l'École nationale du génie industriel. Sociologues et spécialistes de la communication ont créé l'IUP Métiers du livre. Les IUT, qui sont aussi porteurs d'IUP, constituent les deux bases solides des formations professionnalisées de l'UPMF, avec des expériences novatrices dans le domaine de l'apprentissage. La philosophie elle-même adhère à l'objectif professionnalisant.

Ce positionnement, précurseur pour un établissement de sciences sociales, est à mettre à l'actif de la capacité de l'université à se mobiliser vers des projets et des actions nouvelles. **Cette réussite remarquable appelle aussi l'UPMF à en faire le bilan.** Institutionnel d'abord. Les composantes professionnalisantes doivent trouver la même place que les autres UFR dans l'établissement. Peut-être peuvent-elles être regroupées. Le risque de multiplier les IUP à statut d'UFR doit être pris en compte pour éviter de déséquilibrer le panel des composantes.

Le succès de ces formations invite ensuite à réorganiser et moderniser les services qui les appuient à l'échelle de l'établissement : service des stages, service des relations avec les entreprises.

Au plan disciplinaire enfin, le développement de ces formations doit être constamment analysé à l'aune des mutations des métiers auxquelles elles s'adressent, mais aussi à partir des disciplines qui y contribuent. Parce qu'elle peut inciter à une pluridisciplinarité active, l'UPMF peut faire la démonstration que **ces formations se régénèrent utilement aux sources mêmes des disciplines.** L'université a les moyens de développer un lien constant, difficile à mettre en œuvre, entre filières fondamentales et filières professionnalisantes, évitant ainsi les formations tubulaires, les excroissances, les ruptures ou l'isolement de ces composantes. Elle est bien placée pour expérimenter en cette matière et ouvrir des voies qui enrichissent les interfaces entre savoir, culture et métier.

V - L'OUVERTURE ET LES RELATIONS AVEC LES UNIVERSITÉS DU SITE

L'UPMF est une université ouverte et dynamique, active sur les actions inter-universitaires du site de Grenoble. Son implication est réelle dans les grands projets qu'initie la communauté universitaire grenobloise (les TICE et GRECO, notamment), mais elle est présente aussi dans la politique documentaire partagée sur le site. Le rapport transversal qui accompagne cette évaluation particulière le montrera.

L'université ne peut qu'être encouragée dans cette volonté. Elle a tissé des liens étroits avec l'Université Grenoble I et l'INPG, dont on a souligné l'intérêt. Peut-être faut-il lui suggérer d'être plus attentive aux appels de collaboration susceptibles de venir de l'Université Stendhal, sachant qu'il y a dès à présent des opportunités, notamment dans les domaines de l'histoire, de l'histoire de l'art, de la philosophie et des langues. Le développement de la Maison des sciences de l'homme grenobloise est sans doute l'occasion à saisir pour que les deux universités construisent des actions conjointes, nouvelles et plus nombreuses.

S'agissant de son ouverture, l'UPMF ne peut qu'être encouragée à développer le champ de ses partenariats avec les entreprises, notamment en matière de **formation continue.** On notera cependant qu'à l'échelle de l'établissement, **sa politique** pourrait être plus visible et **mérite** peut-être **un bilan d'ensemble.** Elle est en tout cas suffisamment riche pour avoir transporté le concept de qualité dans la pédagogie générale de l'établissement et en faire ainsi un vecteur de mobilisation et de progrès.

Enfin, s'agissant des collectivités territoriales, le CNE ne peut manquer de souligner que, conformément à sa vocation affichée, l'université se comporte en acteur du développement et de l'environnement régional. En cela, elle est fidèle à sa volonté citoyenne d'université de sciences sociales.

CNE

L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDÈS FRANCE

L'INSTITUT
D'ÉTUDES
POLITIQUES

I - PRÉAMBULE

Cette évaluation intervient à un moment où l'IEP est confronté à des choix stratégiques en termes de réformes, en cours ou à venir.

Certaines d'entre elles concernent son propre développement ; d'autres sont liées au contexte national. Il convient de rappeler à ce sujet que l'autonomie pédagogique des IEP et le fait qu'ils délivrent un diplôme propre à l'établissement confèrent à leurs dirigeants une responsabilité majeure dans les décisions qui engagent l'avenir de leurs étudiants.

Or, il leur faut aujourd'hui anticiper dans une situation incertaine causée par plusieurs facteurs conjugués : la prise en compte de l'harmonisation européenne autour du schéma "3-5-8", l'entrée en vigueur du mastaire et son implication sur le diplôme réformé que vient de mettre en place l'IEP.

En outre, le réseau des IEP s'est trouvé confronté aux récentes mesures prises par l'IEP de Paris, qui les concernent indirectement mais de façon essentielle : format du diplôme, ouverture d'antennes de premier cycle dans plusieurs régions.

L'IEP de Grenoble – comme d'autres IEP – a anticipé ces évolutions et réagi à ces initiatives : si plusieurs questions ne semblent pas encore résolues, on doit créditer le directeur et son équipe d'un dynamisme et d'un sens des responsabilités qui s'inscrivent dans la tradition d'un établissement à la réputation bien établie.

Dans ce contexte, la réforme mise en œuvre à Grenoble est bien une décision stratégique et pas seulement un acte de gestion courante : le passage du diplôme à 4 ans répond à ces objectifs.

Après une présentation de l'institut dans son actuelle configuration, il conviendra d'insister sur les récentes innovations mises en œuvre par l'IEP ainsi que sur les pôles d'enseignement et de recherche. Enfin, un développement spécifique sera consacré aux modalités d'accès à l'IEP de Grenoble et au devenir de ses diplômés.

Au préalable, on doit rappeler quelques-unes des suggestions émises par le précédent rapport du CNE :

- le rééquilibrage disciplinaire des moyens en enseignement, notamment au profit de l'économie dont l'enseignement devait être plus diversifié ;
- la restructuration des préparations aux concours ;
- le développement des langues ;
- la création d'un service ou association de placement des diplômés.

II - PRÉSENTATION DE L'IEP

Créé en 1948, l'IEP est un établissement public rattaché par convention à l'UPMF en application de l'article 43 de la loi n°84-52 du 26 janvier 1984.

L'IEP comporte quatre sections :

- économique et financière ;
- politique et économie sociales ;
- politique ;
- service public.

Il abrite trois centres de recherches et d'études :

- le CERAT : Centre de recherche sur le politique, l'administration, la ville et le territoire (UMR-CNRS) ;
- le CIDSP : Centre d'informatisation des données socio-politiques (USR-CNRS) ;
- le GREFOSS : Groupe de recherche et formation sur les politiques sociales.

Le CERAT et le CIDSP sont communs à l'UPMF.

1 - LES FORMATIONS

L'IEP de Grenoble délivre un diplôme propre à l'établissement et propose des formations spécialisées :

- le CEP (Certificat d'études politiques), diplôme de 2^e cycle en un an, réservé aux étudiants étrangers ;
- un DEA¹ et un doctorat de science politique ;
- trois DESS¹ :
 - DESS PROGIS (études d'opinion et de marché) ;
 - DESS Direction de projets culturels, métiers de la culture ;
 - DESS Économistes d'entreprise ;
- deux formations de 3^{ème} cycle : le Certificat d'études supérieures spécialisées en économie sociale, le Certificat d'études supérieures spécialisées des métiers du développement social territorialisé ;
- le DSTS (diplôme supérieur en travail social), délivré sous la double tutelle des ministères de l'Enseignement supérieur et de la Santé, à des cadres du secteur social ;
- une formation destinée à la préparation des concours administratifs et dispensée par le CFA (Centre de formation à l'administration) ;
- un service de formation continue, Science Po Grenoble Formation continue, proposant aux cadres d'administration et d'entreprise privée des séminaires et des formations intra-entreprises qui ne sont que partiellement diplômantes.

2 - LES ÉTUDIANTS

Les effectifs étudiants sont de 731 en 2000-2001. Ils étaient de 830 en 1996-1997 (et de 851 en 1992-1993).

La diminution des effectifs à partir de 1996-1997 s'explique notamment par la décision prise par l'IEP de stabiliser le nombre d'étudiants admis directement en deuxième année.

Le pourcentage d'étudiants salariés est de 7,1% en 2000-2001.

	1992-1993	1996-1997				1997-1998				1998-1999				1999-2000				2000-2001			
	Total	Total	H*	F*	B*	Total	H*	F*	B*	Total	H*	F*	B*	Total	H*	F*	B*	Total	H*	F*	B*
1 ^{ère} année	238	198	77	121		190	83	107	11	189	72	117	24	196	76	120	21	197	77	120	29
2 ^{ème} année	} 613 ⁽¹⁾	281	111	170		246	86	160	22	225	90	135	25	235	89	146	35	227	88	139	33
3 ^{ème} année		351	141	210		326	112	214	35	285	98	187	36	295	111	184	38	307	116	191	50
Total	851	830	329	501		762	281	481	68	699	260	439	85	726	276	450	94	731	281	450	112

* H : hommes F : Femmes B : Boursiers

(1) Y compris les étudiants en séjour académique à l'étranger

¹ Diplômes délivrés par l'UPMF

3 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'IEPG dispose de son propre corps enseignant, distinct de celui de l'UPMF. Les commissions de spécialistes sont cependant communes aux deux établissements.

En revanche, les personnels IATOS relevant de l'Éducation nationale sont mis à disposition de l'IEP par l'UPMF dans le cadre de la convention de rattachement.

Les personnels enseignants. Pour l'année universitaire 2000-2001, l'IEP compte 55 emplois d'enseignant.

Évolution des emplois d'enseignant par corps et groupe de disciplines (1992-1996-2000)

	Professeurs				Maîtres de conférences				Assistants			2 nd degré				Moniteurs Lecteurs			ATER			Professeurs associés		TOTAL			
	1992	1996	2000	V	1992	1996	2000	V	1992	1996	2000	1992	1996	2000	V	1992	1996	2000	1992	1996	2000	1996	2000	1992	1996	2000	V
Droit public	2	3	3	2	4	3	3		1	1	1													7	7	7	2
Science politique	7	8	9	2	8	8	8	1											1	0	3	0	2	16	16	22	3
Sciences économiques	2	3	3	0	4	5	5	0	2	0	0											1	1	8	9	9	0
Gestion	1	0	0	0	0	1	2	0																1	1	2	0
Sociologie					0	1	1	0																0	1	1	0
Histoire					3	3	3	0	1	0	0								0	1	0			4	4	3	0
Informatique Communication																						2	2	0	2	2	0
Langues					0	2	2	0	2	0	0	4	5	6	0,5	0	1	1						6	8	9	0,5
TOTAL	12	14	15	4	19	23	24	1	6	1	1	4	5	6	0,5	0	1	1	1	1	3	3	5	42	48	55	5,5

V : dont postes vacants

Sur les cinq dernières années, l'IEP a obtenu la création de 7 emplois dont 5 en science politique (1PR, 2 PAST, 2 ATER), 1 en gestion et 1 en langues. Dans le même temps, 1 emploi de MCF d'histoire "fléché ATER" a été redéployé en science politique.

La part prise par la science politique est considérable (22 emplois) alors même que les besoins pédagogiques ne sont pas également couverts dans toutes les disciplines et supposeraient un rééquilibrage, notamment vers l'économie ou encore le droit public, qui ne compte qu'un professeur¹ parmi ses effectifs (le directeur de l'IEP).

Sur le plan démographique, et si l'on excepte le secteur de la gestion, la moyenne d'âge des enseignants se situe, selon les disciplines, entre 50,5 ans en science politique et 53 ans en sociologie. Un renouvellement important du corps enseignant aura donc lieu sur la période comprise entre les années 2010 et 2015. Le prochain contrat d'établissement devrait être l'occasion d'engager une réflexion en matière de gestion prévisionnelle.

¹ Sur 3 emplois, dont 1 PR détaché et 1 emploi à pourvoir (publication en cours)

Les personnels IATOS.

Il existe une convention entre l'UPMF et l'IEP pour la gestion des personnels IATOS.

Une grande diversité de statuts. Les personnels IATOS relèvent de statuts variés ¹ comme en témoigne le tableau ci-après.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
ASU	2	2	5	9
ITARF	13	6	12	31
Sous-total Éducation nationale	15	8	17	40 ⁽²⁾
CNRS	10	3		13
FNSP	5	1	7	13
ENA	1		1	2
Non titulaires sur ressources propres	1		16	17
Emplois-jeunes			3	3
TOTAL	32	12	44	88

Cette diversité – qui constitue un atout – suscite néanmoins des difficultés : ainsi, les personnels de la FNSP, soumis au droit privé, sont passés au régime des 35 heures dès la fin 2000, ce qui se traduit par l'octroi de 10 jours de congés supplémentaires, soit 55 jours au total. Il existe également d'importantes disparités en matière de salaires et de modes de recrutement.

Avec un effectif de 88 agents (80,5 ETP), l'IEP de Grenoble paraît bien doté au regard des normes SAN REMO. Il est vrai que le service de documentation, remarquable au demeurant, emploie à lui seul plus du quart de l'effectif (21 agents soit 20,4 ETP).

Le nombre d'emplois contractuels rémunérés sur ressources propres est important (22,7%). À l'exception de la gestionnaire administrative du service Relations internationales, ce personnel contractuel relève de la catégorie C et se trouve réparti sur la plupart des fonctions, notamment l'entretien, où il représente la moitié de l'effectif, mais aussi le service comptable (1/3 de l'effectif).

Le Conseil d'administration de l'IEP du 7 juin 2000 a décidé la mise en œuvre de "règles de gestion" du personnel contractuel, qui intègrent notamment une progression des rémunérations à partir d'une ancienneté de 3 ans. L'observation, déjà formulée pour l'université, est valable dans le cas présent.

La pyramide des âges des personnels IATOS, avec une moyenne d'âge de 46 ans, ne laisse pas entrevoir de renouvellement important à court terme, du moins globalement.

Il convient de noter cependant la moyenne d'âge élevée (57 ans) des agents du service entretien. L'externalisation – même partielle – de cette fonction, au fur et à mesure des départs en retraite, permettrait de redistribuer un certain nombre de postes, dont 4 sont aujourd'hui occupés par des agents contractuels.

¹ Personnels de l'Éducation nationale, du CNRS, de la FNSP, de l'ENA ainsi que des contractuels et emplois jeunes.

² Ce chiffre était de 39 en 1992.

La formation, une priorité pour l'établissement. La professionnalisation des personnels et l'amélioration de leur qualification constituent une priorité pour l'IEP.

De fait, et en sus des formations offertes par l'UPMF, l'IEP consacre un budget spécifique (80 000 F) à son propre plan de formation. S'y ajoutent les formations mises en place par le CNRS et la FNSP pour les personnels qui en relèvent.

La majorité des actions concerne la bureautique, les NTIC et l'apprentissage des langues. Globalement, cette offre correspond aux besoins exprimés par les agents.

Un dialogue social de qualité. Cependant, les partenaires sociaux et les personnels rencontrés semblent regretter que la fonction ressources humaines ne soit pas clairement identifiée. Dans les faits, elle se partage entre le secrétaire général et la responsable des services financiers.

De plus, un regret a été largement exprimé concernant l'insuffisance de la représentation des personnels IATOS au sein du Conseil d'administration (un seul siège sur trente membres). Il s'agit là d'une disposition statutaire qui échappe au pouvoir des instances de l'IEP de Grenoble et qui se retrouve ailleurs. L'attention des autorités de tutelle doit être appelée sur cette situation qui mérite d'être corrigée.

4 - LA GESTION FINANCIÈRE ET IMMOBILIÈRE

Depuis les décrets de décembre 1989, l'IEP bénéficie de l'autonomie financière par rapport à l'UPMF, l'agent comptable demeurant commun aux deux établissements.

Le service financier compte 6 agents : 1 APASU et 5 agents de catégorie C, dont 2 contractuels rémunérés sur ressources propres.

Ce service assure la comptabilité de l'ordonnateur et, par délégation, la comptabilité générale.

Évolution des comptes financiers.

Évolution des ressources et charges de fonctionnement (en milliers de francs)

	2000	1999	1998	1997	Évolution
Recettes	15 982	17 374	14 586	14 575	+ 9,60%
Dépenses	16 241	15 881	14 256	12 679	+ 28%
Solde fonctionnement	- 259 ⁽¹⁾	1 493	330	1 896	

(1) Ce solde négatif, généré par des travaux, a été en fait couvert par prélèvement sur les réserves de l'établissement.

Sur les 4 dernières années, les ressources de l'IEP ont progressé de 9,6 %, alors même que les charges se sont accrues de 28 %. Cette dernière augmentation résulte principalement des frais de déplacement liés à la multiplication des échanges internationaux dans le cadre des programmes européens ainsi que des charges de personnels, notamment celles relatives aux rémunérations sur ressources propres (+ 40% en 3 ans).

Investissement et patrimoine. Sur la période du précédent contrat quadriennal (1995-1998), l'IEP a effectué d'importants travaux de mise aux normes de sécurité et réalisé une extension de 535 m², financée sur fonds propres avec l'aide de l'université.

Le contrat en cours prévoit la poursuite des travaux de maintenance et de mise en sécurité, la réhabilitation et la rénovation de parties anciennes, ainsi qu'une extension permettant le développement des activités de recherche.

Les travaux d'extension, prévus au contrat de Plan État-Région devraient être réalisés dans le cadre du présent contrat.

5 - LA FORMATION CONTINUE

La cellule de formation continue, créée avec l'aide de la FNSP, organise des séminaires ou stages courts portant sur des questions juridiques, financières ou sur des politiques d'actualité.

Elle s'est constituée, sur une dizaine d'années, une clientèle d'organismes et d'entreprises venant principalement des secteurs public et para-public, qui lui ont adressé environ 450 personnes, d'origines géographiques diverses. Sur l'année 2000, le chiffre d'affaires s'élève à 1,6 million de francs.

Ce service fonctionne bien et fournit une offre de formation source d'excédent. Il n'intervient nullement pour organiser des formations diplômantes.

En fait, ce service se situe davantage en parallèle qu'en osmose avec l'IEP. Les partenariats noués par la formation continue ne servent d'ailleurs qu'exceptionnellement à l'IEP. Il serait sans doute profitable que le responsable de la cellule de formation continue puisse être régulièrement associé aux instances de réflexion et de concertation.

Enfin, il serait opportun que l'IEP réfléchisse aux modalités lui permettant de tirer un meilleur parti du service de formation continue.

III - LES CHOIX STRATÉGIQUES

1 - UNE NOUVELLE OFFRE DE FORMATION : UN DIPLÔME À BAC + 4 ET UNE OUVERTURE INTERNATIONALE

Depuis la rentrée 2000, le format du diplôme de l'IEP de Grenoble a été porté de 3 à 4 ans, ce qui permet de compléter et d'internationaliser le cursus. Significativement appelée "année d'ouverture", cette année supplémentaire s'ajoute au diplôme actuel et offre à l'étudiant le choix entre cinq possibilités :

- un séjour académique d'une année dans une université étrangère ;
- un stage d'une année en France ou à l'étranger ;
- un semestre académique à l'étranger et un semestre de stage en France ou à l'étranger ;
- un semestre académique à l'étranger et un semestre spécifique à l'IEP ;
- un semestre de stage en France ou à l'étranger et un semestre spécifique à l'IEP.

Lorsqu'il s'agit d'un séjour académique d'un an à l'étranger, l'année d'ouverture peut se situer entre la deuxième et la troisième année d'enseignement. Dans tous les autres cas, elle se situe après la troisième année. La réforme s'est logiquement accompagnée de la semestrialisation des enseignements et de l'application du système des crédits ECTS.

Si l'on ne peut anticiper les effets à venir (qui ne pourront être jugés sur résultats que lors de la prochaine évaluation), on peut cependant déjà énoncer certains avantages et inconvénients.

La réforme a le mérite de la simplicité et de la clarté. Elle permettra indiscutablement de renforcer l'effectivité et l'intérêt des stages, de même que l'internationalisation du cursus. La réussite de la réforme suppose néanmoins un accroissement significatif des moyens du service des relations internationales.

Parmi les faiblesses virtuelles ou réelles de la réforme, on peut d'abord signaler le regret exprimé par certains étudiants de la disparition d'une sortie diplômante à bac + 3 correspondant mieux, selon eux, aux attentes d'étudiants soucieux, souvent par nécessité, de trouver rapidement un débouché professionnel, et qui jusqu'ici pouvaient, par exemple, se présenter à un concours de la fonction publique avec un diplôme acquis en 3 ans. Pour pallier cet inconvénient, il conviendra de rechercher des équivalences ou des passerelles permettant, le cas échéant, à ceux qui le souhaitent, une insertion rapide dans le monde professionnel.

Sans doute, il eût été également souhaitable, à l'occasion de cette réforme, de réaménager, en tant que de besoin, le cursus dans son ensemble, plutôt que d'ajouter seulement une année supplémentaire.

Cette réforme laisse, par ailleurs, subsister deux interrogations :

- le niveau bac + 4 va-t-il sensiblement améliorer le caractère terminal et autosuffisant sur le marché de l'emploi (hormis pour les candidats aux concours de la fonction publique) d'un diplôme qui est de plus en plus souvent complété par un troisième cycle ? Certes, l'année d'ouverture comportera des compléments de formation, soit à l'IEP, soit en stage, qui peuvent s'avérer fort utiles, mais ne reste-on pas, une nouvelle fois, au milieu du chemin si, demain, le schéma 3-5-8 s'impose en Europe ?
- la solution choisie conforte la différence de format entre le diplôme de l'IEP de Paris (sortie à bac + 5) et celui de Grenoble (sortie à bac + 4).

L'IEP de Grenoble, qui n'est bien entendu pas sans avoir pris conscience de ces difficultés, a choisi d'y répondre d'une façon qu'il juge plus réaliste et mieux appropriée à sa situation présente en empruntant la voie de la double certification : un diplôme à bac + 4 suivi, pour ceux qui le souhaiteront, d'un mastaire bilingue, voire trilingue, monté en coopération avec des partenaires étrangers. Trois projets, dont le premier est assez avancé, sont en cours d'élaboration pour une mise en place envisagée à la rentrée 2002 :

- un mastaire de gouvernance européenne, en collaboration avec l'Université de Constance ;
- un mastaire franco-hispanophone s'intéressant à l'intégration régionale comparée (Mercosur/Union européenne), notamment avec Madrid, Buenos-Aires, Montevideo ;
- un mastaire de science politique européenne en organisation internationale, avec Genève et Turin.

Ainsi, l'IEP de Grenoble a eu le mérite de sauvegarder l'essentiel en élaborant, dans cette période d'incertitude, une stratégie lui permettant une mise en œuvre rapide des décisions prises, mais dont le schéma retenu ne saurait tout résoudre. Il peut d'ailleurs être appelé à évoluer.

2 - LA VALORISATION DES RESSOURCES ET DES SAVOIR-FAIRE : LA DOCUMENTATION ET LES TICE

L'IEP dispose d'un centre de documentation qui est remarquablement bien doté, aménagé et géré. Les étudiants (et les enseignants et chercheurs) disposent d'un outil de travail performant qui leur donne accès à 100 000 ouvrages, 2 100 périodiques, 17 000 dossiers de coupures de presse, le fichier d'articles de la FNSP, des microfiches, microfilms et CD-ROM, et qui constitue un centre de documentation d'échelle européenne et un relais INSEE régional.

La documentation constitue un bon exemple de la collaboration harmonieuse entre l'IEP et son université, via le SICD2. Le centre de documentation a judicieusement fait le choix, voilà plusieurs années, du système informatisé du SICD.

Une place importante est accordée à "la mise en ligne" de l'IEP et à l'expérimentation de l'accompagnement pédagogique par les NTIC : formation à la bureautique communicante pour les étudiants et les enseignants, création de sites Intranet d'accompagnement pédagogique liés à certaines conférences de méthode, numérisation de l'information détenue ou produite par l'IEP (mémoires, dossiers pédagogiques, cours en ligne, etc.).

L'expérience des sites Intranet liés aux conférences de méthode est particulièrement intéressante : elle a permis de mettre en ligne le contrat pédagogique, le plan de chaque séance, le détail des exposés et des forums de discussion. Il s'agit d'une démarche tout à fait digne d'intérêt, qui s'efforce de mobiliser au profit du projet pédagogique d'ensemble les ressources (techniques et humaines) de très bonne qualité dont bénéficie l'IEP.

IV - L'OFFRE DE FORMATION ET LA RECHERCHE

1 - L'ENSEIGNEMENT ET LA PÉDAGOGIE

Globalement, la formule pédagogique de l'IEP Grenoble donne satisfaction aux étudiants, qui y retrouvent les vertus éprouvées de ce qui caractérise les IEP en général : enseignement interactif en petits groupes au sein des conférences de méthode, pluridisciplinarité affirmée, place faite au travail personnel (mémoire de deuxième cycle), etc. Certaines faiblesses, précédemment identifiées, ont été corrigées. La section "Éco-Fi", qui était en perte de vitesse accusée dans les années 1990, a retrouvé un effectif convenable et à peu près stabilisé. Un effort important a été fait sur l'enseignement des langues, avec le recrutement d'enseignants, l'introduction d'une LV2 obligatoire, des enseignements à option en langues, des moyens d'autoformation et l'incitation à faire des séjours à l'étranger. La "carte" des enseignements – cours, séminaires, ateliers – proposée aux étudiants est substantielle et les capacités d'encadrement des travaux personnels mises à profit. La direction des études assume sa tâche avec compétence : les étudiants sont pris en charge, suivis et guidés.

C'est pourquoi, si certaines lacunes subsistent, il ne faut pas oublier qu'elles s'inscrivent dans une situation globalement satisfaisante où la scolarité à l'IEP est bien vécue et débouche sur un diplôme apprécié.

La science politique. Avec un taux d'encadrement en science politique très supérieur à la moyenne, des centres de recherche importants et reconnus et une culture d'établissement traditionnellement tournée vers les sciences sociales, l'IEP de Grenoble constitue de toute évidence un pôle d'excellence de la discipline. Sans mettre en cause cette position, la recomposition de l'offre de troisième cycle fait aujourd'hui l'objet de débats internes.

L'actuelle offre de formation en troisième cycle en science politique proprement dite se compose d'un DEA de Science politique, du DESS PROGIS et du DESS Direction de projets culturels. Le DESS PROGIS, qui signifie Production et Gestion de l'information statistique, est désormais dénommé "Études d'opinion et de marché". Il travaille en lien avec les statisticiens de l'UPMF. Il a des relations très suivies avec de nombreux annonceurs et sociétés d'étude (BVA, IPSOS, TN SOFRES¹, EDF, France-Télécom, Schneider etc.). Le DESS Direction de projets culturels, très inséré dans le milieu de l'administration et la gestion des activités culturelles, est appuyé sur un réseau de professionnels de la culture et organisé en formation initiale et continue.

Après un an d'études et de stages, la totalité des diplômés du DESS PROGIS trouvent un emploi dans un délai de trois mois, avec un salaire brut d'embauche de 160 KF en moyenne. Cette réussite s'explique par la qualité de la formation, qui s'appuie sur une expertise développée depuis plusieurs années au sein du CIDSP et qui a su évoluer pour s'adapter au marché.

Le DEA de Science politique connaît, pour sa part, une crise de recrutement alors même que l'enseignement et l'équipe enseignante sont de qualité.

Cette situation a motivé la demande de création d'un nouveau DEA intitulé "Sciences de gouvernement et Action publique", dont l'objectif serait de former des collaborateurs d'élus locaux, nationaux et européens et de dirigeants d'entreprise entretenant des relations privilégiées avec le politique. Ce DEA (dont le principe a été ratifié par le Conseil d'administration) prendrait appui sur le CERAT comme équipe d'accueil et serait lancé à titre expérimental en collaboration avec Lyon à compter de la rentrée 2002.

Quoi qu'il en soit, le changement envisagé traduit un clivage qui repose sur deux analyses divergentes. Pour les uns, cette création accentuera la réduction du nombre d'inscrits : dès lors, il vaudrait mieux rassembler les énergies sur un seul DEA comportant deux orientations, l'une articulée sur le CERAT (action publique), l'autre sur le CIDSP (comportements politiques). Pour les autres, la diversification de l'offre de formation peut se faire au bénéfice de tous.

¹ Taylor Nelson SOFRES

Il est difficile de trancher entre ces deux thèses. Rappelons cependant que l'IEP de Grenoble devrait se trouver en 2002-2003 avec une offre de formation à destination de ses diplômés enrichie par l'arrivée supplémentaire de 3 mastaires et d'un DEA, ce qui portera le total de ses formations post-diplôme à 9 (2 DEA, 2 DESS, 3 mastaires, 2 CESS ayant vocation à être transformés en DESS). Aussi doit-on recommander à l'IEP de dresser un bilan précis et raisonné de ces diverses innovations au cours de l'année 2002-2003 avant de fixer la situation dans la proposition de contrat.

Le secteur juridique. L'enseignement de droit est de qualité et cette discipline est impliquée dans les activités de recherche du CERAT. Ainsi doit-on noter avec intérêt un projet sur la judiciarisation de la société et des politiques.

Par ailleurs, le droit occupe une place essentielle dans l'activité très soutenue de formation continue développée par l'institut.

Cependant, la place des enseignements de droit dans la formation donne l'impression de fléchir par rapport aux autres disciplines, notamment la science politique. L'IEP devrait prendre en compte trois nécessités :

- recruter un professeur de droit public sur poste vacant ;
- développer les enseignements juridiques, un peu insuffisants, dans le cadre du diplôme, et particulièrement en 3^{ème} année ; cet élargissement devrait notamment combler deux lacunes très importantes dans la formation d'un diplômé d'aujourd'hui : le droit des affaires et la sociologie du droit (ou la place du droit dans la société contemporaine) ;
- compléter l'éventail des formations juridiques dans les préparations aux concours, particulièrement en droit international et en droit des collectivités locales ; l'excellence des équipes de recherche dans ces domaines justifierait de mieux mobiliser leur potentiel.

L'économie et la gestion. Les sciences économiques et de gestion occupent une place encore trop modeste à l'IEP de Grenoble en termes de potentiel enseignant (cf. la remarque faite à propos des ressources humaines), mais aussi au regard des programmes.

Ainsi, en économie, seulement trois cours fondamentaux et une conférence de méthode (soit quatre fois 36 heures d'enseignement) sont dispensés à tous les étudiants, qui peuvent également choisir des enseignements d'économie et de gestion dans une liste de cours spécialisés. Les étudiants inscrits dans les sections "économique et financière" et "service public" (c'est-à-dire moins de la moitié d'une promotion) bénéficient également d'une conférence de méthode d'analyse économique en 2^{ème} année et de politiques économiques en 3^{ème} année. En gestion, s'il existe trois conférences de méthode en 2^{ème} année et une conférence de méthode en 3^{ème} année de la section "économique et financière", il n'y a aucun cours fondamental. Cet ensemble mériterait d'être étoffé car il est insuffisant pour donner aux étudiants un réel aperçu des raisonnements et des méthodes en économie et gestion.

Les sciences humaines et sociales. La section "Politique et économie sociales" connaît une progression sensible du nombre de ses étudiants : au cours de l'année universitaire 2000-2001, cette section comptait autant d'inscrits en 3^{ème} année que la section "service public", soit près du tiers de la promotion.

Cette spécialisation en politique et économie sociales se prolonge au niveau du 3^{ème} cycle par l'existence de deux certificats d'études supérieures spécialisées (CESS), l'un en "Politique des activités et entreprises d'économie sociale", l'autre, de création toute récente (rentrée 1999) portant sur les "Métiers du développement social territorialisé". Cette spécialisation devient l'une des caractéristiques de l'IEP de Grenoble.

Il est envisagé de demander leur transformation en DESS. Ce projet suscite au moins deux interrogations :

- d'une part, la localisation de ces DESS au sein de l'UPMF. L'association avec l'Institut d'études sociales (qui dépend de l'UFR DGES) est évoquée de façon assez logique pour le CESS "Politique des activités et entreprises d'économie sociale". L'autre CESS (transformé en DESS) doit s'appuyer sur une coopération avec le département de Sociologie de l'Université de Savoie.

- d'autre part, on peut se demander s'il est raisonnable de créer deux DESS sur des domaines qui sont relativement proches. La solution d'une seule formation avec un tronc commun et deux options mériterait d'être sérieusement explorée. Cela aurait le mérite d'assurer à ce DESS unique un nombre d'inscrits plus élevé. Cela lui donnerait aussi une meilleure lisibilité.

Par ailleurs, les enseignements d'histoire proposés par une équipe réduite d'historiens en poste dans l'établissement correspondent bien aux besoins de ce type d'enseignement dans un IEP.

L'enseignement des langues. Un effort important a été fait depuis le dernier rapport du CNE. Ainsi, il a été introduit une deuxième langue vivante obligatoire. Actuellement, trois langues sont directement enseignées par l'IEP – l'anglais, l'allemand, l'espagnol – et neuf autres le sont par la Maison des langues du site universitaire grenoblois.

Outre les cours, les étudiants ont accès à des postes de travail informatiques leur permettant un auto-apprentissage. De même, 20% des ouvrages de la bibliothèque sont en langue étrangère mais leur consultation est rare.

Une partie des enseignements spécialisés se fait en langues étrangères ; c'est le cas, par exemple, d'un cours sur la politique sud-américaine ou sur l'histoire américaine. Les enseignants invités font également des cours en langues étrangères.

Des améliorations sont certes encore possibles : pour leur part, les étudiants rencontrés estiment ne pas progresser suffisamment et le responsable des langues souhaiterait une augmentation sensible du volume enseigné. Cependant, l'interaction entre l'enseignement des langues et les cursus universitaires semble adéquate.

2 - UNE RECHERCHE EN ÉVOLUTION

La science politique. Une des caractéristiques fortes de l'IEP de Grenoble est d'avoir réalisé une fructueuse intégration de l'enseignement et de la recherche. À Grenoble, environ 75% des chercheurs statutaires ont au moins un enseignement, et la quasi-totalité des enseignants-chercheurs de science politique participent activement à la vie et à la production intellectuelle des centres.

Le **CERAT, Centre de recherche sur le politique, l'administration, la ville et le territoire**, est la plus ancienne de ces équipes. Unité mixte de recherche CNRS/IEP et centre de recherche associé à la FNSP, le CERAT est laboratoire d'accueil du DEA de Science politique et du DEA Villes et Sociétés. Il compte 95 collaborateurs (dont une vingtaine de doctorants), ce qui en fait l'un des plus gros centres de recherche en science politique en France. Le CERAT a entrepris une réorganisation de son dispositif de recherche afin de renouveler son approche de l'analyse des politiques publiques et en faisant une plus large place aux nouveaux thèmes de recherche émergents.

Par ailleurs, le CERAT continue d'assurer avec efficacité l'encadrement de doctorants et s'est engagé dans la réflexion sur les nouvelles formations post-diplôme. Enfin, il est en train de mettre en oeuvre avec les autres centres de recherche FNSP (Paris, Bordeaux) un réseau destiné à accroître la visibilité de la recherche française dans les espaces européen et international.

Plus récent, le **CIDSP, Centre d'informatisation des données socio-politiques**, est également en recomposition, par la redéfinition et de son statut et de son identité. Actuellement sous le statut d'USR (Unité de services et de recherches), le CIDSP évolue vers un passage au statut d'UMR.

Le CIDSP, très marqué à l'origine par une "culture" de données quantitatives et une vocation à gérer la banque de données socio-politiques, souhaite désormais se tourner aussi vers les données qualitatives (analyse assistée par ordinateur des entretiens non directifs de recherche) et développer un axe de recherche de sociologie empirique et comparative (élections, systèmes de partis, valeurs, opinions, comportements et compétence politique). Ce laboratoire veut à la fois consolider ses acquis et se repositionner comme un centre de sociologie politique comparative de plein exercice.

D'une façon générale, il conviendrait d'encourager les relations entre le CERAT et le CIDSP, les collaborations entre ces deux centres restant encore trop ponctuelles.

Les politiques sociales. Les activités de recherche sur les politiques sociales s'exercent au sein du GREFOSS.

Les thèmes plus particulièrement étudiés concernent : les politiques d'insertion, les politiques de la ville et du logement, la protection et l'action sociales, l'évaluation des dispositifs et des politiques, ou encore la planification sociale locale.

Le GREFOSS met également en place plusieurs types de formation. Il prépare au diplôme supérieur en travail social (DSTS), qui est délivré conjointement par le ministère des Affaires sociales et le ministère de l'Éducation nationale. Il a mis en place le CESS "Métiers du développement social territorialisé" en lien avec des chercheurs du CERAT, exemple de synergie entre équipes de recherche. Par ailleurs, il réalise des sessions de formation pour le compte de divers organismes et administrations, et développe pour eux des fonctions d'expertise.

V - LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT ET LE DEVENIR DES DIPLÔMÉS

1 - L'ACCÈS À L'IEP

Un des effets paradoxaux de la sélection qui existe à l'entrée des IEP est que le recrutement y est devenu national et que ces établissements délivrent un diplôme qui leur est propre, alors qu'en règle générale les universités qui délivrent des diplômes nationaux ont un recrutement plus local. Cela démontre l'attractivité de la filière. L'IEP de Grenoble ne déroge pas au cas général, même si la part des candidats de la région Rhône-Alpes reste forte : en 2000-2001, 44% des candidats et 52% des admis, contre 13% de candidats venant d'Ile-de-France (10% des admis) et 43% des candidats venant d'autres régions (38% des admis). En dépit d'un fléchissement assez net du nombre des candidatures depuis une dizaine d'années (de 1648 candidats en 1991 à 1185 en 2000), l'attractivité de l'établissement reste bien établie. Le taux d'admission par rapport aux présents à l'examen a été cette année d'environ 20%, soit 1 reçu pour 5 candidats.

Les modalités particulières du concours d'entrée qui, à Grenoble, intègre pour 3/8ème les résultats du baccalauréat, expliquent pourquoi la proportion d'entrants issus du baccalauréat de l'année est nettement plus élevée que dans d'autres IEP, (40% contre 60% de titulaires d'un baccalauréat plus ancien), de même que la proportion de titulaires d'une mention .

L'IEP de Grenoble est très attaché à ces modalités de sélection, qui ont la double caractéristique d'intégrer pour partie les notes du baccalauréat et de se fonder sur un choix de livres à partir desquels sont posées des questions. Il justifie cet attachement par le souhait d'avoir des étudiants jeunes, par la volonté de reconnaître la pertinence de la formation du secondaire et par la conviction que ces modalités permettent de mieux tester la motivation des étudiants d'entrer à Sciences-po.

Il faut néanmoins souligner que, selon certains observateurs, il serait intéressant de prévoir la mise en place d'un concours d'entrée commun à tous les IEP. En effet, ceci permettrait aux candidats étudiants qui, le plus souvent, font aujourd'hui un coûteux et épuisant tour de France pour présenter 2, 3 voire 4 ou 5 concours, de maximiser leurs chances d'entrer dans un IEP.

Parce que la conjoncture s'y prête et que la question de la "démocratisation" de l'accès aux IEP a fait l'objet d'une très forte médiatisation suite à la récente initiative prise par l'IEP de Paris, on notera que le recrutement de Grenoble, bien qu'enregistreur, comme tout concours, des différences de représentation des catégories sociales, est plutôt "ouvert" : en effet, si l'on regroupe, d'un côté, les enfants des cadres supérieurs et professions intellectuelles supérieures, enseignants et chefs d'entreprise, et de l'autre, les enfants des artisans, agriculteurs, ouvriers, employés et professions intermédiaires, les premiers représentent 81% des entrants à Paris contre 58% à Grenoble, les seconds respectivement 10% (Paris) et 30% (Grenoble). Cela démontre l'intérêt qu'il y aurait à poser le problème de la démocratisation du recrutement dans des termes globaux et souligne à nouveau la pertinence d'une réflexion sur des modalités d'accès communes à tous les IEP.

2 - LE DEVENIR DES DIPLÔMÉS

L'IEP de Grenoble se soucie très légitimement du devenir de ses diplômés et s'efforce de suivre leur trajectoire en réalisant de très utiles enquêtes sur leur situation un an, puis cinq ans, après l'obtention du diplôme.

Dans les limites de l'exercice (tous les diplômés ne répondent pas aux sollicitations, mais l'échantillon, est cependant éclairant), celles-ci mettent l'efficacité du diplôme en évidence. Certes, la tendance à compléter celui-ci par une formation post-diplôme, (DESS, Préparation aux concours, DEA, etc.) est forte (78% des diplômés de 2000), avec quelques variations selon les sections. C'est un phénomène général aux IEP, qui s'explique aussi bien par le souci légitime de se spécialiser après une formation généraliste et pluridisciplinaire que par la jeunesse des diplômés et par la tendance de plus en plus répandue dans les sociétés contemporaines à prolonger les études pour de multiples raisons. Le choix privilégié est celui des DESS ; les étudiants de l'IEP Grenoble semblent montrer, par la variété thématique des DESS dans lesquels ils sont admis, que le diplôme de l'IEP leur ouvre de larges possibilités.

Les étudiants de la section Service public se dirigent surtout vers la préparation aux concours. Ils disposent à l'IEP, d'un Centre de formation à l'administration (CFA), créé en 1994, regroupant une préparation à l'ENA et un CPAG qui obtient de bons résultats dans les recrutements de la fonction publique. En 2000, sur 170 candidats inscrits au CFA (toutes catégories confondues), il y a eu 105 admissibles et 62 admis.

Le CFA est actuellement dirigé par un ancien élève de l'ENA qui devrait réintégrer son corps d'origine fin 2001 ; le CFA devra donc changer de directeur¹. Dans le passé, l'ENA offrait à la mobilité des postes de directeur de PrépENA dans les IEP ayant un cycle préparatoire : il serait judicieux de pérenniser ce type de responsabilité en créant de tels emplois mis à disposition des IEP ; l'efficacité des préparations aux concours s'en trouverait renforcée.

En ce qui concerne le devenir des autres diplômés, l'enquête à cinq ans après le diplôme fournit des informations intéressantes :

- la grande majorité des diplômés interrogés (87%) ont un emploi, tandis que 8% sont encore en poursuite d'études (thèse pour la plupart), et 4% seulement sont sans emploi ;
- 40% de ceux qui ont un emploi sont dans l'administration, 19% dans le milieu des médias et des activités culturelles, et 23% dans le secteur de la production et le secteur bancaire ;
- 67% des salariés ont une rémunération mensuelle nette comprise entre 10 000 et 18 000 F, tandis que 22% sont entre 8000 et 10 000 et 10% au dessus de 18 000 F. Naturellement, la rémunération enregistre d'assez fortes variations selon la section d'origine, au profit de la section "Éco-Fi" dont les diplômés sont par ailleurs ceux qui trouvent le plus rapidement un premier emploi.

L'annuaire des diplômés édité et diffusé par l'Association des diplômés de Sciences-Po Grenoble, qui anime un service emploi hébergé par l'IEP, est par ailleurs un outil très complet pour percevoir la diversité du placement des diplômés et une ressource précieuse pour les étudiants en recherche de stage ou d'emploi.

¹ Ce poste a été pourvu au 1^{er} mars 2002

CONCLUSIONS
ET
RECOMMANDATIONS

L'évaluation de l'IEP de Grenoble confirme que cet établissement demeure de très grande qualité. Depuis la précédente évaluation, son équipe dirigeante et l'ensemble des personnels enseignants et IATOS ont continué à œuvrer afin que les attentes des étudiants soient perçues et qu'il y soit répondu le mieux possible.

On doit relever avec satisfaction que l'IEP a su ouvrir son recrutement aux étudiants d'origines sociales différenciées.

Les deux priorités inscrites au contrat quadriennal (1999-2002) portaient sur :

- le développement international en matière de formation et de recherche ;
- la modernisation de l'administration et du patrimoine.

Pour une large part, l'IEP a répondu aux objectifs qui avaient été fixés dans ce cadre : création d'une année supplémentaire, semestrialisation, essor des nouvelles technologies, expansion et modernisation du service documentaire.

D'autres actions n'ont pas encore été suffisamment prises en compte. C'est le cas notamment de la formation continue diplômante mais aussi, s'agissant du fonctionnement de l'établissement, de la gestion prévisionnelle et du redéploiement des emplois.

Pour l'avenir, l'IEP doit prendre conscience de plusieurs enjeux majeurs.

1 - Une première prise de conscience stratégique est celle qui doit permettre à l'IEP de ne pas dériver vers la constitution d'une sorte de "faculté de science politique" et de conserver, au contraire, la nature d'un authentique institut d'études politiques, marqué par un bon équilibre entre la science politique, les enseignements juridiques, les sciences économiques et de gestion, les sciences humaines et sociales.

Les analyses qui précèdent révèlent la prédominance excessive de la science politique dans l'établissement, sur bien des plans, notamment s'agissant des moyens en personnels enseignants.

Le CNE est donc conduit à recommander à l'établissement une plus judicieuse répartition entre les différents pôles disciplinaires.

Dès à présent, l'IEP doit se préoccuper de mettre en place une politique de recrutement, afin de pourvoir les emplois vacants après les avoir, le cas échéant, redistribués.

Le CNE recommande que, dans l'indispensable définition d'une gestion prévisionnelle des emplois, nécessaire à la maîtrise de l'évolution démographique des corps enseignants, ce même souci soit présent par la voie d'un redéploiement des emplois entre disciplines.

Enfin, l'IEP de Grenoble s'adosse à une université qui couvre l'ensemble du spectre des sciences de l'homme et de la société. Cette situation est assez rare en France pour être soulignée. Un des atouts de cet IEP consiste, comme l'avait souligné le précédent rapport du CNE, à maintenir la solidité des liens avec l'UPMF. Il ne faudrait pas que l'évolution engagée conduise à une situation inverse, paraissant isoler cet institut du gisement de ressources disciplinaires de l'université (c'est ce que l'on perçoit quelque peu en droit, en sciences économiques, et même dans les disciplines relevant des sciences humaines).

2 - Le second enjeu stratégique pour l'IEP de Grenoble est la recherche d'une maîtrise de la réforme du diplôme dans laquelle il s'est engagé.

L'IEP a réalisé de réelles avancées depuis 1993 afin d'adapter son offre de formation et d'améliorer les services rendus aux étudiants.

Cependant, le CNE recommande qu'il assure un suivi attentif et procède, le cas échéant, aux inflexions nécessaires en ce qui concerne les récentes mesures qu'il a prises concernant l'organisation des études, à savoir le nouveau format à 4 ans du diplôme ainsi que la double certification.

On peut ajouter que, dans le contexte qui est le sien, l'IEP de Grenoble doit s'efforcer de ménager, aux étudiants qui le souhaitent, la possibilité de sortir de la formation à différents niveaux, en particulier dans la perspective des débouchés que sont susceptibles de leur offrir les concours de recrutement dans les fonctions publiques d'État et territoriales.

Par ailleurs, le CNE recommande que l'IEP porte la plus grande attention aux points suivants :

- accroissement de la formation continue diplômante ;
- développement de certains enseignements juridiques (droit des affaires, sociologie du droit) et pour les préparations aux concours (droit international et droit des collectivités) ;
- approfondissement des enseignements d'économie et de gestion ;
- réflexion sur la recomposition des troisièmes cycles.

3 - Le troisième enjeu stratégique pour l'IEP de Grenoble porte sur la recherche de sa place et de son rôle dans une perspective d'aire territoriale d'intervention.

– Une dimension de cette recherche relève bien de la réflexion et de l'action de l'IEP : il s'agit du champ géographique du "Grand Sud-est" de la France, c'est-à-dire de ses rapports avec les autres IEP inclus dans ce champ, l'IEP de Lyon et l'IEP d'Aix-en-Provence.

L'IEP de Grenoble a amorcé une réflexion sur le thème de l'établissement de liens organisés avec les autres instituts, ce que le CNE encourage dans une perspective non pas de conquête ou de domination, mais de développement d'une synergie commune par diverses démarches, particulièrement la coopération dans les formations assurées et la concertation pour dessiner une typologie de formations spécifiques ou complémentaires bien partagées.

– Une autre dimension de cette recherche existe, de niveau national, qui échappe largement à la volonté d'un seul institut comme celui de Grenoble. Il s'agit de la nécessité de clarifier la situation de l'ensemble des instituts d'études politiques de France dans leurs relations avec l'Institut d'études politiques de Paris, dont les initiatives récentes, unilatérales et surprenantes, sont de nature à mettre en péril une indispensable politique concertée, globale et cohérente de "mise en réseau" de l'IEP de Paris et des IEP de province.

Le CNE soumet, à cet égard, à l'attention de l'autorité ministérielle, une recommandation pressante pour que ne se développe pas la confusion générée par des politiques d'établissements agissant seuls à ce sujet et multipliant des "délocalisations", dans l'unique prise en compte des intérêts propres à chacun d'eux, et pour que, au contraire, soit élaborée une politique réfléchie d'aménagement du territoire, assise sur un réseau d'établissements solidaires.

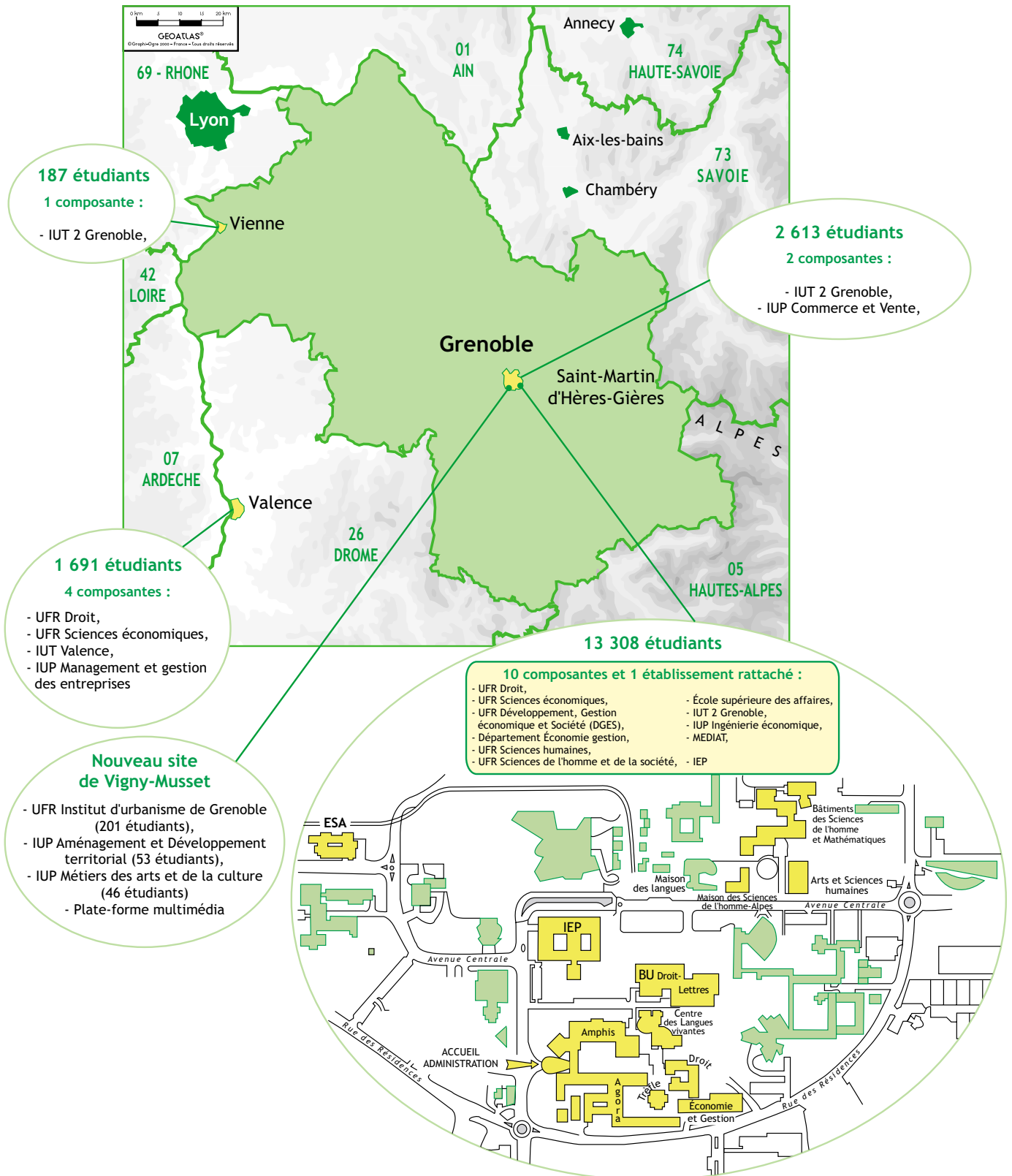
4 - Enfin, le CNE recommande à l'IEP de Grenoble de poursuivre et d'amplifier l'action engagée pour une ouverture vers les universités et autres centres de formation supérieure de l'Europe, non seulement par la voie d'échanges d'étudiants et d'enseignants, mais aussi par des partenariats organisés.

CNE

L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDÈS FRANCE

CARTE DES
IMPLANTATIONS
DE L'UNIVERSITÉ

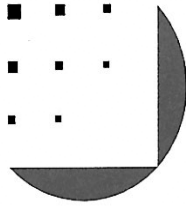
Les implantations de l'Université Grenoble II - Pierre Mendès France en 2001



CNE

L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDÈS FRANCE

POSTFACE :
RÉPONSES
DU PRÉSIDENT
ET DU DIRECTEUR



Réponse du Président de l'université Pierre Mendès France - Grenoble 2 au rapport du Comité National d'Évaluation

Il convient, avant tout, de remercier très chaleureusement le Comité National d'Évaluation (CNE) pour ce rapport et pour la qualité des relations que le Président, les membres, les experts et l'administration du Comité ont su instaurer tout au long de la démarche. L'équipe de direction de l'université a perçu ses interlocuteurs comme des personnalités ouvertes au dialogue, venues non pour juger de manière péremptoire, à partir de critères *a priori* et implicites, mais pour aider l'établissement à progresser dans l'exercice de ses missions d'enseignement et de recherche, dans le contexte qui est le sien. Constamment, le CNE a pris la mesure de l'écart entre les pratiques observées au quotidien d'une part, et la politique de la direction et les projets d'établissement successifs d'autre part.

La phase d'auto-évaluation a également été pour notre université un moment intense qui a permis d'introduire un peu de lucidité collective sur les forces et les faiblesses de ses actions et de son fonctionnement.

Au cours des prochaines années, le rapport du CNE devrait constituer un outil de référence pour accompagner le développement et favoriser le rayonnement de notre communauté universitaire. C'est dire qu'il reviendra aux acteurs de l'université et particulièrement à tous ses responsables, élus ou non, de s'approprier, avec une vision globale, ses analyses, ses conclusions et ses recommandations. Il serait regrettable que le lecteur se précipite sur les passages concernant sa composante ou sa discipline d'appartenance en ignorant, une fois de plus, la dimension de l'établissement, de sa politique et de son projet.

Après avoir situé la portée de ce rapport pour l'université Pierre Mendès France et mis en évidence le contexte relationnel qui a accompagné son élaboration, il me revient, en tant que Président, de formuler les réflexions et les observations que m'inspire la lecture de ce document. Etant en fin de mandat, mon propos ne consiste pas à réagir au rapport du CNE en proposant (ou en opposant) un bilan de mon action qui sera dressé par ailleurs.

Il reste qu'après avoir exercé, pendant une douzaine d'années, des fonctions de Vice-Président puis de Président dans l'équipe de direction de notre université, je suis en mesure de proposer au débat de notre communauté universitaire une vision des dynamiques et des freins en œuvre au sein de notre établissement.

Parmi les problèmes pointés par le CNE, deux d'entre eux paraissent stratégiques pour l'avenir de notre communauté : la cohésion et le pilotage de l'université et - ce qui n'est pas étranger à cette problématique - la mobilisation des ressources humaines et des moyens financiers. De plus, deux autres points méritent des compléments d'information.

1) La cohésion et le pilotage de l'université

Le CNE a noté, malgré des progrès certains, un décalage persistant entre la vigueur des intentions politiques de la présidence et le dynamisme des projets d'établissement successifs d'une part, et la faible adhésion des acteurs - notamment des enseignants - à la politique de l'université, d'autre part. Pourtant, lors de l'élaboration des projets d'établissement 1999-2002 et 2003-2006, chaque collègue volontaire pouvait participer à des groupes de travail thématiques... L'équipe présidentielle est toujours restée ouverte aux idées nouvelles, aux initiatives et aux projets émergents émanant des équipes pédagogiques et des équipes de recherche. Mais il est inutile d'entrer dans un tel jeu. Il y a bien problème puisque, dans les composantes, un écart - le CNE utilise même le mot de « césure » - est perçu entre la politique d'établissement et la vie quotidienne de la composante voire du

département ou de la discipline. Sans doute l'équipe de direction n'a-t-elle pas su se mobiliser suffisamment pour aller à la rencontre des composantes. J'assume la responsabilité de n'avoir pas su (ou pu !) animer un tel processus.

La nouvelle équipe présidentielle, accompagnée par les services collectifs, devra innover pour trouver des voies pertinentes afin que s'instaure ce « dialogue participatif » recommandé par le CNE. Mais le dialogue suppose une rencontre entre des interlocuteurs animés par une réelle volonté tant du côté de la présidence et des services collectifs que des acteurs des composantes. C'est une condition nécessaire mais non suffisante : pour que ce dialogue soit efficace, il faut qu'il s'alimente de données partagées issues d'un système d'information cohérent. C'est dans ce but que fut créée, sur proposition du Secrétaire général, une cellule d'« Aide au pilotage » et ouvert, en collaboration avec les membres du Bureau, ces dernières semaines, un chantier « système d'information » qui constituera un axe essentiel du projet d'établissement 2003-2006.

Des pratiques de dialogue renouvelées seront d'une efficacité limitée si le problème de la cohésion et du pilotage de l'université n'est pas aussi traité au niveau des composantes et des Conseils de l'université.

S'agissant des composantes, elles apparaissent d'une grande hétérogénéité quant à leur niveau de cohésion interne et au mode de management de leurs directions. Il est étonnant que le CNE n'ait développé ces aspects que de manière allusive. Chaque Directeur est confronté à la mise en cohérence de sa composante traversée par des clivages disciplinaires voire sous-disciplinaires ou atomisée, par exemple, en DESS ou formations (à distance notamment) fonctionnant comme des « PME internes »... En outre, dans certaines composantes, on peut se demander si, à moyen terme, le « R » d'UFR aura encore un sens compte-tenu de la création des écoles doctorales et des tentatives d'autonomisation des UMR par rapport à leur composante d'origine.

Pour faire face à cette situation, chaque Directeur de composante adopte un mode de management, qu'en tant que Président, j'ai perçu comme relevant de trois grands types :

- le Directeur porte-parole d'assemblées générales d'enseignants au mieux de l'UFR, au pire d'un département selon le problème posé ;
- le Directeur porte-parole de son conseil d'UFR ;
- le Directeur leader, élu sur une politique de composante affirmée qui cherche à la réaliser en tentant d'emporter la conviction de son conseil.

Bien sûr, comme toute typologie, celle-ci simplifie la réalité ; elle mériterait en outre d'être validée.

C'est en prenant en compte cette situation délicate des Directeurs de composantes qu'il conviendra de réfléchir pour inventer des dispositifs et des processus qui permettront de les impliquer dans la conduite de la politique de l'établissement sans que celle-ci perde de sa vigueur et de sa cohérence. L'instauration de séminaires trimestriels de réflexion et de formation, communs aux Directeurs de composantes et à l'équipe présidentielle, mériterait, sans doute, d'être explorée.

S'agissant des trois Conseils de l'université, le CNE n'a pas relevé la sur-représentation de certaines composantes et de certaines disciplines. Il y a là un facteur qui peut retarder le développement de la cohésion de l'établissement et rendre plus difficile le pilotage global que préconise le CNE.

En ce qui concerne les recommandations du CNE sur la recomposition de certaines disciplines et la pluridisciplinarité, on ne peut que les approuver. Dans la mesure où les acteurs sauront se mobiliser autour de projets plus que sur des problèmes de structure, notre communauté universitaire y puisera un dynamisme et une identité renouvelés.

Pour terminer sur la cohésion et le pilotage de l'université, il semble urgent d'accélérer le rythme du processus qui, depuis la création de l'université des Sciences Sociales en 1970, conduit notre communauté universitaire à passer lentement et inéluctablement d'une collection de facultés, à un établissement fort d'une identité fondée sur la diversité et l'interaction de ses disciplines. Mais dans le contexte de mondialisation que certains de nos collègues ne sont pas les derniers à analyser, il convient de hâter le pas. Pour compter au niveau européen et international, l'université Pierre Mendès

France se doit d'être plus cohérente en tant qu'établissement et motrice dans la dynamique inter-universitaire de site.

La construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur (Licence, Master, Doctorat) comme celle de l'espace européen de la recherche (PCRDT notamment) devrait fournir à notre université l'occasion de renforcer sa cohésion à travers un véritable « dialogue des savoirs », pour déboucher sur l'élaboration et la mise en oeuvre de projets transversaux.

2) La mobilisation des moyens financiers et des ressources humaines

Ce deuxième point est, à l'évidence, en interdépendance étroite avec le premier. Il est inutile de revenir sur le déficit structurel des services collectifs alors que globalement l'établissement dégage, chaque année, des excédents. Sur ma proposition (lettre de cadrage budgétaire du 15 mai 2001), notre Conseil d'Administration a eu le courage d'adopter des mesures qui vont dans le sens d'un retour à l'équilibre du budget des services collectifs. Mais l'effort devra être soutenu et, sans doute, amplifié dans le sens d'une plus grande mutualisation.

Par ailleurs, le CNE incite, à juste titre, l'université Pierre Mendès France à « introduire une véritable gestion prévisionnelle de ses emplois » d'enseignants-chercheurs et enseignants pour préparer la politique de redéploiement que rendra possible le nombre sans précédent des départs en retraite prévus au cours des dix prochaines années.

Il convient d'ajouter que cette recommandation vaut aussi pour le personnel IATOS. La création d'un bilan social - je m'y étais personnellement engagé - dont les données s'enrichissent année après année, constitue une première étape de cette politique préconisée par le CNE. Cependant, le plus difficile reste à faire : évaluer, de manière comparative, les besoins de chaque composante et de chaque service collectif, et réaffecter les emplois selon des critères, sinon partagés, du moins acceptables. A ce sujet, rappelons que, mis à part les deux IUT, tous les emplois sont affectés globalement à l'établissement et non aux composantes quelles que soient les traditions ou l'histoire qui sont parfois invoquées par certains acteurs.

Le CNE n'a pas manqué de pointer avec force « la question des personnels contractuels sur ressources propres » qui « grèvera lourdement le budget de l'établissement à l'avenir ».

Sauf à nier l'évidence, je ne peux que manifester mon accord sur ce constat. Pour autant, il est utile de formuler quelques observations pour éclairer les raisons de cette situation.

L'embauche de personnels IATOS contractuels a accompagné, depuis une quinzaine d'années, une politique dynamique de développement : augmentation exceptionnelle de la population étudiante, professionnalisation des formations, ouverture internationale, développement de la formation continue, de la formation ouverte et à distance, des technologies de l'information et de la communication éducatives... Lors de la contractualisation 1991-1994, l'Etat a refusé au Président de notre université de faire évaluer, par une instance indépendante, les besoins de l'établissement en personnels IATOS.

Tout en développant, à partir de 1991, un programme ambitieux de modernisation de son administration, l'université a embauché un nombre important de personnels précaires sous la forme de TUC, puis de CES pour faire face à l'accroissement des effectifs étudiants et à ses nouvelles missions. Il convient de rappeler que les Présidents de l'époque étaient régulièrement relancés par les autorités déconcentrées de l'Etat afin d'augmenter le nombre des recrutements de TUC et de CES ! Plus récemment, avec le Secrétaire général, nous avons dû limiter l'embauche d'emplois-jeunes au strict minimum, malgré les pressions tant internes qu'externes nous incitant à multiplier ce type de recrutement.

Globalement, l'établissement s'est efforcé de traiter ses personnels précaires de manière correcte : préparations aux concours, formations qualifiantes, accompagnement pour favoriser des embauches à l'extérieur, et, pour une part non négligeable d'entre eux, intégration sur une convention statutaire interne dont le coût pour l'établissement suscite une inquiétude légitime du CNE que je ne peux que partager.

Celui-ci recommande, comme l'équipe présidentielle l'avait envisagé, un temps, devant la Conférence des Directeurs de Composantes, de réduire le nombre des personnels contractuels pour alléger une charge financière qui peut devenir insupportable pour le budget de l'établissement. Comment?

Une application de la loi SAPIN, même concertée avec pertinence avec le Rectorat, n'aura pas pour effet d'atténuer les coûts des personnels sur budget propre de l'université.

Faut-il attendre des créations d'emplois IATOS significativement plus nombreuses, comme la CPU les réclame, juste titre, depuis des années? Notre université, dans sa catégorie disciplinaire, ne figure pas, faut-il le rappeler, parmi les moins bien dotées.

Il conviendra sans doute de réfléchir notre organisation du travail, notamment entre composantes et services généraux et de redéployer, comme le préconise le CNE, les emplois en fonction des priorités fixées par la nouvelle équipe présidentielle et le projet d'établissement. Mais je crains que la mise en application de cette recommandation du CNE soit, d'ores et déjà, rendue très difficile — c'est un euphémisme - par l'application de l'ARTT qui au bout du compte va "ponctionner" une quarantaine d'équivalents temps plein IATOS sur les ressources humaines de notre université!

3) Remarques complémentaires et conclusives

Même si ce rapport ne prétendait pas l'exhaustivité, il aurait été bon d'attirer l'attention du CNE, qui a pourtant rencontré le Directeur de notre SUAPS, sur l'importance de la politique sportive de l'UPMF: intégration du sport dans les cursus, performances de l'association sportive, accueil des sportifs de haut niveau, handisports. La mobilisation permanente d'une équipe pédagogique dynamique, soutenue par la Présidence, permet de faire figurer l'UPMF parmi les universités françaises les plus sportives.

En ce qui concerne les relations avec l'environnement économique au niveau de la Présidence et des services collectifs, peut-être était-ce une erreur d'avoir souhaité conserver cette mission (qui fut la mienne comme vice-président de 1990-1997) sous ma responsabilité directe? Faute de disponibilité, je n'ai pas pu lui donner toute l'impulsion, la cohérence et la lisibilité politiques qui auraient été nécessaires alors que les formations professionnalisées se développaient dans de nombreux secteurs de l'université. En outre, il n'a sans doute pas été heureux de regrouper au sein d'un même service "Formations initiales" et "Relations avec les entreprises". Il convient cependant de souligner que ce service fonctionne, dans une logique de conduite de projet, comme un service d'appui à la politique pédagogique de l'université et au fonctionnement du CEVU; s'agissant de l'ensemble des formations initiales et professionnalisées, il joue un rôle très apprécié d'information et d'accompagnement auprès des responsables pédagogiques, notamment lorsqu'il s'agit de faire merger de nouveaux projets et monter des dossiers d'habilitation.

Qu'il me soit permis avant de terminer ce propos de remercier tous les acteurs de l'université qui se sont impliqués dans la démarche d'évaluation, avec une mention toute particulière pour Sylvie ROBERT qui a su mobiliser nos énergies tout en mettant en forme des informations qualitatives et statistiques de qualité!

En résumé, le CNE nous alerte sur nos faiblesses, tout en nous ouvrant des voies pour y remédier. Il met également en valeur des atouts dont nous n'avons pas toujours conscience. Je ne doute pas que notre communauté universitaire saura s'approprier les conclusions de ce rapport pour améliorer la qualité de notre service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Le 21 mai 2002



François PETIT

Grenoble, le 13 mai 2002

le directeur

Réponse du Directeur de l'IEP de Grenoble

L'évaluation de l'IEP de Grenoble est intervenue à un moment essentiel pour l'établissement. En effet, il est confronté à plusieurs choix stratégiques pour son développement dans un environnement en pleine mutation. Cette évaluation, menée dans une atmosphère de réel dialogue, a permis de préciser et de clarifier plusieurs enjeux déterminants. Elle a ainsi permis de concevoir avec plus d'arguments le projet d'établissement pour la période 2002-2006.

Plusieurs constats et recommandations retiennent évidemment l'attention du directeur. L'évaluation dégage une impression très positive de l'Institut reconnu comme un établissement de grande qualité qui œuvre pour répondre le mieux possible aux attentes des étudiants. Les objectifs prioritaires inscrits au contrat quadriennal pour la période 1999-2002, comme le développement international pour la formation et la recherche et la modernisation de l'administration et du patrimoine, ont été globalement atteints grâce au dynamisme de l'ensemble de l'institut. En revanche, d'autres actions ne semblent pas encore suffisamment prises en compte pour le Comité National d'Evaluation. Il en tire plusieurs recommandations majeures.

L'IEP de Grenoble ne doit pas prendre le risque de se transformer en une sorte de « faculté de science politique ». Il doit conserver, au contraire, la nature d'un authentique Institut d'Etudes Politiques. Le directeur ne peut que partager ce souci dont il a souvent fait part à l'ensemble des personnels. Ce risque est réel, il peut apparaître comme l'une des conséquences de la réussite de l'IEP dans la recherche en science politique. Il doit et peut être évité par plusieurs moyens. Il s'agit de créer un meilleur équilibre entre les enseignements dispensés, comme entre les appartenances disciplinaires des enseignants titulaires. Cela peut s'appuyer sur une politique plus équilibrée de recrutement. Sur ce registre, le CNE recommande, avec raison, de tirer un meilleur parti du rattachement de l'IEP à une Université couvrant un large spectre des sciences humaines et sociales. L'IEP a toujours eu le souci de valoriser cette relation avec l'Université. Même s'il le fait déjà, il est peut-être nécessaire d'utiliser plus les potentialités académiques de l'Université. Mais, il faut aussi mieux faire prendre conscience à la communauté enseignante que les étudiants du diplôme se dirigent de plus en plus vers le secteur privé. Cela exige d'autres adaptations pour une bonne préparation à l'emploi, notamment dans la construction d'une réelle politique de relations extérieures pour l'IEP.

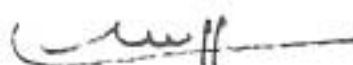
L'IEP de Grenoble doit faire le bon choix en terme de format du diplôme aussi bien par rapport au contexte national qu'international. Aujourd'hui, il a choisi la double certification, avec un diplôme à quatre ans et des masters à cinq ans. Ce choix traduit la volonté de donner aux étudiants une formation de qualité sans un allongement obligatoire pour tous à cinq ans. La question qui se pose maintenant est de savoir si ce choix est définitif ou transitoire compte tenu des réformes nationales et européennes en cours. En même temps, ce choix laisse ouvertes plusieurs possibilités, d'autant plus que le diplôme s'appuie sur la démarche ECTS des crédits transférables. La réflexion doit se poursuivre sur la question du format le plus pertinent pour le diplôme.

L'IEP de Grenoble s'engage dans la voie d'une coopération renforcée avec les IEP du « grand Sud-Est » de la France, donc d'Aix-en-Provence et de Lyon. Cette orientation est encouragée par le CNE afin de créer de réelles synergies entre ces établissements. Le projet d'établissement reprend cette stratégie en définissant des domaines concrets de rapprochement en terme de formation, de recherche, de relations internationales voire de concours commun.

Pour le CNE, « les initiatives récentes de l'IEP de Paris, notamment les délocalisations, sont de nature à mettre en péril l'indispensable politique de mise en réseau de cet IEP et des IEP dits de province ». L'IEP de Grenoble, historiquement qualifié d'IEP d'équilibre, ne peut qu'être sensible aux questions d'aménagement du territoire, y compris et surtout pour l'enseignement supérieur. Il souhaite que les pouvoirs publics, ainsi alertés par le CNE, aient le souci de définir une politique nationale pour les IEP en imaginant des moyens concrets supplémentaires pour une mise en réseau efficace. Là encore des coopérations renforcées sont envisageables.

Enfin, des recommandations plus ponctuelles sont faites. Elles touchent au contenu de l'enseignement en droit, en économie et en gestion. Ces suggestions seront rapidement suivies d'effet dès l'année 2002-2003. La recomposition des troisièmes cycles est entreprise grâce à plusieurs projets, notamment de masters, pour le prochain contrat quadriennal. Il faudra aussi s'engager de manière plus affirmée vers des formations continues diplômantes. Les relations internationales et extérieures de l'IEP vont continuer à se développer, notamment en Europe.

Le directeur de l'IEP a été très attentif à la qualité de l'évaluation comme à celle des recommandations. Il s'est déjà efforcé d'en traduire certaines dans le projet d'établissement qui va constituer la base stratégique du prochain contrat quadriennal pour la période 2003-2006. Il souhaite aussi que le ministère de l'éducation nationale tienne compte des avis du CNE dans sa réflexion sur l'IEP de Grenoble et de manière générale sur l'ensemble des IEP dans cette phase très particulière de leur histoire.



Henri OBERDORFF
Directeur de l'IEP de Grenoble

LISTE
DES
SIGLES

ADU	Agence de développement universitaire
AES	Administration économique et sociale
APASU	Attaché principal d'administration scolaire et universitaire
APOGÉE	Application pour l'organisation et la gestion des enseignements et des étudiants
APS	Activités physiques et sportives
ARSH	(Bâtiment) Arts et sciences humaines
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASU	Administration scolaire et universitaire
ATER	Assistant temporaire d'enseignement et de recherche
BIP	Bonus innovation pédagogique
BSHM	(Bâtiment) Sciences de l'homme et mathématiques
BTS	Brevet de technicien supérieur
CA	Conseil d'administration
CAAE	Certificat d'aptitude à l'administration des entreprises
CANEGE	Campus numérique en économie-gestion
CAP	Commission administrative paritaire
CAPE	Certificat d'aptitude au professorat des écoles
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique
CAPU	Conférence académique des présidents d'université
CDF	Centre de recherche de droit fondamental
CEC	Contrat emploi consolidé
CEFI	Centre d'études franco-italiennes
CEP	Certificat d'études politiques
CEPSE	Centre d'études de la pensée et des systèmes économiques
CERAG	Centre d'études et de recherche appliquée à la gestion
CERAT	Centre de recherche sur le politique, l'administration, la ville et le territoire
CERDAP	Centre d'études et de recherche sur le droit et l'administration publique
CERRALP	Centre de ressources Rhône-Alpes
CES	Contrat emploi solidarité
CESICE	Centre d'études sur la sécurité internationale et les coopérations européennes
CESS	Certificat d'études supérieures spécialisées
CESSSE	Certificat d'études supérieures spécialisées en économie sociale
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation administrative
CHJDH	Centre historique et juridique des droits de l'homme
CIDSP	Centre d'informatisation des données socio-politiques
CLV	Centre de langues vivantes
CNE	Comité national d'évaluation
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CPC	Commission paritaire consultative
CPDG	Centre pluridisciplinaire de gérontologie
CPE	Commission paritaire d'établissement
CR	Chargé de recherche
CRESSON	Centre de recherche sur l'espace sonore et l'environnement urbain
CRHIPA	Centre de recherche sur l'histoire de l'Italie et des pays alpins
CRISTO	Centre de recherche innovation socio-technique et organisations industrielles

CS	Conseil scientifique
CSRPC	Centre de sociologie des représentations et des pratiques culturelles
CTP	Comité technique paritaire
CUERPI	Centre universitaire d'enseignement et de recherche en propriété intellectuelle
CURA	Conférence universitaire Rhône-Alpes
CUREI	Centre universitaire de recherches européennes et internationales
DEA	Diplôme d'études approfondies
DECF	Diplôme d'études comptables et financières
DEFI	Diagnostic économique des firmes
DES	Direction de l'enseignement supérieur
DESCF	Diplôme d'études supérieures comptables et financières
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGES	Développement, gestion économique et société
DOC 2000	Documentation 2000
DR	Directeur de recherche
DRT	Diplôme de recherche et de technologie
DS	Direction scientifique
DSR	Diplôme supérieur de recherche
DU	Diplôme d'université
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EAD	Enseignement à distance
ECTS	European Credit Transfert System
EE	Équipe émergente
EJ	Emploi jeune
ENA	École nationale d'administration
ENS	École normale supérieure
ENSGI	École nationale supérieure du génie industriel
ENSSIB	École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ERASMUS	European Community Action Scheme for the Mobility of University Students
ERES	Équipe de recherches économiques et sociales
ERICA	Évolutions, résistances et identités des cultures alpines
ES	Économique et social
ESA	École supérieure des affaires
ETP	Équivalent temps plein
FAVE	Fonds d'amélioration de la vie étudiante
FNSP	Fondation nationale des sciences politiques
FSEF	Fondation santé des étudiants de France
GAMMAP	Groupe d'analyse des marchés de matières premières
GEA	Gestion des entreprises et des administrations
GIP	Groupement d'intérêt public
GIS	Groupement d'intérêt scientifique
GPEUS	Grenoble pôle européen universitaire et scientifique
GRAIN	Grenoble Alpes incubateur

GRECO	Grenoble campus ouvert
GREFOSS	Groupe de recherche et formation sur les politiques sociales
GRESAL	Groupe de recherche en sciences sociales sur l'Amérique latine
GRH	Gestion des ressources humaines
GTD	Groupe économie, transition développement
GTR	Génie des télécommunications et réseaux (département d'IUT)
HARPEGE	Harmonisation de la gestion des personnels
HESOP	Histoire économique, sociale et politique
IAE	Institut d'administration des entreprises
IATOS	(Personnels) ingénieur, administratif, technique, ouvrier et de service
ICP	Institut de la communication parlée
IEP	Institut d'études politiques
IEPE	Institut d'économie et de politique de l'énergie
IGA	Institut de géographie alpine
IMAG	Institut de mathématiques appliquées de Grenoble
IMSS	Informatique et mathématiques en sciences sociales
INPG	Institut national polytechnique de Grenoble
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de recherche en informatique et en automatique
INSA	Institut national des sciences appliquées
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IREPD	Institut de recherche économique sur la production et le développement
ITARF	(Personnels) ingénieur, technicien, administratif, de recherche et de formation
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUG	Institut d'urbanisme de Grenoble
IUP	Institut universitaire professionnalisé
IUT	Institut universitaire de technologie
KF	Kilofranc(s)
LABSAD	Laboratoire de statistiques et d'analyse des données
LEA	Langues étrangères appliquées
LOM	Langues outils et méthodes
LPE	Laboratoire de psychologie expérimentale
LPS	Laboratoire de psychologie sociale
LSE	Laboratoire des sciences de l'éducation
MBA	Master of Business Administration
MCF	Maître de conférences
MEDIAT	Centre régional de formation aux métiers du livre
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MF	Million(s) de francs
MSG	Maîtrise de sciences de gestion
MSH	Maison des sciences de l'homme
MST	Maîtrise de sciences et techniques
MSTCF	Maîtrise de sciences et techniques comptables et financières
MSU	Mission scientifique universitaire
MTU	Méthode du travail universitaire

NABUCO	Nouvelle approche budgétaire et comptable
NTE	Nouvelles technologies éducatives
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OISP	Organisation industrielle des systèmes de production
OURIP	Observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle
PAST	Professeur associé en service temporaire
PCRDT	Programme-cadre de recherche et de développement technologique
PECO	Pays d'Europe centrale et orientale
PLC	Philosophie, langages et cognition
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
PPF	Programmes pluriformations
PR	Professeur des universités
PRCE	Professeur certifié
QCM	Questionnaire à choix multiples
RIGERS	Recherche interdisciplinaire sur la gestion et l'évaluation des risques en santé
SAN REMO	Système analytique de répartition des moyens
SAUH	Service d'accueil universitaire des étudiants handicapés
SEIGAD	Systèmes environnementaux d'information géographique et d'aide à la décision
SG	Secrétaire général
SGA	Secrétaire général adjoint
SHS	Sciences de l'homme et de la société
SICD	Service inter-établissement de coopération documentaire
SPI	Sciences pour l'ingénieur
STID	Statistique et traitement informatisé des données
STS	Section de technicien supérieur
STT	Sciences et technologies tertiaires
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
TC	Techniques de commercialisation
TD	Travaux dirigés
TEG	Techniques économiques de gestion
TEO	Territoires environnement organisation
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
TUC	Travaux d'utilité collective
U 2000	Université 2000
UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UJF	Université Joseph Fourier
UMR	Unité mixte de recherche
UPMF	Université Pierre Mendès-France
UPR	Unité propre de recherche
USR	Unité de service et de recherche

CNE

L'UNIVERSITÉ GRENOBLE II - PIERRE MENDÈS FRANCE

PUBLICATIONS DU
COMITÉ NATIONAL
D'ÉVALUATION

ÉVALUATIONS INSTITUTIONNELLES

Les universités

L'université Louis Pasteur - Strasbourg I, 1986
L'université de Pau et des pays de l'Adour, 1986

L'université de Limoges, 1987
L'université d'Angers, 1987
L'université de Rennes II- Haute Bretagne, 1987

L'université Paris VII, avril 1988
L'université P. Valéry - Montpellier III, 1988
L'université de Savoie, 1988
L'université Claude Bernard - Lyon I, 1988
L'université Paris VIII - Vincennes à Saint-Denis, 1988
L'université de Provence - Aix-Marseille I, 1988

L'université de Technologie de Compiègne, 1989
L'université Paris Sud - Paris XI, 1989
L'université de La Réunion, 1989
L'université Lumière Lyon II, 1989
L'université Jean Monnet - Saint-Etienne, 1989
L'université Rennes I, 1989
L'université du Maine, Le Mans, 1989

L'université Ch. de Gaulle - Lille III, 1990
L'université Paris XII - Val de Marne, 1990

L'université J. Fourier - Grenoble I, 1991
L'université Strasbourg II, 1991
L'université de Nantes, 1991
L'université de Reims, avril 1991
L'université des Antilles et de la Guyane, 1991
L'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse, 1991
L'université de Bretagne occidentale - Brest, 1991
L'université de Caen - Basse Normandie, 1991
L'université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis, 1991
L'université de Rouen, 1991
L'université de la Sorbonne nouvelle - Paris III, 1991
L'université Paris X, 1991

L'université de Toulon et du Var, 1992
L'université Montpellier I, 1992
L'université des sciences et technologies de Lille I, 1992
L'université de Nice, 1992
L'université du Havre, mai 1992
L'université Michel de Montaigne - Bordeaux III, 1992
L'université Jean Moulin - Lyon III, 1992
L'université de Picardie-Jules Verne - Amiens, 1992

L'université Toulouse - Le Mirail, 1992
L'université Nancy I, 1992

L'université Bordeaux I, 1993
L'université René Descartes - Paris V, 1993
L'université de Haute Alsace et l'ENS de Chimie de Mulhouse, 1993
L'université Pierre Mendès France - Grenoble II, 1993
L'université Paris IX - Dauphine, juin 1993
L'université de Metz, 1993
L'université d'Orléans, 1993
L'université de Franche-Comté, 1993
L'université Robert Schuman - Strasbourg III, 1993
L'université des Sciences et Techniques du Languedoc - Montpellier II, 1993
L'université de Perpignan, 1993

L'université de Poitiers et l'ENSMA, 1994
L'université François Rabelais - Tours, 1994
L'université d'Aix-Marseille II, 1994
L'université Paris XIII - Paris Nord, 1994
L'université Stendhal - Grenoble III, 1994
L'université Bordeaux II, 1994
L'université des sciences sociales - Toulouse I, 1994
L'université d'Auvergne - Clermont-Ferrand I, 1994
L'université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand II, 1994
L'université Nancy II, 1994
L'université Paul Sabatier - Toulouse III, 1994
L'université Aix-Marseille III, 1994

L'université de Corse Pascal Paoli, 1995
L'université Pierre et Marie Curie - Paris VI, 1995
L'université Paris I - Panthéon Sorbonne, 1995
L'université Paris-Sorbonne - Paris IV, 1995
L'université de Bourgogne, 1995
L'université du droit et de la santé - Lille II, 1995

L'université d'Artois, 1996
L'université de Cergy-Pontoise, 1996
L'université d'Evry - Val d'Essonne, 1996
L'université du Littoral, 1996
L'université de Marne-la-Vallée, 1996
L'université de Versailles - St-Quentin-en-Yvelines, 1996
L'université Panthéon-Assas - Paris II, 1996

L'université de La Rochelle*, 1997

L'université de technologie de Troyes*, 1998

L'université de Bretagne-sud*, 1999

L'université française du Pacifique*, 1999

* Rapport ayant donné lieu à un Profil

Les écoles et autres établissements

L'École française de Rome, 1986

L'École nationale des Ponts et chaussées, 1988

L'École normale supérieure, 1990

L'École supérieure de commerce de Dijon, 1991

L'École nationale supérieure de mécanique de Nantes, 1991

L'Institut national polytechnique de Grenoble, 1991

L'École française d'Athènes, 1991

L'Institut des sciences de la matière et du rayonnement - Caen, 1991

L'Institut national des langues et civilisations orientales, 1991

L'Institut national des sciences appliquées de Rouen, 1991

L'École des Chartes, 1992

L'Observatoire de la Côte d'Azur, 1992

L'Institut national polytechnique de Lorraine, 1992

L'École nationale vétérinaire d'Alfort, 1992

Les Écoles d'architecture de Paris-Belleville et de Grenoble, 1992

Le Groupe ESC Nantes-Atlantique, 1992

Le Conservatoire national des Arts et métiers, 1993

L'École nationale supérieure de chimie de Montpellier, 1993

L'Institut national des sciences appliquées de Toulouse, 1994

L'Institut national polytechnique de Toulouse, 1994

L'École nationale supérieure de mécanique et des micro-techniques de Besançon, 1995

L'École nationale supérieure de chimie de Paris, 1995

L'École nationale supérieure d'Arts et métiers, 1995

Le Muséum national d'histoire naturelle, 1996

L'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques*, 1996

L'IUFM de l'académie de Caen*, 1996

L'IUFM de l'académie de Grenoble*, 1996

L'IUFM de l'académie de Lyon*, 1996

L'Institut national des sciences appliquées de Lyon*, 1996

L'École centrale de Lyon*, 1996

L'École normale supérieure de Lyon*, 1997

Le Palais de la découverte*, 1997

La Casa de Velázquez*, 1997

L'École française d'Athènes*, 1997

L'École française de Rome*, 1997

L'IUFM de l'académie d'Amiens*, 1998

L'IUFM de l'académie de Reims*, 1998

L'IUFM de l'académie du Nord - Pas-de-Calais*, 1998

L'IUFM de l'académie de Rouen*, 1998

L'IUFM de l'académie de Bourgogne*, 1998

L'IUFM de l'académie d'Orléans-Tours*, 1999

L'École nationale de formation agronomique*, 1999

L'Institut français d'archéologie orientale*, 1999

L'IUFM de l'académie de Paris*, 1999

L'IUFM de l'académie de Créteil*, 1999

L'IUFM de l'académie de Versailles*, 1999

L'IUFM de l'académie de Besançon*, 1999

L'École supérieure d'agriculture d'Angers, 2000

L'École supérieure d'agriculture de Purpan, 2000

L'École supérieure d'ingénieurs et de techniciens pour l'agriculture, 2000

L'École supérieure du bois, 2000

L'Institut supérieur agricole de Beauvais, 2000

L'Institut supérieur d'agriculture de Lille, 2000

L'Institut supérieur d'agriculture Rhône-Alpes, 2000

L'IUFM du Pacifique*, 2000

L'IUFM d'Aquitaine*, 2000

L'IUFM de l'académie de Toulouse*, 2000

L'IUFM d'Auvergne, 2000

L'IUFM d'Aix-Marseille*, 2000

L'IUFM de Poitou-Charentes*, 2001

L'École nationale supérieure de céramique industrielle de Limoges, 2001

L'IUFM des Pays de la Loire*, 2001

L'IUFM de Bretagne*, 2001

L'IUFM du Limousin*, 2001

L'IUFM de La Réunion*, 2002

L'IUFM des Antilles et de la Guyane avant sa partition, 2002

Les évaluations de retour

L'université Louis Pasteur - Strasbourg I, 1994

L'université de Nantes, 1995

L'École centrale de Nantes, 1995

L'université Rennes I, 1995

L'université de Provence - Aix-Marseille I, 1996

L'université Claude Bernard-Lyon I*, 1996

L'université Jean Moulin-Lyon III*, 1996

L'université Lumière-Lyon II*, 1997

L'université de technologie de Compiègne*, 1998

L'Institut national des sciences appliquées de Rouen*, 1998

L'université de Rouen*, 1998

L'université du Havre*, 1998

L'Institut des sciences de la matière et du rayonnement*, 1998

* Rapport ayant donné lieu à un Profil

L'université de Caen*, 1998
L'Institut polytechnique de Sévenans*, 1998
L'université de Reims - Champagne-Ardenne*, 1999
L'université de Picardie - Jules Verne*, 2000
L'Institut national des sciences appliquées de Toulouse*, 2001
L'université de Limoges*, 2001
L'université de Savoie*, 2002
L'université des Antilles et de la Guyane, 2002

ÉVALUATIONS DISCIPLINAIRES

La Géographie dans les universités françaises : une évaluation thématique, 1989
Les Sciences de l'information et de la communication, 1993
L'Odontologie dans les universités françaises, 1994
La formation des cadres de la Chimie en France, 1996
Le 3ème cycle de médecine générale dans les universités françaises, 1998
La formation des pharmaciens en France (vol. 1), 1998
La formation des pharmaciens en France (vol. 2 : les 24 UFR de pharmacie), 1998

RAPPORTS SUR LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX ET LA POLITIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Rapports au Président de la République

Où va l'Université ?, (rapport annuel) Gallimard, 1987
Rapport au Président de la République, 1988
Priorités pour l'Université, (rapport 1985-1989), La Documentation Française, 1989
Rapport au Président de la République, 1990
Universités : les chances de l'ouverture, (rapport annuel), La Documentation Française, 1991
Rapport au Président de la République, 1992
Universités : la recherche des équilibres, (rapport 1989-1993), La Documentation Française, 1993
Rapport au Président de la République, 1994
Évolution des universités, dynamique de l'évaluation (rapport 1985-1995), La Documentation Française, 1995
Rapport au Président de la République, 1996
Les missions de l'enseignement supérieur : principes et réalités, La Documentation Française, 1997
Rapport au Président de la République, 1998
Enseignement supérieur : autonomie, comparaison, harmonisation (rapport 1995-1999), La Documentation Française, 1999

* Rapport ayant donné lieu à un Profil

Rapports thématiques

Recherche et Universités, Le Débat, n° 43, janvier-mars 1987, Gallimard
L'enseignement supérieur de masse, 1990
Les enseignants du supérieur, 1993
Le devenir des diplômés des universités, 1995
Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service dans les établissements d'enseignement supérieur, 1995
Les magistères, 1995
Les universités nouvelles, 1996
Réflexions à propos du site universitaire de Lyon, 1997
Les universités de Normandie, 1999
La valorisation de la recherche : observations sur le cadre, les structures et les pratiques dans les EPCSCP, 1999
Les formations supérieures soutenues par la Fondation France-Pologne, 1999
Le sport à l'université : la pratique du sport par les étudiants*, 1999
Les écoles et instituts français en Méditerranée, 2000
Les IUFM au tournant de leur première décennie : panorama et perspectives, 2001
Le site universitaire d'Aix-Marseille*, 2001

BULLETINS n° 1 à 33

PROFILS n° 1 à 52

COMPOSITION
DU
COMITÉ

Monsieur Gilles BERTRAND, *président*

Monsieur Michel DELEAU, *vice-président*

Madame Claire BAZY-MALAUURIE

Monsieur Claude LAUGENIE

Monsieur Michel BORNANCIN

Monsieur Michel LEVASSEUR

Monsieur Jean-Claude BOUVIER

Monsieur Jean-Pierre NOUGIER

Monsieur Bernard CARRIERE

Monsieur Michel PINAUD

Monsieur Charles DEMONS

Monsieur Marcel PINET

Madame Claude GAUVARD

Madame Hélène RUIZ-FABRI

Monsieur Pierre GILSON

Monsieur Jean-Louis WALTER

Madame Rose KATZ

Monsieur Jean-Loup JOLIVET, *délégué général*

43, rue de la Procession 75015 PARIS Tel. : 01 55 55 60 97 - Télécopie : 01 55 55 63 94

Internet : <http://www.cne-evaluation.fr>

Autorité administrative indépendante

Directeur de la publication : Gilles Bertrand
Édition-Diffusion : Francine Sarrazin