Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

© université Aix-marseille

© Université Paris 8

Guide pratique

l'autonomie des universités, une réforme de terrain

© université de La Rochelle

Mars 2010

©université de Nancy

La preuve par l'exemple

Ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

Sommaire

Introduction

> L'autonomie, c'est quoi ? 2

Qu'est-ce qui change pour moi ?

> Je suis étudiant 4
> Je suis enseignant-chercheur, bibliothécaire ou agent 6
> Je suis un partenaire de l'université, acteur structurant du territoire 8

Zoom sur...

> L'université de La Rochelle 10
> L'université de Nancy 1 12
> L'université d'Aix-Marseille 2 14

L'autonomie, c'est quoi ?

Entrée en vigueur il y a plus de 2 ans, l'autonomie des universités s'apparente encore trop souvent, pour ceux qui vivent sur les campus comme pour les acteurs des territoires, à un objet nouveau mal identifié. Et ce alors qu'au quotidien, étudiants, enseignants, personnels, et partenaires bénéficient sur le terrain des avancées permises par une loi attendue, nécessaire, qui change radicalement le visage des universités et de la compétitivité des territoires.

> 60% des 83 universités françaises sont autonomes depuis le 1er janvier 2010. Ce petit guide pratique a vocation à montrer, avec des exemples très concrets à l'appui, choisis dans les 18 universités pionnières, ayant franchi le pas au 1er janvier 2009*, comment cette autonomie se traduit dans le quotidien des acteurs depuis un an : ce qu'elle change pour les étudiants des universités, pour tous leurs personnels, mais aussi pour leurs partenaires immédiats, des collectivités locales aux entreprises.

> Le lecteur découvrira, au fil de ce petit guide, 15 des 18 universités qui viendront illustrer tour à tour les différents volets de la loi autonomie, de la réforme d'ampleur de l'orientation et du plan « Réussir en licence » qui l'accompagnent.
Il « visitera » ensuite en intégralité les 3 autres universités autonomes que nous avons choisi de passer à la loupe : Aix-Marseille 2, Nancy 1 et la Rochelle. Au final, il découvrira que l'autonomie n'est pas une, mais 18 - et demain 51 - façons d'aller de l'avant, de construire l'avenir des étudiants et le visage de nos territoires, de bâtir les campus de demain, des campus où la réussite des étudiants et le bien-être de tous les personnels sont au cœur des priorités.

***Sont passées à l'autonomie au 1er janvier 2009 :**
Aix-Marseille 2, Cergy-Pontoise, Clermont-Ferrand 1, Corte, La Rochelle, Limoges, Lyon 1, Marne-la-Vallée, Montpellier 1, Mulhouse, Nancy 1, Paris 5, Paris 6, Paris 7, Saint-Etienne, Strasbourg, Toulouse 1, Troyes.

Sont autonomes depuis le 1er janvier 2010 les 33 universités suivantes :

Aix-Marseille 1 ; Aix-Marseille 3 ; Angers ; Avignon ; Besançon ; Bordeaux 1 ; Bordeaux 2 ; Brest ; Clermont-Ferrand 2 ; Compiègne ; Dijon ; Grenoble 1 ; Lille 2 ; Littoral ; Lorient ; Lyon 3 ; Metz ; Montbéliard ; Montpellier 2 ; Nantes ; Nice ; Paris 2 ; Paris 11 ; Paris 12 ; Paris 13 ; Pau ; Poitiers ; Rennes 1 ; Rennes 2 ; Toulouse 3 ; Tours ; Valenciennes ; Versailles-Saint-Quentin. A ces 33 universités, s'ajoutent 6 établissements d'enseignement supérieur : Ecole normale supérieure d'Ulm, Ecole normale supérieure de Lyon, Ecole normale supérieure Lettres et sciences humaines de Lyon, Institut national polytechnique de Grenoble, Institut national polytechnique de Lorraine et Institut national polytechnique de Toulouse.

Commençons par une définition !

> Autonomie n.f. : Possibilité de décider, pour un organisme, un individu, sans en référer à un pouvoir central, à une hiérarchie, une autorité ; indépendance.

> Traduction dans l'univers universitaire : Comme le souligne l'appellation de la loi qui l'a instaurée, l'autonomie, pour les universités, c'est plus de libertés et plus de responsabilités. Ce lien est crucial, l'un ne va pas sans l'autre.

Concrètement, les universités ont désormais de nouvelles capacités d'initiative de nouveaux outils pour mener leur propre politique de formation et de recherche.

> Première nouveauté : les universités gèrent elles-mêmes leurs ressources humaines et la masse salariale qui va avec.

> Conséquence : leurs budgets doublent et elles disposent de tous les leviers pour organiser leurs formations en fonction des besoins de leurs étudiants et de la situation de l'emploi, faire émerger de nouvelles niches d'excellence scientifique, faire intervenir devant leurs étudiants, des personnalités du monde socio-économique, ou des stars du monde scientifique, valoriser l'engagement de leurs personnels par des primes, créer des fondations, développer les coopérations avec les entreprises...

Chacune d'entre elles devra rendre des comptes sur la mise en œuvre et sur les résultats de cette politique autonome. Chacune d'entre elles sera évaluée sur la qualité de sa production scientifique et sur sa capacité à faire réussir et à insérer ses étudiants.

Autant dire, qu'une petite révolution est en train de se jouer dans l'enseignement supérieur et la recherche, qui permet enfin aux universités françaises d'être alignées sur les standards européens et internationaux, et d'avoir toutes les cartes en main pour doper leur attractivité et leur compétitivité.

« Le passage aux responsabilités et aux compétences élargies façonne le nouveau visage des universités. Le laboratoire d'idées a été stimulé, il a renforcé la créativité et la réactivité, a favorisé aussi un climat politique propice à des évolutions et à des modernisations... Il n'en demeure pas moins que l'autonomie est exigeante en termes de transparence, de communication interne, d'accès de tous à l'assimilation des changements. Partager l'esprit d'autonomie est une condition nécessaire ; le rendre palpable par des actions ciblées et concrètes (sur des primes en particulier) est un gage de réussite. »

Françoise Moulin Civil, Présidente de l'université de Cergy-Pontoise

Je suis étudiant dans une université autonome

Qu'est-ce qui change pour moi ?

Etre étudiant dans une université autonome, c'est évoluer dans une université qui s'engage davantage pour améliorer les dispositifs d'orientation et d'insertion professionnelle, mais aussi pour accompagner la réussite et lutter contre l'échec en licence. Et cela, contrairement à certaines idées reçues, avec deux garanties : les frais d'inscription sont fixés par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et les diplômes restent nationaux.

Je suis guidé(e) et accompagné(e) dans mes choix d'orientation et je peux changer d'avis si la filière que j'ai choisie ne me correspond pas vraiment

> Le SCUIO de l'université Paris V Descartes, très investi dans les questions d'orientation, a créé le Service Offre Formation Insertion (SOFI) pour regrouper les actions qui concourent à l'orientation, l'accompagnement et l'insertion professionnelle des étudiants. L'université accentue les dispositifs d'aide et d'accompagnement dès le L1 : généralisation du tutorat d'accueil et du suivi des primo-entrants, adaptation des enseignements du premier semestre de L1 afin d'accoutumer « progressivement » les étudiants à la logique disciplinaire.

> Autre exemple, l'université de Marne-la-Vallée : dans le cadre de l'orientation active, l'université a lancé en 2009 une expérimentation avec les IUT, permettant aux étudiants de l'université qui sont en difficulté dès le 1er semestre d'entrer à l'IUT au deuxième semestre. Cette rentrée décalée permet à certains étudiants de licence et de DUT en échec de se réorienter sans perdre une année complète. L'université prévoit également le renforcement de l'accueil des étudiants par des tuteurs et la mise en œuvre de réseaux d'anciens élèves notamment grâce aux réseaux communautaires web (Facebook, vidéos…).

Si je rencontre des difficultés, je suis accompagné(e) pas à pas pour réussir mes études

Les initiatives fourmillent pour améliorer la réussite des étudiants, et particulièrement en licence.

> L'université de Haute-Alsace généralise le dispositif des enseignants référents qui assurent un accompagnement personnalisé des étudiants de première année. Des entretiens entre l'enseignant et l'étudiant sont organisés à échéance régulière. 35 enseignants référents bénéficient d'une décharge de service ou d'heures complémentaires pour pouvoir y consacrer le temps nécessaire et avoir la disponibilité requise pour un suivi effectif des étudiants en difficulté. Ce dispositif est complété par un tutorat assuré par des étudiants avancés : 78 étudiants-tuteurs sont employés par l'université. L'université a également institué un partenariat avec le Pôle Développement de l'emploi et insertion professionnelle (qui relève de la direction régionale du travail et de la formation professionnelle), la chambre de commerce et d'industrie et les collectivités territoriales, afin de permettre la réorientation d'étudiants vers des formations qui correspondent à leur profil mais que ne propose pas l'université.

> L'université Jean-Monnet de Saint-Etienne propose par exemple aux étudiants de licence en situation de décrochage un dispositif de semestre « tremplin ».
Les étudiants ayant échoué aux examens du premier semestre peuvent suivre un parcours adapté lors du deuxième semestre, incluant une remise à niveau sur les éléments fondamentaux non maîtrisés du programme. À l'issue de ce parcours, les étudiants peuvent repasser les épreuves du premier semestre et même, le cas échéant, celles du premier et du deuxième semestre, ce qui leur permet d'accéder directement à la deuxième année. Un contrat d'études est proposé à tout étudiant qui choisit de s'engager dans ce parcours. Ce semestre « tremplin » facilite aussi l'intégration d'étudiants venant de DUT, BTS, médecine ou classe préparatoire et souhaitant se réorienter en cours d'année.

On m'aide et on me conseille dans la recherche de mon premier emploi

> A l'université de Cergy-Pontoise, un réseau universitaire et professionnel pour rapprocher les étudiants du monde de l'entreprise a été créé ; il met à disposition des étudiants une base d'offres de stages et d'emplois et une CVthèque. Par ailleurs, une collaboration avec PLACEOJEUNES est mise en place afin d'optimiser l'offre de stage. Une montée en puissance du dispositif permet d'élargir le panel de partenaires et d'offres de stage.

> L'université Paris VI Pierre et Marie Curie a mis en place des conseils de perfectionnement dans chacun de ses départements de formation. Ceux-ci ont pour objet de vérifier les correspondances entre les contenus, les compétences à acquérir et les débouchés, de proposer des évolutions. Ils contribuent à aider au pilotage du bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP).

Je suis enseignant-chercheur, bibliothécaire, agent
dans une université autonome
Qu'est-ce qui change pour moi ?

Travailler dans une université autonome, comme enseignant chercheur, comme personnel administratif ou technique, comme chercheur c'est évoluer dans un environnement où la gestion des ressources humaines est plus dynamique, avec des avancées palpables, où l'ensemble des missions et du travail accomplis sont pris en compte, où la reconnaissance professionnelle, la revalorisation des carrières et les conditions de travail sont au cœur de la stratégie de l'établissement.

Je suis jeune maître de conférence, je suis accompagné(e) dès mon début de carrière

> A l'université de Limoges, les maîtres de conférence nouvellement recrutés se voient proposer un contrat d'accueil d'un an, renouvelable deux fois, destiné à leur permettre d'accomplir dans de meilleures conditions leurs deux missions principales, enseignement et recherche : leur service d'enseignement est ramené à 128 H équivalent TD, et un dispositif d'accompagnement pour la recherche leur est proposé sous la responsabilité du laboratoire qui les accueille, avec comme objectif d'assurer leur statut de publiant.

Que je sois agent, ou chercheur, je bénéficie d'une politique d'attractivité sans précédent qui se traduit par des primes

L'autonomie donne les outils d'une gestion des ressources humaines dynamique pour stimuler l'excellence scientifique.

> A l'université de Lyon 1, des mesures d'attractivité ont été mises en place permettant de recruter des chercheurs de haut niveau comme Monder Thoumi. Des décharges de service ont également été instaurées pour permettre à des maîtres de conférence prometteurs de consacrer du temps à la recherche.

La capacité à développer une politique de ressources humaines propre s'ajoute au plan de revalorisation des carrières, lequel a permis, dans toutes les universités autonomes, d'accroître les possibilités de promotions, d'augmenter les salaires des jeunes maîtres de conférences de 12 à 25%, de multiplier par 7 la prime de responsabilité pédagogique ou encore de créer une nouvelle prime d'excellence scientifique qui concernera 20% des enseignants-chercheurs et des chercheurs d'ici à 3 ans, et pourra s'élever jusqu'à 15 000 € par an.

On reconnaît mon engagement au service de l'université

Toutes les universités autonomes ont mis en place des politiques de reconnaissance de l'engagement au service de l'université.

> A l'université de Clermont 1, la prise de responsabilité est valorisée : les enseignants chercheurs qui ont pris la responsabilité de masters ou de licences perçoivent une prime de 4 500 € par an.

> Dans toutes les universités passées à l'autonomie, les primes sont en forte augmentation pour les personnels administratifs. A Cergy-Pontoise par exemple, l'enveloppe indemnitaire a progressé de 15% par rapport à 2008 pour les personnels administratifs.
Cette augmentation a permis la poursuite de la politique de rééquilibrage des régimes indemnitaires entre corps. Ces 15% se décomposent de la manière suivante : +10% accordés de manière uniforme ; + 5% accordés au mérite. A Clermont 1, cette enveloppe a augmenté de 20%.

Mon bien-être professionnel compte, et il est pris en compte

Les universités autonomes utilisent leurs nouvelles compétences pour développer l'aide sociale envers leurs personnels.

> A Strasbourg, l'université a monté un service d'action sociale, doté d'un budget d'environ 250 000 €. Nouveauté 2009 qui prendra de l'ampleur en 2010 : des prêts sont accordés aux personnes en difficulté, pouvant aller jusqu'à 600 €.

> A Paris XII, autonome en 2010, une prime au logement a été mise en place pour prendre en compte le coût du logement plus élevé en Ile-de-France.

> A Limoges, au-delà des aides d'urgence, l'université a mis à l'étude l'implantation d'une halte-garderie sur deux sites de l'université, destinée aux personnels. Une politique sur les sujets du handicap est également mise en œuvre : recrutement, aménagement des postes de travail, accompagnement et formation.

Je suis un partenaire de l'université, un acteur structurant du territoire

Qu'est-ce que l'autonomie de l'université change pour moi ?

L'autonomie des universités rayonne bien au-delà des limites du campus ; elle s'étend à tous les acteurs du territoire sur lequel elle est implantée.
Développement des alliances, création de fondations, partenariats institutionnels et internationaux : tous les acteurs d'un territoire y gagnent à avoir dans leur bassin de vie des établissements compétitifs, stratèges et dynamiques.

Je travaille dans un laboratoire de recherche : je bénéficie des liens nouveaux avec les universités environnantes, grâce aux rapprochements et aux synergies

Les liens qui se renforcent entre organismes de recherche et universités redonnent du temps de recherche aux chercheurs et font briller les chercheurs français.

> Dans le cadre du PRES (Pôle d'Enseignement supérieur et de Recherche) de Lyon, les chercheurs et les enseignants chercheurs des 3 universités, des établissements et des organismes signent désormais leurs publications avec un label unique "Université de Lyon". Résultat : c'est la promesse de « grimper » dans les classements internationaux.

> A Strasbourg, l'université a mis en œuvre la délégation globale de gestion avec le CNRS qui couvre 12 laboratoires, qui sont les plus grosses unités de recherche de l'université. La moitié des laboratoires sera désormais gérée par l'université, l'autre moitié par le CNRS. En simplifiant ainsi la gestion, l'université et le CNRS redonnent du temps de recherche aux chercheurs.

Je suis un élu, ou une collectivité locale : je peux accélérer la valorisation des talents et le développement économique de mon territoire

Les collectivités locales trouvent dans les universités autonomes des partenaires de premier plan pour des actions conjointes de développement économique et d'attractivité du territoire.

> L'Université de Limoges et la région Limousin en partenariat pour développer la valorisation de la recherche. L'université de Limoges et la Région Limousin ont conçu et créé ensemble, à parts égales, une Agence de Valorisation de la Recherche qui intègre l'ensemble des missions de développement d'activité économique et de transfert de technologie, en liaison avec leur Institut Carnot et les deux Pôles de compétitivité pilotés en Limousin. La création de cette Agence a permis en deux ans de dégager une vingtaine de nouveaux projets de valorisation, d'augmenter de 50% la capacité de contractualisation avec les industriels, et d'augmenter de 20% les projets d'incubation.

Je suis une entreprise, je peux engager un partenariat gagnant-gagnant avec l'université, repérer les talents, accélérer mes recherches

La loi relative à l'autonomie a permis de créer des fondations au niveau des universités et a fait entrer les entreprises au conseil d'administration des universités : une petite révolution, au profit de tous.

> A Clermont 1, le conseil d'administration compte désormais autour de la table le numéro 2 de Michelin, le président

de Limagrain, le directeur régional des Banques populaires, le directeur général des laboratoires Théa et un représentant du groupe La Montagne. La présence de ces personnalités importantes du monde économique local ont donné une vitalité nouvelle à l'université et constitue un accélérateur de projets, relayée par l'existence de la fondation universitaire. Ainsi, avec le laboratoire Théa, une start-up sur l'antibiothérapie s'est montée en quelques mois. De même, une officine expérimentale a été créée au sein de la faculté de pharmacie.
Les étudiants y font des mises en situation avec de vrais clients. Cette initiative, véritable bijou de la pharmacie moderne, n'a pas coûté un sou à l'université, le financement ayant été assuré par les laboratoires.

Un premier aperçu des principaux projets financés

> Chaires
- une chaire en économie de la santé sur l'étude des conditions de mise sur le marché de médicaments dans le domaine du système nerveux central
- une chaire d'économie expérimentale de recherche et de formation dans le domaine de la finance industrielle et du design de réseau

> Bourses
- remise de 5 bourses au mérite d'un montant de 3 000 € à des étudiants inscrits en première année de licence et venant de lycées situés en zones défavorisées ainsi qu'à un étudiant handicapé

> Infrastructures et équipements
- rénovation d'un amphithéâtre pour la faculté de médecine
- réhabilitation de salles de travaux pratiques en implantologie dentaire
- équipement par des dons en nature de 120 postes informatiques, d'un plan interactif de 2 postes de travail pour personnes handicapées dans la bibliothèque universitaire de sciences

Je suis un partenaire européen ou international : je reconnais un partenaire qui fonctionne également de manière autonome, visible et dynamique, et j'accélère ma politique de partenariat

> Clermont 1 se positionne à l'international
L'université vient d'inaugurer un institut franco-chinois en lien avec l'université du Xiangxi. L'idée, c'est de décliner en Chine l'université d'Auvergne. Ce très beau projet est permis par le partenariat de Clermont 1 avec une entreprise (Tell How) et une université chinoise. Elle traduit la capacité d'initiative de l'université et le rayonnement d'une université autonome. Pour compléter ce positionnement, l'université a fait de la mobilité un axe fort, en accordant à ses étudiants des financements pour des stages à l'étranger et des bourses à la mobilité sans condition de ressources. 250 mois de mobilité ont ainsi été financés en 2009.

Zoom sur... l'université de La Rochelle

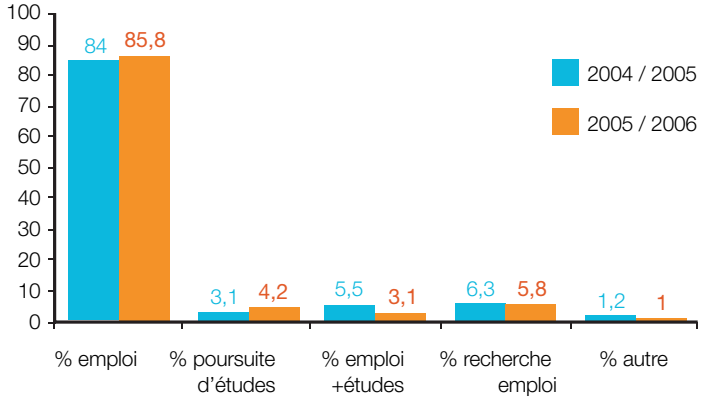
Une université qui mise tout sur la réussite et l'insertion professionnelle de ses étudiants et sur le développement de "pépites" en matière de recherche.

Les chiffres clés

> 6 800 étudiants, 766 personnes travaillent pour l'université
> 1er janvier 2009 : autonomie de l'université
> 19,7 M€ en 2008 à 66,4 M€ en 2009 : évolution du budget en intégrant la masse salariale
> 16,2% d'augmentation de ses moyens de fonctionnement
+ 1 000 en 2 ans, soit + 15% de nouveaux étudiants attirés
Université de proximité, l'université de La Rochelle, en devenant autonome, a développé l'image d'une université dynamique et suscité de nouveaux partenariats.

L'insertion professionnelle à la Rochelle, une ambition : répondre aux enjeux du développement économique local

> L'université a mis en place un **bureau d'aide à l'insertion professionnelle** qui propose un accompagnement personnalisé avec :
- un atelier pour apprendre à faire un CV, 238 étudiants en ont bénéficié depuis fin 2008 ;
- une aide à la recherche de stages ou d'emploi ;
- la mise en place d'une banque de données qui permet de **consulter des offres de stage et d'emploi** classées par type d'activités professionnelles ;
- l'organisation de manifestations avec des représentants des milieux professionnels et associatifs dans le cadre de forums, de conférences et/ou de rencontres (800 étudiants et 40 acteurs intervenants) ;
- la mise en ligne, de manière anticipée au regard du lancement de l'enquête nationale, d'enquêtes d'insertion professionnelle réalisées auprès des jeunes diplômés, et qui ont notamment permis de souligner la bonne insertion professionnelle des étudiants de master 2, 24 mois après l'obtention de leur diplôme (voir graphique ci-dessous).



> Dans le cadre de sa nouvelle fondation universitaire, l'université a développé avec le groupe Alstom un partenariat ayant conduit au développement d'un diplôme universitaire qui vient compléter ses masters en sciences pour l'ingénieur. Le contenu de la formation a été déterminé conjointement par les enseignants et le groupe Alstom pour améliorer l'insertion professionnelle des diplômés à la sortie du master et pour accroître l'attractivité des formations rochelaises en ingénierie. **Ce sont 130h de cours supplémentaires entièrement gratuits, financés grâce aux 100 000 € de dotations de la fondation**, pour les étudiants et pour l'université puisque les coûts sont pris en charge par la fondation universitaire.
70 places sont ouvertes aux étudiants et l'université a déjà reçu 90 candidatures.

3 autres mesures-phare pour favoriser la réussite des étudiants :

> 1. L'identification d'**enseignants référents** qui ont en charge un groupe d'élèves, et occupent un rôle pivot :
- l'enseignant référent doit s'enquérir des données « Admission Postbac » des étudiants qui lui sont confiés et doit rencontrer les étudiants alors identifiés ;
- l'enseignant référent doit prendre connaissance des notes obtenues par les étudiants lors des contrôles continus, évaluations finales et, lorsque cela est en place, les résultats des autoévaluations ;
- en lien avec les services supports et le responsable du semestre ou de l'année, l'enseignant référent peut alors, si cela est nécessaire, proposer aux étudiants de s'inscrire aux cours de remise à niveau, de rencontrer un conseiller afin d'envisager une réorientation et établit un contrat pédagogique avec le responsable pédagogique concerné.

> 2. L'**allègement des effectifs en TD** : l'objectif est de permettre un meilleur encadrement des étudiants dans les disciplines fondamentales. Des groupes à 24 étudiants en TD sont constitués au lieu des groupes à 40 étudiants.

> 3. Suite à l'évaluation des difficultés les plus fréquemment rencontrées par les étudiants au premier semestre, certaines esures complémentaires ont été proposées soit en fin de premier semestre soit au cours du deuxième semestre comme par exemple **des aides à la rédaction, à la compréhension linguistique, méthodologie de recherche documentaire.**

Recherche : l'autonomie « booste » les niches d'excellence de l'université de La Rochelle

L'université de La Rochelle a mis l'accent sur des «pépites» en termes de recherche, comme la recherche sur les problématiques d'environnement et le littoral. L'autonomie lui permet progressivement de mettre davantage de moyens sur ces thématiques-phare. Forte de son image d'université dynamique et autonome, l'université a renforcé ses liens avec le CNRS, notamment dans le cadre de l'institut national du CNRS dédié à l'écologie et à l'environnement.

> **Une politique de primes délibérément dynamique pour les personnels administratifs de l'université**
L'université s'est saisie de ses nouvelles marges de manœuvre financières pour augmenter les primes des agents administratifs et des contractuels :
- **280 fonctionnaires** percevront ainsi une augmentation moyenne de leurs primes de 340 € /an
- **86 contractuels** percevront une augmentation moyenne de leurs primes de 425 € par an

> L'université déploiera **en 2010 une nouvelle politique de prime pour valoriser l'excellence pédagogique et scientifique.**

Zoom sur... l'université de Nancy 1

Une université délibérement tournée vers l'avenir.

Les chiffres clés

> 18 000 étudiants, 1 000 enseignants-chercheurs
> 1er janvier 2009 : autonomie de l'université
> 230 M€ dont 150 M€ : budget 2009 incluant le transfert de la masse salariale
> 35,7% d'augmentation de ses moyens de fonctionnement
+ 1 000 en 2 ans, soit + 15% de nouveaux étudiants attirés

Université dynamique et visionnaire, l'université s'est saisie de l'autonomie pour conforter sa place en matière de réussite des étudiants et de recherche et préparer la grande université de Lorraine de demain. Connectée aux universités allemandes et belges à proximité, l'autonomie permet à l'université de leur parler d'égal à égal, et de tisser de nouveaux partenariats.

Un objectif-phare : mutualiser les dispositifs et faire bénéficier les étudiants de la synergie lorraine

> Insertion professionnelle : Nancy I a mis en place, avec les autres universités lorraines, un bureau d'aide à l'insertion professionnelle qui propose des offres de stages et d'emplois sur l'ensemble du bassin lorrain, avec une approche "compétences". Une aide à la rédaction de CV est proposée. Elément notable : le BAIP propose aux doctorants des formations spécifiques pour se projeter dans la vie professionnelle. Enfin, un espace « diplômés » permet d'intéresser les anciens à la vie de leur établissement, et de garder le lien.

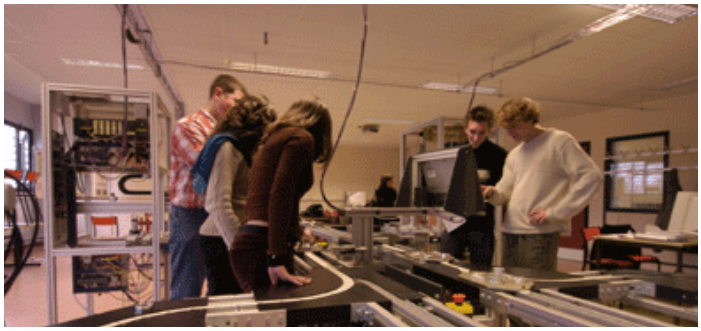
> Réussite des étudiants : la réussite des étudiants tout au long de leur cursus est une priorité ; en licence de mathématiques par exemple, un test permet de diagnostiquer les forces et faiblesses des étudiants et de leur proposer des heures de soutien. 40 tuteurs par semestre aident ainsi les étudiants.

> Accompagnement : l'université a mis en place un dispositif permettant à 1 enseignant référent de suivre 12 étudiants. Il doit voir les étudiants 3 fois au cours du premier semestre, diagnostiquer leurs difficultés et leur proposer des solutions afin d'améliorer leurs résultats. Un tutorat individuel est prévu pour les étudiants les plus en difficulté. 300 étudiants en ont bénéficié en 2009 dans les 3 universités.

Maximiser le potentiel de recherche, multiplier les partenariats : l'exemple d'une parfaite synergie entre autonomie et Opération Campus

> L'université de Nancy a souhaité donner davantage de temps de recherche aux chercheurs. Il a été décidé d'alléger d'1/3 le service d'enseignement des jeunes maîtres de conférence à la fois pour donner plus de temps à la recherche et pour se préparer au métier d'universitaire (préparation à l'enseignement et à la connaissance de l'université). De même, une unité regroupant toutes les unités de recherche a été créée afin de regrouper les forces de recherche et de mutualiser les actes de gestion. Moins de temps pour les actes de gestion, c'est plus de temps pour la recherche.

> Bénéficiaire de l'Opération Campus, l'université Nancy I souhaite maximiser ses forces en matière de recherche et regroupera sur le pôle de santé la plupart des laboratoires de recherche : une manière de créer l'effervescence scientifique et de hisser l'université au meilleur niveau, tout en mutualisant la gestion.



> L'autonomie permet, par ailleurs, à l'université de renforcer ses partenariats avec les universités transfrontalières : les universités de la région ont ainsi décidé de mutualiser leurs équipements de recherche, de développer la mobilité des enseignants chercheurs entre universités en partageant leurs services sur de courtes durées. Elles projettent, ensemble, d'inviter un prix Nobel pendant quelques mois.

Le bien-être des personnels au cœur des priorités de l'université

> Attentive au bien-être de ses personnels et de ses étudiants, l'université a chargé un vice-président de l'action sociale, culturelle et sportive. Un service d'action sociale doté de 3 personnes dont une assistante sociale a également été constitué. Ce bureau, doté de 100 000 €, notamment pour financer des aides sociales et aides d'urgence devrait monter en puissance en 2010 et atteindre 250 000 €.

L'autonomie, 1er acte d'un projet ambitieux de regroupement des établissements de Lorraine

> L'autonomie a donné des ailes à Nancy I qui travaille activement, avec les universités de Nancy II, de Metz et l'Institut national polytechnique de Lorraine à une fusion des établissements. Ce projet ambitieux verra naître un établissement au potentiel scientifique élevé, créant de la visibilité et de l'attractivité, un degré élevé d'autonomie et une gouvernance équilibrée, mêlant toute la richesse de ses entités : facultés, écoles, classes préparatoires.

Zoom sur... l'université d'Aix-Marseille 2

Une université « boostée », pour laquelle la culture d'initiative et de résultat fait loi.

Les chiffres clés

> 23 000 étudiants, 1 000 enseignants-chercheurs
> 1er janvier 2009 : autonomie de l'université
> 230 M€ dont 150 M€ : budget 2009 incluant le transfert de la masse salariale
> 18,1% d'augmentation de ses moyens de fonctionnement

Aix-Marseille II a depuis plusieurs années la volonté de se hisser au meilleur niveau en termes de formation et de recherche. L'autonomie lui a donné tous les outils pour mettre en œuvre cette ambition et l'université s'en est saisie.

La culture de l'initiative et du résultat : un leitmotiv

C'est le fil rouge de la démarche d'Aix-Marseille II qui encourage les performances collectives, institutionnelles et individuelles à travers les outils et les nouvelles marges de manœuvre financières dont elle dispose.

> Au niveau des institutions : les composantes de l'université sont encouragées à soutenir des objectifs mesurés par des indicateurs (par exemple : objectif mise en place d'enseignants référents, mesuré par le taux de présence des étudiants aux entretiens), valorisés par un bonus de 600 000 € au total qui rétribue l'atteinte de ces indicateurs.

> Au niveau des équipes : il s'agit d'encourager les équipes, aussi bien de formation que de recherche à être force de proposition sur des actions innovantes.

3 exemples concrets :
- un fonds d'intervention pédagogique a été créé et doté de 200 000 € pour financer des initiatives ;
- en 2009, la Faculté de Médecine a ainsi reçu un financement pour l'installation d'une vidéo projection sur sujet anatomique ;
- l'université attribue également une prime de 20 000 € à la meilleure équipe pédagogique. Une telle enveloppe a ainsi pu être attribuée pour une équipe dynamique en matière de formation à distance.

> Au niveau des individus : tous les personnels sont concernés (titulaires, contractuels, administratifs, enseignants-chercheurs sur le volet formation comme sur le volet recherche) par une démarche qui vise à valoriser l'engagement et les résultats.

3 exemples concrets :
- en matière de formation : les étudiants évaluent les formations. Une prime de qualité pédagogique de 3 500 € à 15 000 € annuels par personne valorisera dès 2010 les meilleurs enseignants.

54 enseignants devraient pouvoir en bénéficier, soit 5% des enseignants titulaires ;

- **en matière de recherche :** la prime d'excellence scientifique (entre 3 500 € et 15 000 € annuels par personne également) est attribuée à 20% des enseignants chercheurs.

Ceux d'entre eux qui reçoivent des distinctions scientifiques peuvent la recevoir, de même qu'un directeur de laboratoire qui fait progresser la cotation de son laboratoire ;

- **pour les personnels administratifs,** dès lors que les ingénieurs techniciens de recherche et de formation sont évalués, et sur la base de leurs résultats, ils peuvent voir passer leurs primes de 3 800 € annuels à 5 800 € annuels (480 € par mois).

Les personnels au cœur de la stratégie d'attractivité d'Aix-Marseille 2

Au-delà de la politique de primes, l'université a fait du **bien-être de ses personnels un axe fort de sa politique de gestion des ressources humaines** et un élément clé de son attractivité.

> **Une véritable politique d'action sociale** : avant l'autonomie, l'université consacrait 70 € par agent à l'action sociale. En 2009, **elle y consacre plus de 100 € par agent et a pour objectif de passer à 300 € par agent en 4 ans.**

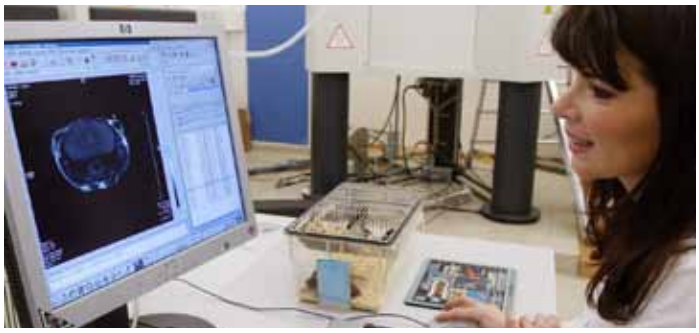
Derrière ces montants, des actions concrètes sont menées par l'université :

- aides d'urgence pour des personnels en difficulté, de 100 jusqu'à 300 € ;
- avantages en termes de vacances, de loisirs, et de restauration collective…

> **Une politique de formation active**, à destination des personnels administratifs dans le cadre de la montée en compétence des universités, mais aussi des enseignants-chercheurs (par exemple, formations à l'anglais scientifique).

Une université attractive pour les chercheurs et qui fait du sur-mesure pour les étudiants

> **L'université se veut aussi attractive pour les chercheurs** et a mis en œuvre tous les outils **pour faire venir des jeunes à très fort potentiel**, avec des chaires d'excellence environnées à 100 000 €, et des possibilités de rémunérations élevées. Son ambition : accueillir un nobelisable. Avis aux candidats…



> **Pour la réussite des étudiants :**

- la mise en place d'une « cellule licence », et d'un accompagnement personnalisé ;
- un dispositif de « visio-conférence pour favoriser l'orientation vers les lycées » : 300 lycéens touchés ;
- un bilan de compétence à l'entrée de la licence pour bien évaluer les besoins des étudiants et les conseiller, qui touche 800 étudiants ;
- un module de sensibilisation aux métiers avec 700 étudiants concernés.

> **Une politique d'insertion professionnelle des étudiants dynamique** :

- la création d'un site web qui regroupe une information généraliste sur l'insertion professionnelle ;
- le recueil et la diffusion d'offres de stages ;
- la création d'une « CVthèque » ;
- la mise en ligne d'un carnet d'adresse d'entreprises ;
- la création d'un réseau social pour les anciens.