

**Contribution de la CDUS adoptée le 18 octobre 2012
pour le comité de pilotage
des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche**

La Conférence des Directeurs d'UFR Scientifiques (CDUS) s'est donnée notamment pour mission de réfléchir sur les activités de Formations et de Recherche qui sont menées au sein des UFR scientifiques. La place de ces composantes dans le paysage universitaire français fait également partie de ses thèmes de réflexion. Parmi les activités de la CDUS, un moment fort correspond à l'organisation d'un colloque annuel centré sur un des thèmes exposés ci-dessus. Par ailleurs, la CDUS transmet régulièrement, à la CPU, DGESIP, MESR, ..., des communiqués exprimant les résultats de ses réflexions. La présente participation aux assises se fait sur la base de ces travaux.

Thème 1 : Agir pour la réussite des étudiants

Les doyens et directeurs d'UFR scientifiques, très impliqués sur le terrain de la formation, se sentent particulièrement concernés par la question de la réussite de tous les étudiants, par l'adéquation formation-emploi et par la cohérence globale de l'offre de formation de l'enseignement supérieur.

De nombreuses discussions et réflexions sont débattues au sein de la CDUS, elles ont pour objet de formuler des propositions dans le cadre d'une réflexion sur le cycle licence, permettant d'une part l'insertion professionnelle et la poursuite en master, et d'autre part la mise en place des conditions pédagogiques et matérielles permettant la réussite du plus grand nombre.

L'Université doit assumer la lourde tâche de donner à tous les étudiants les moyens d'accéder à un avenir professionnel et de former la grande majorité des cadres de la Nation. L'insertion professionnelle est la finalité de toutes les formations scientifiques universitaires.

Parmi les propositions déjà exprimées par la CDUS, rappelons en quelques-unes :

➤ **Concernant la licence**

- **Pour attirer les jeunes vers les formations scientifiques, développer la liaison Université/second degré et aider les lycéens à choisir leur orientation dans l'enseignement supérieur :**
 - Soutenir les CCSTI et les opérations nationales de promotion des sciences telles que le concours «faites de la science».
 - Aider les initiatives locales permettant aux lycéens de visiter au cours de l'année scolaire les laboratoires de recherche et de découvrir l'université et les conditions de déroulement des cours, des travaux dirigés et des travaux pratiques. Promouvoir des enseignements de "Science et Société" au lycée comme en licence.
 - Orienter prioritairement les bacheliers professionnels et technologiques vers les filières courtes de l'enseignement supérieur.
- **Pour faire de la licence de sciences et technologies une formation lisible et attractive :**
 - Harmoniser les **intitulés des mentions** par la concertation comme le préconise le comité de suivi de la licence.
 - Mettre en place les **référentiels de compétences** présentés au CNESER par le comité de suivi de la licence. A ce sujet, un travail approfondi reste à faire pour décliner les socles des fondamentaux en cohérence avec les compétences décrites.
- **Développement d'enseignement expérimental à travers le financement de plates-formes techniques renouvelées**

- **Créer au sein de la licence de sciences et technologies des parcours de réussite pour tous :**
 - Proposer des parcours permettant de valoriser les étudiants les plus motivés.
 - Proposer un parcours adapté aux étudiants se trouvant dans une situation difficile.
 - Aider les étudiants en difficulté par un tutorat ciblé.
 - Valoriser la mission d'enseignement des enseignants-chercheurs et plus particulièrement en première année.
 - Assurer une formation continue des enseignants et des enseignants-chercheurs.
- **Trois conditions de mise en œuvre pour la réalisation de ces propositions :**
 - Donner les moyens humains et financiers aux universités.
 - Garantir les conditions minimales d'hébergement et de ressources aux étudiants.
 - Repenser le métier, la formation et la carrière des enseignants-chercheurs.

➤ **Concernant le master**

- 60 % des diplômés de master dans le domaine sciences et technologies exercent la fonction d'ingénieur.
- Nous soutenons une expérience intéressante, la création des cursus **Master en ingénierie** au sein de nos UFR.
- L'ingénierie moderne ne peut plus être séparée des sciences tant leur évolution les a intriquées. Très fortement liés aux laboratoires de recherche reconnus, ces cursus sont organisés dans les UFR dont l'une des missions est l'articulation formation - recherche.
- Ils mettent en lumière que les masters constituent une autre voie de formation aux métiers d'ingénieurs que nous souhaitons voir reconnue dans les conventions collectives.

Thème 2 : Donner une nouvelle ambition pour la recherche

- La recherche doit **nourrir les formations**.
- **Rééquilibrer** la part du financement récurrent face à la recherche sur contrat.
- Offrir des **aménagements de service pour la recherche** aux enseignants-chercheurs et enseignants.

Thème 3 : Concevoir le nouveau paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche

- **Quelle que soit l'évolution de l'organisation des universités, nous pensons qu'une structure de niveau 2, actuellement les UFR sont des structures pertinentes.**
 - Les UFR sont les socles de l'université. Elles participent à l'élaboration de la politique de l'établissement et elles en assurent la mise en œuvre pour ce qui les concerne. Elles ont un rôle essentiel **de gestion de proximité et de relais**.
 - Une UFR associe des **départements de formation** et **des laboratoires ou centres de recherche**. Elle est le lieu de rencontre et d'adossement mutuel de ces structures.
 - Tout en affirmant que la politique et la gestion d'une UFR doivent être en cohérence avec le projet d'établissement, une UFR doit aussi être un **laboratoire d'idées, de projets et d'expérimentations** et ainsi contribuer au nécessaire souffle de changement.
 - Pour être en mesure d'assumer ses missions et exister dans le nouveau paysage universitaire, une UFR doit avoir un **périmètre suffisamment large** et une **taille critique**. Cependant toute structuration interne d'une université dépend de sa taille et de sa configuration, et au sein d'un établissement le débat ne peut pas porter sur le nombre et sur le contour des composantes tant que l'université n'a pas discuté du rôle et des missions de ses composantes.
 - Un **contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens** doit permettre de formaliser le projet de l'UFR, en cohérence avec le projet de l'établissement. La réflexion sur ce contrat doit être l'occasion de définir un **principe de subsidiarité** et se traduire par des **délégations de compétences**.
 - L'équipe de direction d'une UFR doit pouvoir assumer les responsabilités qui lui sont données et participer pleinement à la vie de l'établissement en étant **directement impliquée dans l'ensemble des structures de gouvernance de l'établissement**.

▪ **Quelle place pour les composantes dans le dispositif de GRH de l'établissement ?**

- Plus que jamais, les composantes et leurs Directeurs ont **un rôle à jouer en tant qu'échelon intermédiaire** entre le pouvoir central de l'université et la base qui met en œuvre la politique de l'établissement. Ils ont toute légitimité à s'exprimer, en concertation avec les laboratoires et leurs Directeurs, que ce soit pour les Enseignants- Chercheurs ou les personnels BIATOSS, dans la définition des profils des postes comme dans la manière d'appliquer et de décliner la politique indemnitaire.
- Si l'impact des RCE est encore faible dans la gestion des carrières, la logique des corps et des instances nationales continuant à s'exercer, les Directeurs de composantes doivent pouvoir donner **leur avis sur les promotions, les demandes de congés et de délégation**, sans se substituer aux commissions et aux conseils compétents, et en respectant les prérogatives de chacun, en particulier des organisations syndicales. Ils doivent pouvoir contribuer aux processus et formuler des propositions.
- Il n'y a bien évidemment aucun modèle unique qui émerge ou qu'il faille promouvoir mais la question du rôle des composantes dans la GRH renvoie à celles de la taille et du périmètre de celles-ci. *Les formes et les périmètres actuels des UFR, des écoles et des instituts peuvent être amenés à changer selon la situation locale, mais plus les universités seront importantes, plus il leur faudra des composantes dotées d'une autonomie de gestion et de compétences fortes. Chaque université doit ensuite pouvoir imaginer des mécanismes de délégation de compétences adaptés à sa configuration.*
- La première phase d'acquisition de l'autonomie s'est caractérisée par **une centralisation accrue des processus**, pour mieux les maîtriser.
- Le dialogue de gestion entre chaque composante et l'université doit permettre de trouver **l'équilibre recherché entre le tout central et le tout déconcentré**, mais ce dialogue ne doit pas se résumer à une discussion sur le budget.
- Les discussions doivent inclure le patrimoine et les ressources humaines et permettre d'aborder le bilan des projets, l'évaluation, les objectifs communs partagés. Ce dialogue doit pouvoir être formalisé au travers de **contrats d'objectifs et de moyens** pour l'ensemble des composantes.
- Cette vision impose de **renforcer la fonction de pilotage et d'accompagnement, y compris au niveau des composantes**, et de refuser un système où tous les cadres A et A+ seraient concentrés dans les services centraux.

Points forts

- **Remise à plat de l'orientation post-bac.**
- **Rééquilibrage des financements** pérennes et sur projet de la recherche.
- **Répartition des compétences et des responsabilités entre les composantes et le niveau central**
: application du principe de subsidiarité.

Contact

Jean-Marc BROTO, Président de la CDUS
jean-marc.broto@univ-tlse3.fr; Tel : 05 82 52 57 28

CDUS – Association loi 1901
Maison des Universités – 103 boulevard St-Michel – 75005 PARIS
<http://www.cdus.asso.fr>