

# Contrat quadriennal 2010-2013

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE  
UNIVERSITÉ DES ANTILLES ET DE LA GUYANE



Guadeloupe

Martinique

Guyane

## Contrat 2010 quadriennal 2013

Université des Antilles et de la Guyane  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

# Contrat quadriennal 2010-2013

Entre

**Le ministère de l'enseignement  
supérieur et de la recherche**

**L'Université des Antilles et de la  
Guyane**

d'une part

d'autre part

*Il est établi le présent contrat pour les années 2010 - 2013*

*Ce contrat fera, avant renouvellement, l'objet d'une évaluation de ses résultats au regard des objectifs poursuivis et des engagements pris.*

*Fais à Paris, le 29 juin 2010.*

**La ministère de l'enseignement  
supérieur et de la recherche**

**Le président de l'Université des  
Antilles et de la Guyane**



**Valérie PÉCRESE**



**Pascal SAFFACHE**

*Faire de l'Université des Antilles et de la Guyane  
le principal référent universitaire  
du bassin caribéen et amazonien*

## PRÉAMBULE

Université pluridisciplinaire avec santé, première université de l'Outre-mer avec un peu moins de 12 600 étudiants inscrits au cours de l'année 2008-2009, l'UAG a pour caractéristique d'abriter, à elle seule, l'essentiel de l'enseignement supérieur - et une part importante de la recherche - des trois académies sur lesquelles elle exerce ses missions. Les régions de Guadeloupe, Martinique et Guyane présentent en outre des économies contraintes par la distance vis-à-vis de la métropole, une faible population<sup>1</sup>, des territoires exigus (Guadeloupe et Martinique) et un nombre d'entreprises restreint essentiellement de TPE. Le PIB/habitant y est par conséquent plus faible que celui des régions métropolitaines ainsi que la proportion de diplômés du supérieur dans la population active, lesquels doivent migrer pour trouver des emplois et rémunérations correspondant à leur niveau de formation du fait d'un marché de l'emploi fortement déséquilibré. A cause de ces données exogènes sur lesquelles elle n'a pas ou peu de prise :

- l'UAG doit faire face à des défis d'organisation particulièrement importants ; elle est, en France, l'université dont les sites principaux sont les plus éloignés les uns des autres (jusqu'à 1600 km entre la Guyane et la Guadeloupe, 200 km entre cette dernière et la Martinique), rendant naturellement plus difficile qu'ailleurs la mutualisation des moyens ;
- elle accueille une population plus défavorisée (43,3% de boursiers sur critères sociaux contre 32,7% au plan national), plus fragilisée (elle présente par exemple un taux de bacheliers « en retard » entrant dans l'enseignement supérieur de 40,2% contre 32,2% pour les universités métropolitaines) avec une forte proportion de titulaires du baccalauréat professionnel.

Ces caractéristiques sont autant de défis pour une université qui a également connu une gouvernance fragilisée pendant une part importante de la durée du précédent contrat.

L'UAG a vocation à être, à terme, le principal référent universitaire dans le bassin caribéen et amazonien. Elle doit devenir le premier producteur et dispensateur de savoirs et de savoir-faire dans la zone, et former la plus grande partie de ses futurs cadres. L'enjeu principal du présent quadriennal sera d'affirmer les actions et projets qui permettront de valoriser les atouts de l'établissement dans un environnement toujours plus concurrentiel et de consolider une trajectoire lui permettant d'atteindre les objectifs précédents.

Pour ce faire, cinq objectifs principaux seront simultanément poursuivis :

- 1) Valoriser les forces, compenser les faiblesses induites par le positionnement géographique ;
- 2) Développer la visibilité et la reconnaissance de sa recherche ;
- 3) Structurer une offre de formation en liaison avec la recherche et l'insertion professionnelle ;
- 4) Améliorer les services offerts sur les campus et la vie étudiante ;
- 5) Se préparer au passage aux responsabilités et aux compétences élargies

Plus généralement, l'université replacera ses objectifs de court terme dans une vision à plus long terme affirmée. C'est en fonction de sa vision de long terme qu'elle aura à repenser durant la présente période contractuelle sa gouvernance et sa structuration d'ensemble.

L'actuel contrat s'inscrit dans le cadre de l'application des décisions prises par le **Conseil Interministériel de l'Outre-mer du 6 novembre 2009 (le CIOM)**. Le CIOM, dont la préparation a associé les acteurs de terrain, vise à transformer les universités outre-mer en des pôles d'attractivité dans leurs zones respectives et à **renforcer leur rayonnement (national et) international**. Il encourage la recherche de filières de formation innovantes et originales centrées sur les spécificités locales (par exemple architecture tropicale, recherche halieutique, agro-alimentaire, créole, botanique médicinale...), ainsi que le développement de quelques filières d'excellence prenant appui sur la mise en place de plates-formes recherche-développement-innovation, de réseaux réunissant des acteurs de la recherche publique et éventuellement privée, incluant si possible des partenariats internationaux.

L'université s'emploiera à faire en sorte que chaque partenariat puisse reposer sur la définition d'objectifs précis.

Les partenariats feront l'objet d'une évaluation par l'université à l'issue du quadriennal.

---

<sup>1</sup> Pour la Guyane 229 000 hab. soit moins que la population des 9 premières villes de France et pour la Guadeloupe et la Martinique 400 000 hab. chacune soit moins que les 4 premières villes de France.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Préambule.....</b>	<b>4</b>
<b>Valoriser les forces, compenser les faiblesses induites par le positionnement géographique6</b>	
1-1 Renforcer la place de l'UAG parmi les universités françaises et étrangères.....	6
1-2 Adapter l'organisation de l'université pour faire face aux enjeux de ses territoires .....	6
Placer les formations des enseignants à l'université.....	7
Améliorer l'insertion de chaque pôle universitaire au sein de l'université et dans son environnement géographique.....	8
Consolider l'offre de diplômes à vocation professionnelle en tenant compte des besoins des économies régionales .....	8
<b>Développer la visibilité et la reconnaissance de la recherche à l'UAG .....</b>	<b>8</b>
2-1 Améliorer la structuration de la recherche par un resserrement des thématiques et du nombre des équipes de recherche .....	8
2-2 Encourager la recherche dans l'activité des enseignants-chercheurs et améliorer sa qualité ou son impact.	10
2-3 Renforcer la qualité des études doctorales.....	10
2-4 Elever les exigences en matière de recherche pour les recrutements futurs et développer la participation aux appels à projet internationaux .....	10
2-5 Valoriser économiquement et socialement la recherche .....	11
<b>Structurer une offre de formation en liaison avec la recherche et l'insertion professionnelle1</b>	<b>1</b>
3-1 Obtenir un meilleur adossement des masters à la recherche .....	11
3-2 Mettre en place les conditions d'ouverture d'une (ou plusieurs) formation(s) d'ingénieurs .....	12
3-3 Améliorer les taux de réussite, notamment en licence .....	12
3-4 Développer les liens avec le monde économique .....	12
<b>Améliorer les services offerts sur les campus et la vie étudiante .....</b>	<b>12</b>
4-1 Consolider l'offre documentaire et développer de nouveaux services.....	13
4-2 Améliorer la vie étudiante, faciliter l'accès aux activités sportives et culturelles.....	13
<b>Se préparer au passage aux responsabilités et aux compétences élargies .....</b>	<b>13</b>
5-1 Optimiser les possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication.....	13
5.2 Développer une politique de GRH.....	14
5-3 Rationaliser la gestion comptable et financière de l'université.....	14
5-4 Améliorer la gestion du parc immobilier.....	14
<b>Annexes .....</b>	<b>15</b>
<b>Dispositions réglementaires et financières.....</b>	<b>16</b>
<b>Indicateurs .....</b>	<b>18</b>
Indicateurs communs .....	19
Indicateurs spécifiques .....	37
<b>Tableau des formations .....</b>	<b>47</b>
<b>Tableau des unités de recherche et école doctorale au 1/10/2010.....</b>	<b>54</b>

# 1. VALORISER LES FORCES, COMPENSER LES FAIBLESSES INDUITES PAR LE POSITIONNEMENT GÉOGRAPHIQUE

Au cours du quadriennal, l'université visera à :

- renforcer sa place parmi les universités françaises et étrangères ;
- faire face aux besoins croissants de ses territoires.

## 1-1 Renforcer la place de l'UAG parmi les universités françaises et étrangères

L'UAG peut devenir une vitrine originale de l'enseignement supérieur et de la recherche français dans les Amériques. A l'occasion de la présente période contractuelle, elle devra chercher à améliorer :

- en premier lieu, la reconnaissance dont elle bénéficie dans le système national d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation ;
- en second lieu, sa visibilité dans les zones géographiques avec lesquelles elle est appelée à collaborer (Amérique du Nord, Amérique du Sud, zone Caraïbe). L'université renforcera et capitalisera les collaborations qu'elle a commencé de nouer, avec notamment des universités du continent américain et de la zone Caraïbe. Elle en développera de nouvelles.

Les deux objectifs peuvent se renforcer mutuellement. L'UAG participe par exemple actuellement à un master conjoint « Etudes politiques et coopération internationale », réunissant outre elle-même, l'IEP de Bordeaux et l'université des West Indies (UWI). Au-delà de la formation proprement dite, cette expérience met en synergie les laboratoires de recherche des trois établissements : le CRPLC<sup>2</sup>, le CEAN<sup>3</sup> (Bordeaux) et SALISES<sup>4</sup> (UWI).

L'université est encouragée à développer ce type de master à l'avenir. Un tel dispositif permet en effet aux étudiants d'obtenir en même temps le diplôme des différents établissements partenaires, à l'issue d'un parcours intégré qui peut prévoir des périodes d'études au sein de chacun d'entre eux. Non seulement il constitue un atout de plus pour leur insertion professionnelle ultérieure, mais il peut être, pour l'université, l'occasion de développer la collaboration scientifique en encourageant la circulation des chercheurs et des enseignants entre les différents partenaires.

## 1-2 Adapter l'organisation de l'université pour faire face aux enjeux de ses territoires

Dans les régions des Antilles et de la Guyane, l'adéquation entre offre et demande de formation et de recherche doit être trouvée malgré le contexte insulaire et en tenant compte de l'éloignement des autres universités françaises.

Deux nécessités, en partie contradictoires, s'imposent parallèlement :

- les distances et l'obstacle qu'elles constituent pour la mobilité des personnes font que l'université est le seul établissement d'enseignement supérieur en dehors des STS et des CPGE ; elle a, donc la mission importante de contribuer à la dynamisation des économies régionales ;
- comme toutes les autres universités, l'UAG doit aussi renforcer les spécialisations / différenciations de son offre de formation et de recherche, en fonction des avantages comparatifs dont elle dispose, globalement et par site ; c'est à cette condition qu'elle pourra accroître son attractivité dans un paysage mondialisé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

---

<sup>2</sup> Le Centre de Recherche sur les Pouvoirs Locaux dans la Caraïbe

<sup>3</sup> Le Centre d'Etudes d'Afrique Noire

<sup>4</sup> Sir Arthur Lewis Institute of Social and Economic Studies (SALISES)

L'UAG doit à présent valoriser son expérience et améliorer les conditions d'une gestion dynamique des tensions qui peuvent survenir en son sein, entre Centre et Périphérie (s). Elle a récemment réalisé un lourd travail de mise en conformité de ses statuts avec la Loi LRU. Elle devra continuer à améliorer la gestion de ses spécificités, le cas échéant de façon originale.

Dans le cadre du présent contrat, trois points méritent une attention particulière.

- *Placer les formations des enseignants à l'université*

L'université a d'ores et déjà anticipé, dans le cadre de son offre de formation, les conditions nécessaires à la formation initiale des enseignants, du fait de sa « mastérisation ». Au cours de la période contractuelle, elle aura à réfléchir à améliorer l'articulation entre, d'une part, son offre de formation générale et, d'autre-part, les besoins locaux pour le recrutement des maîtres, ainsi que les demandes de préparation des concours du premier et du second degré. Elle pourra envisager d'élargir le vivier de recrutement de ses étudiants en intégrant des enseignants et des professionnels de la région Caraïbe par le biais de formations initiales et continues, courtes et longues. Elle fera bénéficier les étudiants des actuels IUFM des services qu'elle développe pour ses propres étudiants (TICE, Fonds documentaire...) et facilitera l'accès, pour ses propres étudiants notamment, aux ressources disponibles dans les IUFM.

L'intégration des IUFM est une nécessité. Les 3 IUFM de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane sont en effet désormais les seuls à ne pas être intégrés dans une université (loi n°2005-380 du 23 avril 2005). Ils devront l'être dès la première année de la période contractuelle.

Les objectifs généraux suivants seront poursuivis :

- a) Disposer d'un vivier suffisant d'étudiants formés à l'UAG, sensibilisés aux métiers de l'éducation, de la formation et aux métiers connexes. Pour la Guyane, accorder une attention particulière au renforcement et développement de l'offre en direction des filières fondamentales du second degré.
- b) Réussir la mastérisation en s'appuyant tout à la fois sur les acquis et sur l'offre existante pour construire la nouvelle identité des 3 écoles internes.
- c) Venir en appui à l'offre de formation continue des enseignants des 3 académies en formation professionnelle, et en préparation des concours dans le cadre d'une adaptation au nouveau cadre d'exercice de leurs missions.
- d) Contribuer dans le domaine des relations internationales, à la politique d'ouverture de l'université sur la Caraïbe et l'Amérique du sud en poursuivant les actions de coopération engagées depuis plusieurs années avec des institutions de formation d'enseignants de plusieurs pays de la zone.

#### **Pour la Guadeloupe :**

Le développement du CRREF (Centre de Recherches et de Ressources en Éducation et Formation), laboratoire reconnu dont les travaux sont axés sur la production de ressources et de recherches contextualisées pour la formation, fera l'objet d'une attention soutenue. Il en sera de même de la situation patrimoniale de l'IUFM dont les bâtiments ne sont pas aux normes en vigueur.

Par ailleurs, dans le cadre des orientations du pôle Guadeloupe, l'organisation du master conduisant aux métiers de l'éducation et de la formation, tiendra compte du cadre institutionnel des COM de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin et de leur rattachement à l'académie de Guadeloupe et du vivier potentiel de ses territoires.

#### **Pour la Guyane**

Le contexte académique est particulier. Il devra être pris en compte. A la dimension plurilingue et multiculturelle se rajoute une démographie scolaire en constante et forte augmentation avec de surcroît un nombre d'élèves non scolarisés relativement important. Enfin le taux de professeurs contractuels est particulièrement élevé dans le secondaire (de l'ordre de 20 %). La question d'un recrutement annuel important de personnels enseignants se pose donc avec acuité pour remplir la mission de service public de l'éducation. Le regroupement sur le nouveau campus du Pôle Universitaire Guyanais, de l'IUFM et des autres composantes et services communs universitaires devrait favoriser une politique de site dynamique en faveur de la vie étudiante, dans la gestion du patrimoine, des ressources humaines, de l'offre documentaire, des NTIC et des TICE..

La recherche liée à la formation des enseignants (place des langues à l'école, interculturalité et besoins éducatifs particuliers, représentations et rapports aux savoirs, apprentissage du français comme langue seconde ou de

scolarisation...) se poursuivra en s'appuyant sur les équipes présentes en Guyane (CRILASH<sup>5</sup>, UMR CELIA<sup>6</sup>, MoDyCo<sup>7</sup>) - ainsi que l'institut IREM<sup>8</sup> - et contribuera à la structuration de la recherche en SHS.

#### **Pour la Martinique :**

Une attention soutenue sera accordée à la culture scientifique des futurs enseignants du primaire qui sur le pôle Martinique viennent dans leur quasi-totalité de filières littéraires. Le partenariat avec Universcience et le Futuroscope se poursuivra à travers les stages et ateliers qui ont donné des résultats probants..

Les séjours linguistiques à thèmes spécifiques tels les cours de Burgos pour les aspirants au CAPES et à l'agrégation d'espagnol seront encouragés. Un dispositif analogue sera éventuellement mis en place pour les anglicistes. Ces objectifs ne pourront être atteints que par la poursuite d'une vigoureuse politique partenariale. .

- *Améliorer l'insertion de chaque pôle universitaire au sein de l'université et dans son environnement géographique*

Le GIP « Pôle Universitaire Guyanais » a cessé d'exister en mai 2010 ; son renouvellement n'a pas été demandé par l'université et ses partenaires.

L'établissement s'engage, au cours de la période contractuelle présente, à conduire une réflexion suivie d'une action sur la mise en place de modes d'organisation et de gestion qui assureront, sous la forme d'un fonctionnement de type fédéral, à chacun des pôles universitaires régionaux, de Guadeloupe, de Guyane et de Martinique, à la fois la prise en compte de ses besoins et aspirations et une certaine autonomie dans la gestion quotidienne.

- *Consolider l'offre de diplômes à vocation professionnelle en tenant compte des besoins des économies régionales*

L'université, qui compte actuellement développer ses formations de licences professionnelles (voir infra), devra réfléchir à l'approfondissement de la cohérence d'ensemble de son offre de diplômes à vocation professionnelle. A cette occasion, elle devra examiner les conditions à réunir pour améliorer la qualité de ses formations technologiques et l'adapter aux besoins de ses économies régionales.

## **2. DÉVELOPPER LA VISIBILITÉ ET LA RECONNAISSANCE DE LA RECHERCHE À L'UAG**

L'AERES, dans son évaluation de l'université Antilles-Guyane, juge non satisfaisante la stratégie en matière de recherche de l'établissement : l'UAG ne semble pas avoir accordé d'importance à cette dernière.

Compte tenu de son histoire, l'université doit à présent viser à :

- renforcer la structuration de sa recherche ;
- valoriser davantage cette activité dans la carrière des enseignants-chercheurs ;
- renforcer la qualité de ses études doctorales ;
- élever les exigences en matière de recherche pour les recrutements futurs et développer la participation aux appels à projet internationaux.

### **2-1 Améliorer la structuration de la recherche par un resserrement des thématiques et du nombre des équipes de recherche**

Le plan d'action 2010-2013 privilégie trois domaines scientifiques :

- développement durable et biodiversité ;
- santé et sport en environnement tropical ;

---

<sup>5</sup> Centre de Recherches Interdisciplinaires en Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines

<sup>6</sup> Unité Mixte de Recherche Centre d'Etudes des Langues Indigènes d'Amérique

<sup>7</sup> Modèles Dynamiques Corpus

<sup>8</sup> Institut de Recherche sur l'Enseignement des Mathématiques



- territoires et sociétés.

Ce resserrement des thématiques doit permettre de fédérer davantage la recherche en interne et de la rendre plus visible vis-à-vis de l'extérieur.

Parallèlement, l'université réorganise ses équipes, passant d'un nombre de 22 à 19. Cette évolution permettra d'augmenter la taille trop restreinte de certaines de ses équipes, d'élargir leurs activités, dans l'objectif de mettre fin aux laboratoires classés C par l'AERES.

Les conséquences de la démarche sont, pour le présent quadriennal, une amélioration de la cohérence d'ensemble par site, et notamment :

- la consolidation d'un pôle de recherche « sciences » en Guadeloupe (LAMIA<sup>9</sup>, GTSI<sup>10</sup>, LARGE<sup>11</sup>, COVACHIM2E<sup>12</sup>, QUALITROP<sup>13</sup>, DYNECAR<sup>14</sup>) appuyé par trois plates-formes d'équipements en mutualisation (3 FED) ;
- le renforcement d'unités de recherche en SHS se déclinant sur les trois sites (AIHP-GEODE<sup>15</sup>, CRILLASH<sup>16</sup>, CEREGMIA<sup>17</sup>, CRPLC<sup>18</sup>) complétées par un laboratoire spécialisé en droit et sciences économique en Guadeloupe ;
- la montée en puissance d'équipes de médecine spécialisée sur chacun des trois sites (EPT<sup>19</sup> en Guyane, Cancer et environnement en Guadeloupe, NVT<sup>20</sup> en Martinique) ;
- l'existence d'une UMR à fort potentiel en Guyane et correspondant aux attentes de ce territoire en matière de valorisation de la biodiversité (ECOFOG<sup>21</sup>).

Les enseignants-chercheurs « isolés » sur les sites, du fait de la faiblesse de l'implantation de certaines filières de formation, gardent la possibilité d'être accueillis dans des structures de recherche présentes sur place, si les conditions d'un dialogue disciplinaire cohérent sont réunies.

L'effort mené pour lutter contre la dispersion excessive des thématiques de recherche et des individus entre un trop grand nombre d'unités présentes sur plusieurs sites devra se poursuivre au cours de l'actuel contrat. Au terme de ce dernier, il sera l'occasion de mesurer les progrès constatés dans :

- l'adéquation des thématiques de recherche transversales choisies par les laboratoires compte tenu du rapprochement des spécialisations disciplinaires des personnels affectés en leur sein (cas par exemple des mathématiques au sein du centre d'étude et de recherche en économie, gestion, modélisation et informatique appliqué) ;
- la contribution de chaque site dans la performance d'ensemble de la recherche à l'UAG.

---

<sup>9</sup> Laboratoire de Mathématiques Informatique et Applications

<sup>10</sup> Groupe de Technologie des Surfaces et Interfaces

<sup>11</sup> Laboratoire de Recherche en Géosciences et Energies

<sup>12</sup> COnnnaissance et VALorisation : CHImie des Matériaux, Environnement, Energie

<sup>13</sup> QUALité et valorisation des produits végétaux TROPicaux

<sup>14</sup> DYNamique des Ecosystèmes CARaïbes et biologie des espèces inféodées

<sup>15</sup> Archéologie Industrielle, Histoire, Patrimoine- GEOgraphie, Développement, Environnement (de la Caraïbe)

<sup>16</sup> Centre de Recherches Interdisciplinaires en Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines

<sup>17</sup> Centre d'Etudes et de Recherche en Economie, Gestion et Modélisation Informatique Appliquée

<sup>18</sup> Centre de Recherche sur les Pouvoirs Locaux dans la Caraïbe

<sup>19</sup> Epidémiologie des Parasitoses Tropicales (en Guyane et aux Antilles françaises)

<sup>20</sup> Neurologie et Virologie Tropicale

<sup>21</sup> ECOlogie des FORêts de Guyane

## **2-2 Encourager la recherche dans l'activité des enseignants-chercheurs et améliorer sa qualité ou son impact**

Cet objectif est complémentaire du précédent. Selon les différents modes de calcul, la part des enseignants-chercheurs non rattachés à une équipe de recherche se situe autour de 14% de l'ensemble et la part des enseignants-chercheurs produisant est inférieure d'environ 10 points par rapport à la moyenne nationale.

Au cours de la période contractuelle, compte tenu de ce double constat, l'université conduira les actions suivantes :

- recenser les personnes selon les différents cas de figure ;
- inciter les enseignants à rejoindre un laboratoire et aider les laboratoires à accueillir ceux qui ne sont rattachés nulle part ;
- développer les contrats d'objectifs et de moyens entre les chercheurs et leurs laboratoires, tout en responsabilisant ces derniers à l'importance de leur production pour l'ensemble des ressources apportées à l'université par le ministère au travers du modèle SYMPA.

D'autres actions d'ensemble s'ajouteront, incluant :

- les encouragements pour des collaborations entre les laboratoires internes (au sein ou entre les différents sites) ou externes à l'université. A cette occasion, l'université cherchera à resserrer ses liens avec les organismes de recherche présents sur ses sites ou, à défaut, sur les thématiques privilégiées par sa recherche ;
- la valorisation de l'activité de recherche dans la mission des enseignants-chercheurs, notamment par le développement de primes d'excellence scientifique ; l'université visera aussi l'augmentation des diplômes d'habilitations à diriger les recherches (HDR), en raison du faible taux de maîtres de conférences titulaires de ce diplôme.

## **2-3 Renforcer la qualité des études doctorales**

Les délais de soutenance constatés actuellement dans l'université sont longs. En SHS, par exemple, les  $\frac{3}{4}$  des docteurs de la période 2004-2007 ont soutenu leur thèse en 5 ans et plus.

L'évaluation a souligné qu'il y avait des marges de progrès concernant l'encadrement des étudiants, leur financement, la formation des doctorants, leur devenir professionnel. La période contractuelle sera l'occasion de poursuivre et de prolonger les mesures prises au cours de la fin de la période contractuelle précédente pour redresser la situation :

- Après consultation des directeurs de thèse concernés, l'université veillera à apurer ses fichiers des doctorants inactifs ; l'atteinte de cet objectif est visée dans les deux ans qui suivent le début du contrat.
- L'université accueille beaucoup de doctorants par ailleurs enseignants, pour lesquels le projet de thèse s'apparente plutôt à de la formation continue ; elle ciblera désormais, par une politique d'accompagnement adaptée, les étudiants, notamment boursiers, qui ne sont pas dans ce cas.
- Dans le cadre d'une politique de co-directions de thèses, elle s'emploiera à mobiliser les personnels de recherche des organismes de recherche présents sur les différents sites et développera une politique de collaboration avec des laboratoires externes, français ou étrangers (co-tutelles), spécialisés dans les thématiques d'excellence qu'elle veut développer.
- Comme elle a commencé à le faire, l'université développera les thèses en collaboration avec les entreprises de sa zone géographique.

## **2-4 Elever les exigences en matière de recherche pour les recrutements futurs et développer la participation aux appels à projet internationaux**

La période contractuelle sera l'occasion d'un renforcement des équipes de recherche performantes ou présentant un fort potentiel, mais souffrant d'une sous-dotation en personnel et surtout en EC. Il sera plus généralement tenu compte des besoins de l'établissement découlant des priorités de son plan stratégique en matière de recherche. Les instances compétentes de l'université apporteront une attention toute particulière aux recrutements des enseignants-chercheurs présentant un profil en adéquation avec les axes de recherche des laboratoires les accueillant.

Une cellule de veille et d'aide au montage de projets (Interreg, européens et internationaux) et une cellule de promotion de la recherche et de sa valorisation seront créées.

## 2-5 Valoriser économiquement et socialement la recherche

L'université a des pressions fortes dans le domaine de la biodiversité, du développement des énergies renouvelables, dans l'amélioration de l'environnement régional par la connaissance passée et présente des sociétés de la Caraïbe. Au cours des quatre années du contrat, l'université construira un plan d'actions en lien avec le monde socio-économique, qu'elle mettra en œuvre.

Cependant, ces activités ne doivent pas nuire à l'amélioration de la recherche de l'établissement, qui reste une priorité pour le présent contrat. C'est tout particulièrement le cas pour les disciplines où la recherche est actuellement faible (économie, gestion, etc.). De même, à côté d'une recherche spécialisée, pointue valorisant les atouts de chaque site, le développement des projets de recherche pluridisciplinaires, sans clivages géographiques inutiles, sera encouragé. A cette fin, une politique de BQR adaptée sera mise en place. Elle veillera à assurer la concentration des forces sur quelques thématiques clés.

## 3. STRUCTURER UNE OFFRE DE FORMATION EN LIAISON AVEC LA RECHERCHE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'université doit arbitrer constamment entre trois impératifs pour partie difficiles à concilier :

- rester proche des demandes émanant des bassins d'emplois, adapter l'offre de formation aux demandes des étudiants, au potentiel des lycées et aux besoins des entreprises locales ;
- ne pas disperser l'offre de formation et ne pas réduire le nombre d'étudiants et celui des enseignants et des personnels de soutien disponibles pour chaque type et niveau de formation, au risque de voir se dégrader la qualité des formations délivrées ;
- renforcer la cohérence entre l'offre de formation et le projet scientifique d'ensemble de l'université.

De ce fait, l'université semble avoir plutôt choisi raisonnablement de proposer une offre diversifiée en premier cycle, en particulier en Martinique et en Guadeloupe, sans pour autant aller jusqu'au bout de ses objectifs en matière de réussite et d'insertion professionnelle de ses étudiants. Elle n'a pas non plus donné suffisamment de visibilité à son offre de masters, resserrant l'accueil en école doctorale. A l'occasion du présent contrat, elle devra adapter son offre de masters, qui concerne encore trop peu d'étudiants et dont l'adossement à la recherche peut être amélioré, ainsi que ses formations au niveau licence, notamment à vocation professionnelle.

Dans le même temps, l'université développera ses relations avec les entreprises. La problématique de l'insertion professionnelle aux Antilles et à la Guyane méritera une attention soutenue et une approche spécifique. En effet, aggravée par les difficultés économiques présentes, l'exiguïté du marché de l'emploi fait que l'offre de formation doit être pensée au-delà des besoins régionaux tout en restant au plus proche de ces derniers. La Caraïbe voisine, le Canada, les Etats-Unis, le Brésil et bien entendu, l'Europe (en particulier la France hexagonale) constituent traditionnellement d'autres bassins de recrutement naturels des étudiants antillo-guyanais. Il en découle que l'offre de formation doit aussi tenir compte des besoins professionnels de ces diverses zones pour être à même de proposer des débouchés réels aux étudiants.

### 3-1 Obtenir un meilleur adossement des masters à la recherche

Pendant la période 2010-2013, l'amélioration de la qualité de l'offre de masters sera recherchée. Ils sont aujourd'hui au nombre de 16,5 seulement ayant reçu de l'AERES la note A, avec en tout 31 spécialités. Beaucoup de masters sont actuellement en sous-effectif et gagneront à s'ouvrir à de nouveaux viviers d'étudiants.

Un meilleur adossement des masters à une recherche plus dynamique sera tout particulièrement recherché :

- Tout d'abord, dans le cadre du présent quadriennal, chaque master sera adossé à un laboratoire labellisé par le ministère. L'UAG s'efforcera de créer une convergence de l'évaluation des masters et des laboratoires associés.
- Ensuite, la restructuration plus générale de la recherche, les efforts pour augmenter sa qualité, le développement des collaborations, avec notamment les organismes, devraient à terme porter leur fruit.

### 3-2 Mettre en place les conditions d'ouverture d'une (ou plusieurs) formation(s) d'ingénieurs

L'université affiche son intention de créer, à l'horizon 2014, une école d'ingénieurs spécialisée dans le domaine de l'ingénierie des systèmes énergétiques, de l'environnement et des matériaux. Aujourd'hui les trois régions de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane ne disposent d'aucune formation d'ingénieur à l'université et la frustration occasionnée peut être forte, notamment pour de bons élèves de licence, à l'heure même où les tissus économiques locaux ont probablement également besoin de telles formations. Il est actuellement prévu que l'école soit localisée en Guadeloupe sur le Campus de Fouillole et s'appuie sur un fort partenariat avec l'Institut National Polytechnique de Toulouse. La présente période contractuelle sera l'occasion de commencer à tester la viabilité économique et scientifique d'un tel projet, ainsi que les conditions qu'il conviendra de réunir, notamment les coopérations éventuelles à construire avec d'autres établissements locaux ou métropolitains, en vue de l'évaluation par la Commission des Titres d'Ingénieurs.

### 3-3 Améliorer les taux de réussite, notamment en licence

L'université accueille une population étudiante économiquement défavorisée. L'amélioration de la réussite est conditionnée par de multiples facteurs, comme l'accroissement de l'attractivité afin de recruter de meilleurs étudiants, mais aussi la capacité d'offrir des parcours adaptés aux souhaits et aux compétences des personnes à former.

L'université visera ainsi :

- le renforcement de la mise en œuvre du *plan licence*, afin d'améliorer sensiblement le taux de passage en L2 des nouveaux inscrits en L1 l'année précédente, qui est très inférieur à la moyenne des universités.
- le développement de nouvelles licences professionnelles. L'université disposait lors du précédent contrat de 10 licences professionnelles. Ce nombre est appelé à augmenter significativement à l'occasion de la présente période. L'université fera parvenir, en cours d'exécution du contrat, de nouvelles demandes. Elles concerneront notamment les domaines des sciences exactes et naturelles (environnement), des sciences sociales (Faculté des Lettres) et des sciences de gestion (IUT). Deux autres licences professionnelles, en Economie sociale et solidaire (UFR Droit/Economie) et en Agronomie (UFR SEN en partenariat avec l'INRA) sont également envisagées. L'université veillera au bon adossement de ces demandes par rapport aux besoins effectifs des économies locales.

### 3-4 Développer les liens avec le monde économique

Outre le développement des licences professionnelles, quatre autres axes seront renforcés :

- l'université développera la formation continue en l'orientant vers de nouveaux publics, avec une offre de service renouvelée ;
- L'UAG accentuera le rapprochement entre le monde de l'entreprise et celui de l'université. La fondation qu'elle a créée en partenariat avec le Groupe Bernard Hayot (GBH) en sera par exemple un outil. Le cas échéant, elle en développera d'autres avec de nouveaux partenaires ;
- Les stages en entreprises seront systématiquement recherchés et proposés, en master d'abord mais également en licence. La qualité des stages fera l'objet d'une attention particulière. L'insertion professionnelle sera favorisée en tenant compte des besoins de l'ensemble des régions sur lequel opère l'université ;
- La Création d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) Universitaire favorisera de façon très active l'insertion professionnelle des jeunes, participera à une plus grande professionnalisation des formations de l'UAG et permettra un rapprochement plus organique avec les entreprises, et au-delà, les branches professionnelles et l'ensemble des collectivités territoriales.

## 4. AMÉLIORER LES SERVICES OFFERTS SUR LES CAMPUS ET LA VIE ÉTUDIANTE

Consolider et améliorer l'accès – pour l'ensemble des étudiants et des personnels enseignants ou chercheurs des campus – à l'offre documentaire, améliorer la vie étudiante, en favorisant notamment l'accompagnement et la socialisation universitaires des nouveaux entrants grâce au sport, à la culture, aux activités associatives, sont d'autres moyens de rendre l'université plus attractive tout en facilitant le succès présent et futur des étudiants (notamment l'insertion professionnelle).

#### **4-1 Consolider l'offre documentaire et développer de nouveaux services**

Le Service Commun de la Documentation a tout naturellement un rôle de coordination dans l'activité développée par l'université sur chacun de ses sites. Il aura de nouvelles missions à l'occasion de l'intégration des IUFM ; il est amené à gérer de nouvelles surfaces. Pour répondre à ces défis, il développera les actions suivantes :

- il continuera d'étoffer son fonds documentaire, avec près de 300 000 ouvrages visés en fin de contrat ;
- il développera ses équipements informatiques, investira notamment dans les technologies de RFID (Radio Frequency Identification), ce qui lui permettra de réduire les tâches à faible valeur ajoutée ;
- il poursuivra la mise à disposition des ouvrages sous forme numérique et développera la valorisation de son patrimoine numérique ;
- il accroîtra son offre de service à la communauté étudiante : formation en ligne à la recherche documentaire, développement des lieux de vie, etc.

L'université poursuivra également les efforts déjà engagés par le Service Commun de la Documentation pour mettre à disposition du plus grand nombre, notamment au sein de l'université, toute la production scientifique de l'établissement.

#### **4-2 Améliorer la vie étudiante, faciliter l'accès aux activités sportives et culturelles**

L'université présentera et mettra en œuvre un projet de « maisons de l'étudiant » en Guadeloupe, en Martinique et en Guyane. Il permettra d'accroître une présence étudiante pérenne sur les campus et facilitera l'émergence d'une culture commune avec les étudiants étrangers présents sur chaque site.

Dans le prolongement des projets de lieux de vie du SCD, l'université dégagera plus généralement tout un ensemble de moyens pour le développement de la vie étudiante, associative, sportive et culturelle sur les campus.

### **5. SE PRÉPARER AU PASSAGE AUX RESPONSABILITÉS ET AUX COMPÉTENCES ÉLARGIES**

Du point de vue de la gouvernance, comme il a été dit, l'université visera à mieux structurer son fonctionnement en assurant une certaine déconcentration géographique de la mise en œuvre de sa stratégie d'ensemble. Il lui reste toutefois à trouver le bon équilibre entre le souci d'une meilleure gouvernance locale et celui de maintenir une gouvernance d'ensemble efficace.

Quatre domaines feront l'objet d'une attention particulière : l'optimisation des possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication, le développement d'une politique de GRH, la poursuite de l'assainissement des comptes, le développement de la gestion immobilière.

#### **5-1 Optimiser les possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication**

Compte tenu de l'éclatement de l'université sur plusieurs sites, les actions du Service commun des Technologies de l'Information et de la Communication (STICE) ont une importance toute particulière. Elles visent par exemple à permettre à chaque étudiant de devenir l'acteur de sa formation en dépit des distances et d'accéder plus largement à toute la production de connaissances de l'université.

La démarche unifiée qui avait été engagée au travers de la mise en place du STICE ne s'est pas prolongée par un regroupement des centres de ressources informatiques (CRI), qui restent au nombre de trois, un par pôle géographique.

L'université poursuivra sa réflexion sur l'opportunité de créer une véritable direction des systèmes d'information au cours de la période quadriennale, et sur les conditions de la mise en place d'un schéma directeur pour le développement d'un système d'information global. Il lui faudra examiner comment intégrer certaines de ses spécificités, notamment :

- le faible pourcentage d'étudiants ayant actuellement l'ADSL, ce qui peut limiter le développement de l'environnement numérique de travail, par ailleurs très souhaitable dans le contexte de l'UAG ;
- des besoins d'informations stratégiques constatés au niveau de chaque pôle régional ;
- de l'intérêt de renforcer le pilotage et la coordination des projets transversaux ;

- la nécessité de former les enseignants et les étudiants à l'utilisation des nouveaux outils.

## 5.2 Développer une politique de GRH

Les années à venir seront l'occasion d'un nombre relativement important de départs à la retraite. L'université privilégiera les recrutements qui lui permettront de renforcer les effectifs d'enseignants-chercheurs dédiés à ses axes stratégiques principaux, ou qui lui permettront de réaliser d'autres objectifs du CIOM, tel celui d'une mise en place ultérieure plus satisfaisante des deuxièmes et troisièmes années de deuxième cycle d'études médicales qui lui manquent encore, tout en renforçant la qualité des années de formations déjà existantes.

La pyramide des catégories de BIATOS en cours d'activité présente une très large base et un sommet très étroit. Dans le cadre d'une gestion plus intégrée des personnels, l'université facilitera notamment :

- l'acquisition de compétences dans le cadre de projets professionnels individuels visant l'accès aux catégories supérieures ;
- la mobilité géographique pour permettre une meilleure adéquation entre les postes et les compétences ;
- l'écoute et l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

## 5-3 Rationaliser la gestion comptable et financière de l'université

L'Université poursuivra et renforcera les actions en cours, en vue d'assainir sa situation financière. Il s'agira de mieux encadrer les heures complémentaires et les contrats, pour maîtriser les dépenses publiques, eu égard à l'évolution des ressources propres de l'établissement.

L'UAG consolidera le processus d'élaboration de son budget par la rationalisation des procédures en vue de l'inscrire dans un cadre pluriannuel.

En vue de la certification des comptes, l'établissement devra tout faire pour réaliser l'inventaire physique et comptable. Cette procédure une fois mise en place devra être pérennisée.

La mise en œuvre de la comptabilité analytique, du ressort de l'Agence comptable sera entreprise.

Dans la perspective de son passage aux responsabilités et aux compétences élargies, en 2012, l'université renforcera ses dispositifs de contrôle interne avec notamment la mise en place d'un contrôle hiérarchisé accru de la dépense. Elle devra par conséquent faire évoluer ses fiches de procédures internes.

## 5-4 Améliorer la gestion du parc immobilier

L'université poursuivra sa politique ambitieuse d'amélioration de la qualité de son parc immobilier. Un schéma directeur d'ensemble sera produit à l'occasion de la présente période contractuelle afin de permettre à l'établissement de définir une stratégie suffisamment claire pour lui permettre de prendre des décisions efficaces en matière de maintenance, de rénovation et de construction nouvelle.

A court terme, ce schéma constituera un diagnostic de l'existant (état du bâti, utilisation des locaux et adéquation aux besoins) et établira une définition des besoins prospectifs en termes quantitatifs et qualitatifs. A moyen terme, il devrait permettre aussi à l'établissement de se prononcer sur une éventuelle dévolution de son patrimoine immobilier.

L'UAG visera à développer une gestion économique de ses biens immobiliers et s'emploiera à optimiser la prise en compte comptable de ses investissements.

Elle veillera à la réduction des avis défavorables des commissions de sécurité.

Elle s'équipera d'un logiciel de gestion du patrimoine bâti.

\* \*

L'Etat s'associe aux orientations définies par le présent contrat et apporte son soutien à leur mise en œuvre sous réserve des moyens accordés chaque année par la loi de finances et de leur disponibilité en cours d'exercice.

Ce contrat s'accompagne d'indicateurs de performance sur lesquels s'appuiera l'évaluation prévue à l'issue de la période contractuelle.

# **ANNEXES**

## **Dispositions réglementaires et financières**



## DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET FINANCIÈRES DU CONTRAT QUADRIENNAL, EN APPLICATION DE LA LOI DU 10 AOÛT 2007 RELATIVE AUX LIBERTÉS ET RESPONSABILITÉS DES UNIVERSITÉS

● L'université Antilles-Guyane recevra chaque année une dotation en crédits qui comprend :

- une part qui sera calibrée chaque année en application du modèle d'allocation des moyens, en fonction d'indicateurs d'activités et de performance. Le montant annuel sera précisé dans la notification de crédits qui inclura le montant de la dotation contractuelle, négociée dans le cadre des discussions contractuelles, dont le montant est de :

	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Dotation contractuelle négociée</b>	<b>800 000 €</b>	<b>800 000 €</b>	<b>800 000 €</b>	<b>800 000 €</b>	<b>3 200 000 €</b>

- une part qui sera réservée à des actions spécifiques, réparties selon des procédures ad hoc chaque année. Leur montant annuel sera mentionné dans la notification de crédits.

La notification annuelle et ses éventuelles modifications préciseront, **à la date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE)**, la fraction de la dotation affectée à la masse salariale, celle affectée au fonctionnement et celle affectée à l'investissement.

● De même, **à la date du passage aux RCE**, le plafond des emplois financés par l'Etat, grâce à la fraction de la dotation versée et affectée à la masse salariale, sera précisé chaque année dans la notification de crédits et ses éventuelles modifications.

● L'établissement, s'est fixé des objectifs, en matière d'endorecrutement des professeurs et des maîtres de conférences conformément à l'article L 952-1-1 du code de l'éducation : cf. indicateur N° 6.

● L'établissement s'engage à mettre en place, pendant la durée du contrat, une comptabilité analytique conformément à l'article 45 du décret financier N° 94-39 du 14 janvier 1994 (*version consolidée au 24/01/09*), relatif au budget et au régime financier des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

## Indicateurs

## **Indicateurs communs**

INDICATEURS COMMUNS VAGUE D	CONTRAT 2010-2013
<b>PROGRAMME : FORMATIONS SUPERIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE</b>	
NOM DE L'ETABLISSEMENT	UAG
DERNIERE MISE A JOUR	01/06/2010

## **INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DE LA FORMATION**

### **1 TAUX DE PASSAGE DE L1 EN L2 SIES (PAP)**

Action	Formation initiale et continue de niveau licence
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation

#### **Description de l'indicateur**

Unité de mesure	Ratio en %
Date de la mesure	Années universitaires 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009 ; futures années 2012-2013 et 2013-2014 Disponible en mai de l'année n+1
Champ de la mesure	Etudiants bacheliers de l'année (enseignement public universités et assimilés - France entière) inscrits pour la première fois en DEUG ou L1 et inscrits l'année suivante en 2 <sup>ème</sup> année de DEUG ou de Licence, ou dans une formation équivalente de 2 <sup>ème</sup> année Source : Données administratives recueillies via le Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE) — Universités et assimilés

#### **Élaboration et qualités de l'indicateur**

Nature précise des données de base	Inscriptions principales
Source :	MESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Etudiant (SISE)
Mode de calcul	Suivi de cohorte entre deux années consécutives à une première inscription en licence (DEUG 1 et licence cursus LMD) 1 <sup>ère</sup> année en (n-n+1) Calcul du taux de redoublement - le nombre d'étudiants nouveaux bacheliers qui redoublent à l'issue d'une année universitaire (n-n+1) est rapporté au nombre total de nouveaux bacheliers inscrits en L1 en n- n+1 (redoublement dans la même formation ou dans une autre formation L1) Calcul du taux de passage: - Proportion d'étudiants bacheliers de l'année inscrits pour la première fois en première année de DEUG ou L1 l'année N et qui accèdent à la 2 <sup>ème</sup> année de DEUG ou L2 ou à une formation équivalente l'année suivante.

#### **Données de l'établissement**

		2006-2007	2007-2008	2008-2009	Cible 2013
<b>Etablissement</b>	<i>Effectifs de nouveaux bacheliers inscrits en L1</i>	2316	2504	2606	
	<i>Part de redoublements</i>	37,4	33,9	36,3	
	<i>Part de changements d'orientation</i>	2,7	1,8	1,7	
	<i>Part des inscrits en L1 en n-1 non présents en université à la rentrée n)</i>	32,3	31,9	34,2	
	<i>Part des inscrits en L1 accédant en L2 l'année suivante</i>	27,6	32,3	27,8	<b>33%</b>

A noter : la fixation d'une cible n'est obligatoire que pour la « part des inscrits en L1 accédant en L2 l'année suivante » ; cependant, des cibles peuvent être décidées d'un commun accord pour les autres items du tableau, soit à titre informatif, soit comme indicateurs spécifiques.

## Données toutes universités

<b>Total des universités</b>	<i>Effectifs de nouveaux bacheliers inscrits en L1</i>	164956	161 128	148 269	
	<i>Part de redoublements</i>	23 %	23 %	23,6%	
	<i>Part de changements d'orientation</i>	3,4%	3,6%	3,5%	
	<i>Part des inscrits en L1 en n-1 non présents en université à la rentrée n)</i>	27%	28,7%	29,7%	
	<i>Part des inscrits en L1 accédant en L2 l'année suivante</i>	<b>46,6%</b>	<b>44,7%</b>	<b>43,2%</b>	

**Pour mémoire : la cible 2012 inscrite au PAP 2010 est de 52%.**

### Commentaires de l'établissement :

L'Université des Antilles et de la Guyane accueille 47 % d'étudiants boursiers, 28% proviennent de catégories socioprofessionnelles défavorisées, et près de 11 % d'étudiants issus de baccalauréat professionnel. En tenant compte de ces paramètres et de la politique mise en œuvre pour le plan de réussite en licence, la cible de 33 % fixé dans le cadre de ce contrat est proche de notre réalité.

La politique de renforcement du contrôle d'assiduité, les actions du Plan Réussite Licence en faveur de la consolidation des acquis méthodologiques et scientifiques chez les étudiants identifiés comme « fragiles » ou « en grosse difficulté » (tests de positionnement, groupes de niveau) sont des éléments qui aideront à atteindre la cible fixée.

L'intégration des IUFM étant prévue en cours de contrat les taux seront recalculés pour la prochaine rentrée universitaire.

### Précisions :

Lecture : En 2008-2009, 43,2% des nouveaux bacheliers inscrits en L1 en 2007-2008 pris en compte dans le calcul de cet indicateur (148 269 étudiants) accèdent en L2 ou équivalent et 23,6% de cette même population redoublent en L1.

L'écart par rapport à 100% correspond aux étudiants :

- qui ont quitté l'université,
- qui se sont réorientés vers d'autres filières au sein de l'université.

Les admissions en cours de cursus ne sont pas prises en compte.

Un étudiant inscrit en L1 dans une université X passant en L2 dans une autre université Y est pris en compte dans le taux de passage de l'université X.

Un étudiant inscrit en L1 dans une université X redoublant en L2 dans une autre université Y est pris en compte dans le taux de redoublement de l'université X.

Une seule inscription principale par étudiant est prise en compte dans les effectifs. Quand les étudiants ont pris une inscription dans des universités différentes, une seule est conservée.

Action	Formation initiale et continue du baccalauréat à la licence
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation

**Description de l'indicateur**

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2005 diplômée en 2008
Champ de la mesure	Etablissements d'enseignement supérieur

**Élaboration et qualités de l'indicateur**

Nature précise des données de base	Etudiants (bacheliers et non-bacheliers) inscrits administrativement pour la première fois en première année de premier cycle ou de cursus licence à la rentrée universitaire 2005. Sont exclus du champ, les inscrits en classes préparatoires aux grandes écoles en première année. cf « mode de calcul »
Source :	MESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Etudiant (SISE)
Mode de calcul	<p><b>Le taux de réussite constaté en licence en 3 ans</b> est calculé à partir de la cohorte d'étudiants, bacheliers et non bacheliers, inscrits pour la 1<sup>ère</sup> fois en 1<sup>ère</sup> année de 1<sup>er</sup> cycle ou de cursus licence à la rentrée 2005.</p> <p><b>Méthodes appliquées à partir de la cohorte pour la détermination des taux de réussite à partir de la cohorte :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Méthode 1 : la méthode 1 tient uniquement compte de l'établissement d'inscription en 1<sup>ère</sup> année</b> ; les étudiants qui ont changé tous les ans d'établissement ne sont pas comptabilisés dans le calcul</li> <li>○ <b>Méthode 2 : la méthode 2 tient uniquement compte des résultats en 3<sup>ème</sup> année (L3)</b>, rapportant le nombre de diplômés à celui des inscrits en troisième année</li> <li>○ <b>Méthode 3 : la méthode 3 tient uniquement compte des étudiants ayant effectué la totalité de leur cursus de licence (L1 à L3) au sein du même établissement</b></li> </ul> <p>Cf. PRECISIONS METHODOLOGIQUES : Note DEPP du 27 mai 2008</p>
Service responsable de l'indicateur	SIES
Date de disponibilité de l'indicateur	Mars 2010

Items	périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	Ecart taux observé – taux attendu (M3)
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômés 2008 (cohorte 2005)	14,9	76,9	24,6	-9,5
	<b>Cible 2013 (méthode 3 uniquement)</b>			33%	

**Rappel** : valeurs nationales relatives au taux de réussite en 3 ans dans le PAP 2010 (indicateur 2.4, programme 150).

Unité : %	Diplômés 2007 (L1 en 2004)	Diplômés 2008 (L1 en 2005)	Cible 2013 (L1 en 2010)
Taux de réussite 3 ans	28,8	27,9	43

**Commentaires de l'établissement :**

Nous avons proposé une valeur légèrement à la baisse (33% contre 34% initialement envisagé) en raison du profil de notre population d'étudiants : nous ne parvenons pas pour l'instant à retenir les meilleurs bacheliers. Nous avons un grand nombre d'étudiants en difficulté sociale. Il n'est pas toujours facile de maintenir intacte leur

motivation même si avec le Plan Réussite Licence en particulier nous nous y employons. La cible de 33% nous paraît plus accessible.

Il convient aussi de cibler quelques actions du Plan Réussite Licence sur le semestre 3 pour aider les étudiants les plus fragiles à passer le cap de la deuxième année. Pour ce faire, il s'agira essentiellement de repérer les UE à fort taux d'échec et de mettre en place des mesures d'accompagnement des étudiants au niveau de ces UE.

L'intégration des IUFM étant prévue en cours de contrat les taux seront recalculés pour la prochaine rentrée universitaire.

### **Précisions :**

Note DEPP du 27 mai 2008 (DEPP C1 n° 2008-005)

Le taux de réussite en licence en trois ans a été calculé à partir de la cohorte d'étudiants (bacheliers et non-bacheliers) inscrits pour la première fois en première année de premier cycle ou de cursus licence à la rentrée universitaire 2005. Les inscrits en classes préparatoires aux grandes écoles en première année ont été retirés de la cohorte, afin de ne pas introduire de biais dans le calcul de la réussite. Ces étudiants ont été suivis pendant trois années consécutives afin d'observer leurs résultats au diplôme à la session 2008 (année universitaire 2007-2008).

<b>Taux de réussite en trois ans, toutes universités confondues : %</b>	
	<b>92</b> sont restés dans le même établissement durant 3 ans
Sur 100	<b>5</b> sont restés dans le même établissement durant deux ans
diplômés :	<b>2</b> ont changé d'établissement entre la deuxième et la troisième année
	<b>1</b> a changé d'établissement tous les ans

La cohorte porte sur **des inscriptions administratives** recensées dans le système d'information SISE. On ne sait donc pas si les étudiants concernés ont réellement suivi les études dans lesquelles ils étaient inscrits et s'ils se sont présentés aux examens. Ceci contribue à une diminution du taux de réussite en trois ans.

Le parcours de ces étudiants au cours des trois années de leur cursus est très diversifié : seuls 48,3% d'entre eux poursuivent leur formation dans le même établissement, quelle que soit leur situation (passage dans l'année supérieure, redoublement, réorientation). Les autres étudiants poursuivent dans un autre établissement universitaire, quittent l'université pour se réorienter vers d'autres filières de l'enseignement supérieur ou abandonnent leurs études dans l'enseignement supérieur. Notre système d'information ne permet pas de distinguer les deux derniers cas.

Compte tenu de cette diversité de parcours, la réussite en trois ans à la licence par établissement est difficile à appréhender : en particulier, à quel établissement faut-il attribuer la réussite des étudiants inscrits dans une université et qui seront diplômés trois ans plus tard dans une autre ?

Trois manières complémentaires qui abordent la réussite par établissement sous différents angles sont donc proposées.

#### 1 – Réussite calculée en prenant en compte l'établissement d'inscription en 1ère année (méthode 1).

La réussite des étudiants est attribuée à l'université dans laquelle ils se sont inscrits initialement, quel que soit leur parcours ultérieur. Les étudiants qui ont changé tous les ans d'établissement ne sont pas pris en compte dans le calcul (ils ne représentent que 3,8% des inscrits de la cohorte initiale).

Le choix de cet indicateur s'explique par le fait que la première année de L1 est très importante pour la poursuite des étudiants (23,6% de redoublement et 29,7% de départs de l'université à la fin de la première année).

Le taux de réussite observé, ou taux réel varie entre 40,8% et 11,4% entre les universités.

#### 2 – Réussite en troisième année (L3) (méthode 2).

Pour cet indicateur, on ne considère que la troisième année. Il correspond au rapport entre le nombre de diplômés et celui des inscrits en troisième année (L3).

Le taux obtenu apporte des informations sur la réussite obtenue par les étudiants dans l'établissement où ils ont terminé leur scolarité, quel que soit leur parcours durant les deux premières années de leur scolarité. Le taux de réussite s'échelonne entre 100,0 % et 57,5% entre les universités.

### 3 - Réussite des étudiants qui ont effectué leur parcours dans la même université (méthode 3).

Cet indicateur ne prend en compte que les étudiants qui ont effectué tout leur cursus de licence au sein du même établissement ou bien qui sont sortis du système universitaire en deuxième ou en troisième année. Elle donne donc des informations sur les chances de réussite des étudiants dont un seul établissement a assuré la formation durant tout leur parcours. Ceux qui quittent l'université sont considérés comme des étudiants que l'établissement n'a pas pu conduire jusqu'au diplôme de licence. Le taux varie de 57,9% et 16,7% entre universités.

Pour chacune de ces trois façons d'appréhender la réussite, un taux simulé par établissement a été calculé<sup>22</sup>. Le taux simulé est le taux que l'on observerait pour un établissement si la réussite des différentes catégories d'étudiants entrant en licence était identique à celle obtenue au niveau national pour les mêmes catégories d'étudiants, définies par les critères suivants :

- sexe
- origine socioprofessionnelle des étudiants
- la série du baccalauréat (littéraire, économique, scientifique, technologique STT, autre bachelier technologique, professionnel, dispensé du baccalauréat)
- l'âge d'obtention du baccalauréat (« à l'heure ou en avance » (18 ans ou avant), « en retard d'un an » (19 ans), « en retard de plus d'un an » (après 19 ans) ;
- ancienneté d'obtention du baccalauréat (en 2005, 2004, avant 2004)
- le groupe disciplinaire d'inscription en L1 (Droit -sciences économiques- AES, Lettres- sciences humaines- langues, sciences- STAPS).

---

<sup>22</sup> La même méthode avait été employée par la DEPP pour calculer le taux de réussite au DEUG en 1999 ou en licence (ancienne dénomination).



Action	Formation initiale et continue de niveau master
Objectif	Répondre aux besoins de qualifications supérieures

**Description de l'indicateur**

Unité de mesure	Ratio en %
Date de la mesure	Années universitaires 2007-2008, 2008-2009 et 2013-2014
Champ de la mesure	Inscrits et diplômés de cursus M –Champ SISE universités

**Élaboration et qualités de l'indicateur**

Nature précise des données de base	Etablissement d'origine des entrants en M1 et M2 - Effectifs d'inscrits en M1 et M2 (inscriptions principales)
Source	MESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Etudiant (SISE)
Mode de calcul	<p><b>Etablissement d'origine des entrants en M1</b> : Pour chaque année considérée : nombre d'étudiants inscrits en M1 (redoublants exclus) absents de l'établissement l'année précédente / nombre total des étudiants inscrits dans l'établissement en M1, (redoublants exclus) x 100 En M1 sont pris en compte les inscrits en: maîtrise, master LMD, master IUP</p> <p><b>Etablissement d'origine des entrants en M2</b> : Pour chaque année considérée : nombre d'étudiants inscrits en M2 (redoublants exclus) absents de l'établissement l'année précédente / nombre total des étudiants inscrits dans l'établissement en M2, (redoublants exclus) x 100 En M2 sont pris en compte les inscrits en: master LMD, DEA, DESS.</p> <p><i>A noter : les agrégats M1 et M2 ont été homogénéisés en 2009, ce qui peut expliquer d'éventuels écarts avec les données calculées antérieurement.</i></p>

Unité : %	Année	Etudiants non-présents en n-1	Taux
Part des étudiants non-présents en n-1 dans l'établissement parmi les nouveaux inscrits en M1	2007	603	32,5
	2008	541	22,9
	<b>Cible 2013</b>		<b>33 %</b>
Toutes universités	2007	<b>107328</b>	<b>34,1</b>
	2008	<b>107862</b>	<b>37,8</b>
Part des étudiants non-présents en n-1 dans l'établissement parmi les nouveaux inscrits en M2	2007	415	25,8
	2008	375	28,5
	<b>Cible 2013</b>		<b>30%</b>
Toutes universités	2007	<b>98842</b>	<b>40,6</b>
	2008	<b>99741</b>	<b>41,4</b>

**Commentaires de l'établissement :**

Malgré les ambitions exprimées par le présent contrat, nous avons demandé à réduire ces cibles, à la borne inférieure de la fourchette initialement définie pour l'indicateur sur les inscrits en M1 (33-35%), à 30% pour l'indicateur sur les inscrits en M2, contre 33-35% proposé initialement par le ministère.

L'université souhaite augmenter significativement sa mobilité entrante, si possible au-delà des cibles indiquées, mais signale qu'elle ne maîtrise pas les déterminants administratifs et financiers de cette dernière. Les étudiants caribéens qui sont susceptibles de s'inscrire en master dans l'université ont de très grandes difficultés à obtenir des visas. Les étudiants européens qui pourraient être attirés trouvent que le coût de la vie est trop élevé et viennent plutôt dans le cadre des programmes Erasmus.

Un large dépassement des cibles définies plus haut serait tout à fait possible si l'université pouvait accueillir davantage d'étudiants Haïtiens. La population Haïtienne est en effet estimée à 9 millions d'habitants et représente un vivier important de candidatures motivées et de qualité. L'université souhaite attirer l'attention du ministère sur les possibilités de rayonnement de l'influence française qui se trouvent présentes dans cette zone, actuellement limitées pour des raisons administratives.

L'Institut Supérieur d'Etudes Francophones reste très attractif et doit permettre, en renforçant encore son attractivité, de recruter des étudiants internationaux désireux d'apprendre le français et de préparer des masters axés sur les langues, cultures et littératures caribéennes francophones et comparées.

Par ailleurs, eu égard plus spécifiquement au recrutement en M2, un vivier important est constitué par les enseignants titulaires de l'éducation nationale qui souhaitent préparer un M2 et qui peuvent être, sous certaines conditions, autorisées par les commissions de validation des acquis, de s'inscrire en M2.

**Note importante** : les données de ces indicateurs, qui figurent dans la liste des indicateurs communs du contrat, ne seront pas disponibles pour la vague D (2010-2013) car l'enquête SIES qui permettra de les obtenir n'est pas achevée.

## INDICATEUR COMMUN DE PERFORMANCE DE LA RECHERCHE

4	REVENUS CONSOLIDES DE LA VALORISATION DE LA RECHERCHE	Etablissement
---	---	---------------

Action	6 à 12
Objectif	Contribuer à l'amélioration de la compétitivité nationale par le transfert et la valorisation des résultats de la recherche (PAP)

### Description de l'indicateur

Unité de mesure	K€
Date de la mesure	31/12/N
Champ de la mesure	Etablissements d'enseignement supérieur et structures externes chargées de la valorisation de leurs activités recherche

### Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	<p><b>Etablissement</b> : établissement d'enseignement supérieur ayant qualité d'opérateur et participant à l'exécution du programme 150 dans le cadre d'une contractualisation avec le MESR.</p> <p><b>Structure externe</b> : structure (établissement public, association, dispositif mutualisé ou filiale) chargée par l'établissement public ou un groupe d'établissements des activités de valorisation (PRES-EPCS ou associatif)</p> <p><b>Organisme</b> : EPST partenaires des établissements au sein des unités mixtes et gérant potentiellement une part des ressources de valorisation</p> <p><b>Données financières</b> au 31/12/N de chaque année considérée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recettes générées par les contrats de recherche (hors financement public sur projet - FPP)</li> <li>- recettes générées par les prestations de service (études et prestations recherche hors contrats)</li> <li>- recettes générées par les revenus de la propriété intellectuelle</li> </ul>
Source :	Comptes financiers des établissements d'enseignement supérieurs Bilans financiers annuels des structures externes et des organismes
Mode de calcul	Montants déclarés par catégories de ressources citées plus haut issus du compte financier de l'établissement, augmenté des ressources globales des structures externes concernées et des ressources éventuellement gérées par les organismes pour le compte d'unités mixtes de l'établissement. Les ressources des structures externes mutualisées ne sont pas ventilées par établissement faute de pouvoir déterminer a priori la bonne clé de répartition. Cependant, les établissements sont invités à commenter les résultats et le cas échéant à expliciter leur niveau de participation au dispositif mutualisé y compris si la valorisation est gérée au niveau du PRES.
Responsable de l'indicateur	DGRI – DGEIP – Pôle de contractualisation
Date de disponibilité de l'indicateur	Mars de chaque année N pour N-1

	Ressources en K€				Evolution en %
	Contrats hors FPP	Prestations	Redevances PI	Total	
1- Périmètre établissement					
2- Périmètre structure(s) externe(s) propre(s) à l'établissement					
3- Périmètre structure(s) externe(s) mutualisées					
4- Périmètre « organismes »					
<b>Total 2009</b>					
<b>Cible 2013</b>					

### **Commentaires de l'établissement :**

Il s'agit de l'une des priorités absolues de l'établissement s'inscrivant très clairement dans l'objectif de mise en place d'une cellule de valorisation de la recherche. Il n'existe à l'heure actuelle aucun dispositif d'évaluation des performances de l'université en la matière, ni même d'indicateurs fiables. Une première étape consistera à isoler les contrats concernés parmi la masse des contrats – qui ne relèvent pas toujours de la recherche – gérés par les unités de recherche avant d'inciter ces dernières à se positionner clairement au regard de ces enjeux.

### **Précisions – Remarques importantes :**

Les financements publics sur projet (FPP), par exemple en provenance de l'ANR, du FUI, de l'UE (PCRDT), ou des collectivités territoriales sont exclus du périmètre de l'indicateur.

***Cet indicateur financier ne rend compte que partiellement de la mission de valorisation de la recherche confiée aux établissements et de la dynamique en place.*** Un tableau de bord de suivi des résultats construit conformément à la volonté de la CPU, devra permettre de faire évoluer cet indicateur de même que la diffusion des analyses conduites sur la base de l'enquête Curie.

En outre les universités sont invitées à compléter cet indicateur d'éventuels commentaires ou compléments d'information.

## INDICATEUR COMMUN DE PERFORMANCE DE LA DOCUMENTATION

<b>5</b>	<b>VARIATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU SCD OU DU SICD</b>	<b>Source : établissement</b>
----------	---	-------------------------------

Action	Bibliothèques et documentation
Objectif	Optimiser l'accès aux ressources documentaires pour la formation et la recherche par l'augmentation des horaires d'ouverture

### Description de l'indicateur

Unité de mesure	Pourcentage
Date et source de la mesure	
Champ de la mesure	Semaine

### Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Pourcentage d'augmentation globale de l'ouverture hebdomadaire dans l'ensemble des bibliothèques intégrées du réseau documentaire de l'établissement.
------------------------------------	---

Mode de calcul	<p>Vd (valeur de départ) est l'ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques intégrées pour l'année n (nombre d'heures).</p> <p>Va (valeur d'arrivée) est l'ouverture hebdomadaire moyenne des bibliothèques intégrées pour l'année n+3 (nombre d'heures)</p> <p>D est la variation hebdomadaire moyenne des bibliothèques intégrées sur la période de l'évaluation, en nombre d'heures, telle que <math>D=Va-Vd</math></p> <p>T est le taux de variation des horaires entre n et n+3, exprimé en pourcentage, tel que <math>T=(Va-Vd)/Vd*100</math></p>
----------------	---

	Vd (2009-2010)	Va (2012-2013)
Ouv. hebdo. moy. des bibliothèques intégrées (h)	<b>60 h</b>	<b>65 h</b>  <i>sauf pour la bibliothèque du campus Saint-Denis à Cayenne qui vise l'objectif de continuer à ouvrir 60 h sauf pour la BU de Saint-Claude qui va passer de 50 h à 60 h sauf pour les trois 3 bibliothèques hospitalo-universitaires</i>
Public desservi (en nombre)	<b>7 500</b> 3600 inscrits à Fouillole 3900 inscrits à Schœlcher	<b>7500</b>
<b>Cibles</b>	<b>Variation moyenne D</b>	<b>5 h</b>
	<b>Taux de variation T</b>	<b>8,33</b>

### Modalités d'interprétation de l'indicateur

#### Commentaires de l'établissement :

L'extension des horaires d'ouverture à 65 heures ne s'appliquera qu'aux deux plus grosses bibliothèques, Fouillole et Schœlcher, pour lesquels le SCD essaiera d'ouvrir 5 heures de plus par semaine. Sous réserve de l'attribution des crédits annoncés pour rémunérer les heures supplémentaires.

La bibliothèque de Saint-Claude passera d'une ouverture de 50 h à une ouverture de 60 h par semaine.

La faible fréquentation des 3 bibliothèques hospitalo-universitaires ne fait pas de l'extension horaire une priorité car les praticiens hospitaliers utilisent désormais essentiellement la bibliothèque biomédicale de recherche en ligne.

Le contexte exceptionnel à l'UAG qui va vivre la construction de trois nouvelles bibliothèques durant le contrat 2010-2013, avec un site supplémentaire et 5000 m<sup>2</sup> à faire fonctionner à effectif constant, implique une complète réorganisation et empêche de viser à ce stade une plage d'ouverture plus étendue.

## INDICATEURS COMMUNS DE PERFORMANCE DU PILOTAGE

### 6 ENDORECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / BILAN ET PREVISIONS Source : établissement

Action	Pilotage opérationnel des établissements
Objectif	Optimiser la gestion des établissements de l'enseignement supérieur et l'évolution du patrimoine immobilier

#### Description de l'indicateur

Unité de mesure	Effectifs physiques d'enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires
Date de la mesure	Recrutements avec affectation au cours de l'année civile considérée
Champ de la mesure	Toutes disciplines du CNU hors médecine et odontologie

#### Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base et Source	Pour les MCF, le recrutement interne correspond d'abord aux personnes ayant soutenu leur doctorat ou le titre jugé équivalent dans l'établissement mais ne comprend pas, dans le cas d'une mutation, le MCF titulaire exerçant précédemment dans l'établissement. Pour les PR, le recrutement interne recense seulement les personnes qui occupaient précédemment, en qualité de titulaire, un emploi de MCF dans l'établissement (les PR en première affectation après concours d'agrégation ne sont pas comptabilisés).
Mode de calcul	Le numérateur dénombre les recrutements internes. Le dénominateur comprend tous types de concours d'enseignants-chercheurs titulaires, y compris les mutations et les détachements

Recrutement interne d'enseignants-chercheurs ou endo-recrutement		2006	2007	2008	Données cumulées 2006, 2007, 2008	Cible 2013	Données cumulées 2006, 2007, 2008 (toutes universités)
Maîtres de conférences	%	0,00% (0% avec IUFM)	38% (29% avec IUFM)	30% (31% avec IUFM)	27% (21% avec IUFM)	<b>30%</b>	28,18% 1560 sur 5536
Professeurs des universités	%	100% (100% avec IUFM)	100% (50% avec IUFM)	60% (60% avec IUFM)	75% (70% avec IUFM)	<b>70%</b>	62,51% 1339 sur 2142
Ensemble (MCF+PR)	%	22% (19% avec IUFM)	43% (32% avec IUFM)	40% (39% avec IUFM)	37% (30% avec IUFM)	<b>40%</b>	37,75%

#### Commentaires de l'établissement :

Compte tenu de son caractère quelque peu excentré, l'UAG éprouve des difficultés à attirer des candidats extérieurs susceptibles de s'investir sur de longues périodes. Le recrutement interne sert dans ce cas de palliatif à un moment où de nombreux départs à la retraite affectent les différentes composantes. Une action vigoureuse est menée afin de faire venir en soutenance des thèses de haut niveau et d'accroître le nombre de soutenances d'HDR. Parallèlement et sur le long terme, l'Université travaille à dynamiser sa politique scientifique et à mieux exploiter ses atouts dans le champ de la recherche de façon à accroître son attractivité et à attirer des candidats extérieurs.

Il est souhaitable de mettre en place un dispositif prévisionnel permettant de repérer les « classes creuses potentielles » ainsi que les champs disciplinaires où les difficultés de recrutement persistent afin de préparer les réponses appropriées (constitution de viviers de recrutement, orientation et encadrement des doctorants....).

<b>7 QUALIFICATION DU DISPOSITIF D'AUTOEVALUATION MIS EN ŒUVRE PAR L'ETABLISSEMENT</b>	<b>Source : établissement</b>
--	-------------------------------

Action	Pilotage opérationnel des établissements
Objectif	Optimiser la gestion des établissements de l'enseignement supérieur et l'évolution du patrimoine immobilier

**Description de l'indicateur**

Unité de mesure	Qualification en 4 niveaux, de 0 à 3, du dispositif mis en œuvre par l'établissement pour l'autoévaluation de sa performance
Date de la mesure	Annuelle
Champ de la mesure	Etablissement

**Élaboration et qualités de l'indicateur**

Nature précise des données de base et Source	La situation de l'établissement relève des cotations suivantes : Cote 0 : il n'y a pas d'action ou de projet significatif contribuant à ce but Cote 1 : un plan d'action a été défini et mis en œuvre Cote 2 : la définition d'un plan d'action, sa mise en œuvre, le suivi et l'adaptation de sa réalisation s'intègrent dans un cycle permanent (processus d'amélioration continue) Cote 3 : le dispositif d'assurance qualité est validé par une instance externe reconnue. La qualification du dispositif d'auto-évaluation est réalisée pour les trois secteurs suivants : Politique de formation, Politique scientifique, Management de l'établissement au service de ses missions
Mode de calcul	

Cotation	Politique de formation		Politique scientifique		Management de l'établissement au service de ses missions	
	2009	2013	2009	2013	2009	2013
0	1		0,5		0,5-1	
1						
2		2		2		2
3						

**Commentaires de l'établissement :**

Politique scientifique : L'autoévaluation en matière de recherche en est à ses premiers frémissements au sein de l'UAG. Au delà des paramètres utilisés par les instances nationales d'évaluation (AERES), il paraît nécessaire de mesurer la capacité de l'établissement à maintenir à un niveau d'excellence les laboratoires bien classés, à permettre aux autres de se hisser à un tel niveau, à améliorer des ratios actuellement défavorables tels que le nombre d'EC affiliés à des structures de recherche par rapport au nombre d'EC en poste ainsi que le nombre de producteurs par rapport à l'effectif global. Cette démarche suppose une interaction entre le BRS et les unités de recherche afin de mesurer l'évolution par exemple des publications et une action interne aux laboratoires afin d'encadrer les EC concernés. Ces éléments pourraient être pris en compte par le conseil scientifique dans la définition des critères d'allocation des moyens.

L'UAG a enregistré les recommandations qui lui ont été faites au cours notamment de contrôles d'instances habilitées (cour des comptes, AERES). Des actions sont actuellement en cours de réalisation pour tendre vers une amélioration du service rendu aux usagers (fusion des DP, recrutement d'une chargée de mission à l'insertion professionnelle...). Il reste à mettre en place un groupe d'autoévaluation, dont la mission sera avec le concours du chef de projet de dresser le diagnostic de l'établissement, avec comme feuille de route les préconisations de l'IGAENR, dans le cadre du passage au RCE.

**Précisions :**



Les cotations de 0 à 3 sont inspirées du "Common Assessment Framework" pour l'évaluation des moyens mis en œuvre par les organismes dans le cadre du développement de l'auto-évaluation dans les fonctions publiques européennes. L'interprétation est réalisée lors du dialogue contractuel quadriennal entre chaque établissement et le ministère.

Cet indicateur est construit en référence à l'indicateur n° 12.1 « Pourcentage d'établissements disposant d'un dispositif d'autoévaluation ou d'assurance qualité » (PAP 2008). L'objectif national fixé dans le PAP 2009 pour l'année 2012 est de :

Cotation	Politique de formation	Politique scientifique	Management
0	0%	0%	0%
1	7,9 %	7,8 %	6,9 %
2	65,3 %	66,7 %	70,6 %
3	26,7 %	25,5 %	22,5 %

*A noter : cet indicateur ne figure plus dans le PAP 2010. Il demeure cependant dans la liste des indicateurs contractuels.*

*NB : l'indicateur permet d'évaluer le dispositif d'auto-évaluation ou d'assurance qualité d'un établissement et non l'établissement et répond à l'objectif de garantir l'excellence à tous les niveaux de formations*

Action	Pilotage opérationnel des établissements
Objectif	Optimiser la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier

### Description de l'indicateur

Unité de mesure	
Date de la mesure	Annuelle
Champ de la mesure	Etablissement

### Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base et Source	
Mode de calcul	<p>Le taux d'occupation des locaux de l'établissement est établi en deux étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- calcul du taux d'occupation pour chaque type de salles (amphithéâtres et salles banalisées) en fonction de la formule présentée plus bas ;</li> <li>- détermination du taux d'occupation de l'établissement à partir de la moyenne pondérée des taux d'occupation de chaque type de salles par leurs surfaces respectives.</li> </ul> <p>Le calcul du taux d'occupation pour un type de salles correspond au rapport entre l'occupation « réelle » et le quota horaire de référence (occupation théorique) où l'occupation « réelle » est le rapport de nombre d'heures d'utilisation annuelle d'un type de salles avec le nombre de salles. Il se résume par la formule suivante :</p> $T = \frac{(U/S)}{H}$ <p>où :</p> <p>T : taux d'occupation d'un type de salles  U : nombre d'heures d'utilisation d'un type de salles,  S : nombre de ce même type de salles  H : quota horaire de référence (1 120 h)</p> <p><i>A titre d'exemple :</i>  Un établissement disposant de 66 salles banalisées ( 5 100 m<sup>2</sup>) qu'il utilise 58 195 h par an, présente un taux d'occupation de : <math>\frac{(58\ 195\ h / 66\ salles)}{1\ 120\ h}</math> soit 79 % pour les salles banalisées</p> <p>Ce même établissement présente un taux d'occupation de ses amphithéâtres (3 000 m<sup>2</sup>) de 62 % pour ses amphithéâtres ;  Son taux d'occupation est de : <math>\frac{(62\ \% \times 3\ 000\ m^2) + (79\ \% \times 5\ 100\ m^2)}{8\ 100\ m^2} = 73\ \%</math>.</p>

Occupation des locaux	Situation actuelle (2009)				Situation au terme du contrat (2013)
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SHON	Taux d'occupation réel	Taux d'occupation attendu
Amphithéâtres	18238 (19223 avec IUFMs)	15 (17 avec IUFMs)	3980 (4857 avec IUFMs)	109%(124% avec IUFMs)	<b>inchangé</b>
Salles banalisées	151 137 (213 704)	<b>176</b> (242)	7912 (11929)	<b>77%</b> (79%)	<b>inchangé</b>
Ensemble des locaux d'enseignement	169 375 (232 927)	<b>191</b> (259)	11 892 (16 786)	<b>88%</b> (92%)	<b>inchangé</b>

## Précisions :

Cet indicateur est construit en référence à l'indicateur du programme 150 n° 12.4 « Taux d'occupation des locaux ». Ce taux est estimé à 72 % en réalisation 2007 (PAP 2009 et 2010) à partir des données recueillies par enquête auprès des établissements (taux de réponse 76 % représentant 71 % des surfaces SHON).

Cf. Mode d'emploi Vague D Annexe Pilotage (page 8)

## Commentaires de l'établissement

L'université tient à signaler qu'elle conteste le nombre de salles banalisées donné par le ministère dans le tableau précédent.

Au lieu de 176, une enquête interne évalue ce nombre à 150 en 2008. Son augmentation 2009 n'est pas plausible. En conséquence, le tableau devrait plutôt être le suivant (hors IUFM) :

Occupation des locaux	Situation actuelle (2009)				Situation au terme du contrat (2013)
	Nombre d'heures d'utilisation	Nombre de salles	Total surfaces SHON	Taux d'occupation réel	Taux d'occupation attendu
Amphithéâtres	18238)	15	3980	109	<b>inchangé</b>
Salles banalisées	151 137	<b>150</b>	7912	<b>90%</b>	<b>inchangé</b>
Ensemble des locaux d'enseignement	169 375	<b>165</b>	11 892	<b>96%</b>	<b>inchangé</b>

Les valeurs incluant les IUFM sont, par voie de conséquence, probablement différentes et pourront être recalculées au moment de leur intégration.

L'université tient également à souligner le surcoût transitoire lié à l'occupation simultanée des campus de St Denis et de Troubiran (Cf courrier référence : Cab/SP/CC 2010-081 du 04 mai 2010).

Action	Pilotage opérationnel des établissements
Objectif	Optimiser la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier

**Description de l'indicateur**

Unité de mesure	Indice de satisfaction défini entre 0 et 3
Date de la mesure	Annuelle
Champ de la mesure	Ensemble des dispositifs au sein de l'établissement

**Élaboration et qualités de l'indicateur**

Nature précise des données de base et Source	<p><b>0</b> = l'établissement ne dispose d'aucun outil de gestion immobilière et fait preuve d'une connaissance insatisfaisante de son patrimoine immobilier, tant en terme quantitatif (ex. difficulté à renseigner l'enquête surfaces pour l'ensemble de ses implantations) que qualitatif (difficulté à qualifier l'état du bâti de l'ensemble de ses bâtiments).</p> <p><b>1</b> = l'établissement dispose d'au moins un outil opérationnel de gestion immobilière (schéma directeur ou logiciel de gestion) et fait preuve d'une bonne connaissance de son patrimoine immobilier, tant en terme quantitatif (ex. enquête surfaces correctement renseignée) que qualitatif (ex. état du bâti suffisamment précis et cohérent avec l'enquête surfaces).</p> <p><b>2</b> = l'établissement dispose d'outils complémentaires et opérationnels de gestion immobilière (schéma directeur et logiciel de gestion) et fait preuve d'une bonne connaissance de son patrimoine immobilier, tant en terme quantitatif que qualitatif.</p> <p><b>3</b> = l'établissement assure un pilotage cohérent et structuré de sa politique immobilière en articulant l'intervention de ses services avec l'utilisation de ses outils de gestion immobilière.</p>
Mode de renseignement de l'indicateur	Cocher les cases correspondant à la situation de l'établissement

Indice de satisfaction	Qualité du pilotage de la politique immobilière	
	Situation actuelle	Cible 2013
0		
1	<b>X</b>	
2		<b>X</b>
3		

**Commentaires de l'établissement**

L'UAG devra poursuivre au cours de ce contrat, la mise en place d'un schéma directeur de gestion immobilière. Il faudra également que le service de gestion du patrimoine immobilier fasse l'acquisition d'un logiciel de gestion. Cet outil ne sera opérationnel à l'horizon 2013 qu'à condition que le service du patrimoine soit renforcé en moyens humains.

**Précisions :**

Cf. Mode d'emploi vague D

## **Indicateurs spécifiques**

## INDICATEURS SPECIFIQUES DE PERFORMANCE DE LA FORMATION

<b>10 TAUX DE REUSSITE EN LICENCE EN QUATRE ANS</b>	<b>SIES (PAP)</b>
---	-------------------

Action	Formation initiale et continue du baccalauréat à la licence
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation

### Description de l'indicateur

Unité de mesure	%
Date de la mesure	Cohorte 2004 diplômés en 2008, cohorte 2008 diplômés en 2012
Champ de la mesure	Etablissements d'enseignement supérieur

### Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Etudiants (bacheliers et non-bacheliers) inscrits administrativement pour la première fois en première année de premier cycle ou de cursus licence à la rentrée universitaire 2004. Sont exclus du champ, les inscrits en classes préparatoires aux grandes écoles en première année. cf « mode de calcul »
Source :	MESR/SIES, Système d'Information sur le Suivi de l'Etudiant (SISE)
Mode de calcul	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Le taux de réussite constaté en licence en 4 ans</b> est calculé de la même manière que le taux de réussite à 3 ans (voir indicateur 2)</li> <li>○ Il s'agit du taux de réussite en <i>exactement</i> quatre ans : il est calculé en retranchant du taux de réussite en quatre ans ou moins, le taux de réussite à trois ans.</li> </ul> <p>Cf. PRECISIONS METHODOLOGIQUES SUR LE TAUX DE REUSSITE A TROIS ANS : Note DEPP du 27 mai 2008</p>
Service responsable de l'indicateur	SIES
Date de disponibilité de l'indicateur	Mars 2010

Items	périodes	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3	Ecart taux observé – taux attendu (M3)
Taux de réussite constaté en % (établissement)	Diplômés 2008 (cohorte 2004)			A préciser à partir des données du SIES	
	<b>Cible 2013 (méthode 3 uniquement)</b>			<b>35%</b>	

### Commentaires de l'établissement :

La mise en place du Plan Réussite Licence, avec des actions très ciblées sur la consolidation et le renforcement méthodologique et disciplinaire, l'accompagnement des étudiants par les enseignants-référents, la construction du Projet Personnel et Professionnel de l'étudiant qui doit lui permettre de se donner les moyens d'atteindre les objectifs fixés, devrait permettre d'atteindre cette cible.

Le calcul de cet indicateur relevant du SIES va dépendre de leur programmation, aussi la cible pourra être calculée pour 2012, en prenant en comme base la cohorte 2008

Action	Formation initiale et continue de niveau licence
Objectif	Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation

**Description de l'indicateur**

Unité de mesure	Ratio en %
Date de la mesure	Cohorte 2005 diplômé en 2007 ou en 2008, Cohorte 2006 diplômé en 2008 ou en 2009, etc
Champ de la mesure	Etudiants inscrits en 1 <sup>er</sup> année de DUT à la rentrée 2005, puis à la rentrée 2006 ...puis à la rentrée 2008 Et qui ne se sont pas réorientés

**Élaboration et qualités de l'indicateur**

Nature précise des données de base	Cohorte d'étudiants inscrits en 1 <sup>er</sup> année de DUT en 2005, 2006, 2007, 2008 : rapport entre les étudiants obtenant leur diplôme en 3 ans et moins (n+3 et moins) et l'ensemble des étudiants inscrits pour la première fois en 1 <sup>er</sup> année en n
Source	MEN-MESR/SG/DEPP -Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE).
Mode de calcul	Suivi de cohorte sur 3 années consécutives à une première inscription en n Premiers inscrits en première année d'IUT une année N suivis durant trois années consécutives. N est successivement égal à 2005, 2006, 2007, 2008.  <u>Calcul de la réussite :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en deux ans : le nombre de diplômés en deux ans (N+2) est rapporté au nombre total d'inscrits en première année d'IUT l'année N.</li> <li>- en trois ans, le nombre d'étudiants qui redouble et est diplômé la troisième année (N+3), est rapporté au nombre total d'inscrits en première année d'IUT l'année N.</li> <li>- cumulée en trois ans : somme des deux résultats précédents.</li> </ul>

	2005-2006	2006-2007	2008-2009	Cible 2012
Réussite en DUT	69			<b>73%</b>
Total universités	73			80%

**Commentaires de l'établissement :**

Les actions menées sur le terrain par les différents responsables de départements en vue de renforcer la professionnalisation (forum des métiers, journées de l'entreprise, défis entreprises, certifications en langue et en informatique,...) et l'implication des étudiants devraient permettre d'atteindre cette cible.

Le calcul de cet indicateur relevant du SIES va dépendre de leur programmation, aussi la cible pourra être calculée pour 2012, en prenant en comme base la cohorte 2008

## INDICATEUR SPECIFIQUE DE PERFORMANCE DE LA RECHERCHE

<b>12</b>	<b>Nombre d'HDR soutenues</b>	<b>Etablissement</b>
-----------	-------------------------------	----------------------

Action	6 à 12
Objectif	<i>Contribuer à l'amélioration de la compétitivité nationale par le transfert et la valorisation des résultats de la recherche (PAP)</i>

### **Description de l'indicateur**

Unité de mesure	Nombre
Date de la mesure	31/12/N
Champ de la mesure	Etablissements d'enseignement supérieur

### **Élaboration et qualités de l'indicateur**

Nature précise des données de base	Nombre de soutenances dans l'année N
Source :	<i>Service scolarité de l'établissement</i>
Mode de calcul	Nombre de soutenances
Responsable de l'indicateur	DGRI – DGEISIP – Pôle de contractualisation
Date de disponibilité de l'indicateur	Janvier de chaque année N pour N-1

	Nombre de HDR soutenues			
	2007	2008	2009	Cible 2013
HDR	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>15</b>

### **Commentaires de l'établissement**

L'augmentation du nombre de HDR soutenues est un objectif essentiel pour l'UAG dont le potentiel en matière de recherche est aujourd'hui insuffisamment exploité et valorisé. Il convient d'ajouter que cet objectif est également en congruence avec celui d'une constitution d'un vivier pour le renouvellement du corps enseignant.

Un soutien spécifique sera apporté aux unités de recherche qui encouragent et accompagnent les candidats dans leur démarche d'inscription et de soutenance.



<b>13</b>	<b>Nombre de collègues qui postulent à la Prime d'Excellence Scientifique</b>	<b>Etablissement</b>
-----------	---	----------------------

Action	6 à 12
Objectif	<i>Contribuer à l'amélioration de la compétitivité nationale par le transfert et la valorisation des résultats de la recherche (PAP)</i>

**Description de l'indicateur**

Unité de mesure	Nombre
Date de la mesure	Année universitaire
Champ de la mesure	Etablissements d'enseignement supérieur et structures externes chargées de la valorisation de leurs activités recherche

**Élaboration et qualités de l'indicateur**

Nature précise des données de base	Nombre de dossiers recensés
Source :	<i>Division du Personnel (GALAXIE) – Bureau de la Recherche Scientifique</i>
Mode de calcul	Nombre de demande
Responsable de l'indicateur	DGRI – DGEISIP – Pôle de contractualisation
Date de disponibilité de l'indicateur	Décembre de chaque année N

	<b>Prime d'excellence scientifique</b>	
	Nombre de postulants	Nombre de primes obtenus
<b>SE</b>		
<b>SDV</b>		
<b>SHS</b>		
<b>Total</b>	17	7
<b>Cible 2013</b>	<b>30</b>	

**Commentaires de l'établissement**

L'augmentation du nombre d'EC bénéficiant d'une prime d'excellence scientifique participe de l'amélioration de l'image et de l'attractivité de l'établissement. Elle contribue également à favoriser les éventuels partenariats avec le monde socio-économique.

## INDICATEUR SPECIFIQUE DE PERFORMANCE DE L'ECOLE DOCTORALE

14 Nombre de thèses soutenues

Source : établissement

Action	Formation initiale et continue de niveau doctorat
Objectif	Répondre aux besoins de qualifications supérieures – Réussite à tous les niveaux de formation

### Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nombre de soutenances
Date de la mesure	31/12/N
Champ de la mesure	Docteurs ayant obtenu le diplôme de doctorat de l'établissement sur la période (2007 à 2009)

### Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Docteurs ayant soutenu leur thèse, en sciences dures, sciences du vivant et SHS avec ou sans financement
Source :	Etablissement – Ecole doctorale
Mode de calcul	Nombre de soutenances / Moyenne du nombre de soutenances de thèses sur la période

Secteur scientifique	Statut des étudiants entrant dans la formation doctorale en début de période				
	Salariés	Contrat doctoraux	Anciennes bourses	Sans financement	Total 2007-2009
STS	13		14	5	32
SHS	13		3	1	17
SJE	32		6		38
	<b>58</b>		<b>23</b>	<b>6</b>	<b>87</b>
	Docteurs ayant obtenu le diplôme de doctorat de l'établissement sur la période (2007 à 2009)			Moyenne	29 par an
	Docteurs ayant obtenu le diplôme de doctorat de l'établissement sur la période (2011 à 2013)			<b>Cible</b>	<b>34 par an</b>

### Commentaires de l'établissement

Les chiffres donnés correspondent aux nombres de soutenances de thèses de 2007 à 2009, en identifiant les statuts des doctorants à leur entrée à l'école doctorale. C'est une priorité de l'école doctorale afin de mieux encadrer les doctorants boursiers et de les distinguer des salariés dont la durée de thèse se trouve rallongé du fait de leur activité principal et de leur projet initial. La cible 2013 porte sur la moyenne des soutenances sur la durée du contrat. Le même tableau sera renseigné avec les flux et la moyenne pour la fin du contrat.

Le contrat 2010-2013 devra permettre à l'école doctorale de franchir une nouvelle étape qualitative et de poursuivre ses efforts de structuration et d'organisation tri polaire pour répondre aux attentes des doctorants et des encadrants. Pour ce faire, l'Ecole doctorale va poursuivre la mise en œuvre d'une politique universitaire d'accompagnement des doctorants (augmentation des allocations de recherche, aide au financement de par l'établissement de ces allocations, prix de thèse). L'action prioritaire de l'ED se traduira par un renforcement du dispositif de suivi des thèses afin d'augmenter la moyenne des soutenances par année et de fait réduire la durée moyenne de préparation des thèses.

Action	Formation initiale et continue de niveau doctorat
Objectif	Répondre aux besoins de qualifications supérieures – Réussite à tous les niveaux de formation

## Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nombre d'années et de mois
Date de la mesure	31/12/N
Champ de la mesure	Docteurs ayant obtenu le diplôme de doctorat de l'établissement

## Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Docteurs ayant soutenu leur thèse, en sciences dures, sciences du vivant et SHS, financés pour leur thèse ou sans financement, non compris les salariés du secteur public (ex : enseignants du premier ou second degré) et privé (doctorants occupant un emploi stable avant l'inscription en thèse)
Source :	Etablissement – Ecole doctorale
Mode de calcul	A partir du nombre d'années et de mois entre la date de la 1 <sup>ière</sup> inscription en thèse et la date de la soutenance dans l'établissement, pour chaque docteur concerné, calcul de la durée moyenne par secteur scientifique

Secteurs scientifique	Statut		
	Contrat doctoraux	Anciennes bourses	Sans financement
STS		4,5 (54 mois)	4,3 (51,6 mois)
SHS		4,75 (57 mois)	
SJE		5 (60 mois)	
<b>Total (2007 à 2009)</b>		4,6 ans (55,2 mois)	
<b>Cible (2011 à 2013)</b>		<b>4 ans (48 mois)</b>	

## Commentaires de l'établissement

La diminution de la durée moyenne des thèses passe par une réflexion sur les procédures de sélection des doctorants, ainsi que par un renforcement des dispositifs de suivi des thèses.

La cible ne porte que sur les étudiants boursiers. Ces chiffres sont encore provisoires parce que nous sommes en train d'épurer notre base. Une modification pourra intervenir en cours de contrat.

## INDICATEUR SPECIFIQUE DE PERFORMANCE DE LA DOCUMENTATION

<b>16 Augmentation de la taille du fonds de monographies : nombre de titres et de volumes</b>	<b>Source : établissement</b>
---	-------------------------------

Action	Bibliothèques et documentation
Objectif	Optimiser l'accès aux ressources documentaires pour la formation et la recherche

### Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nombre
Date et source de la mesure	Année N, SCD
Champ de la mesure	

### Elaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	-Champ couvert : Etablissements d'enseignement supérieur -Données : nombre de monographies -Données en année civile
Source	Enquête statistique générale sur les bibliothèques universitaires, effectuée par voie électronique auprès des universités et autres établissements d'enseignement supérieur
Mode de calcul	
Responsable de l'indicateur	Direction générale de l'enseignement supérieur, sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique, bureau de la coordination documentaire.
Date de disponibilité	

	libellé	unité de mesure	2009	2010	Cible 2013
Etablissement	Nombre de monographies	Nbre		222 757	300 000
France entière	Nombre de monographies	Nbre			

### Commentaires de l'établissement :

Cet objectif extrêmement ambitieux implique d'acquérir ou d'intégrer au catalogue du SCD 19 500 nouveaux ouvrages par an. Il implique l'obtention de l'intégralité des crédits demandés pour les collections et pour la rétro-conversion du fonds régional.

<b>17</b>	<b>Consultation des ressources électroniques : nombre de documents téléchargés</b>	<b>Source : établissement</b>
-----------	--	-------------------------------

Action	Bibliothèques et documentation
Objectif	Accroître l'offre documentaire numérique de l'Université

### Description de l'indicateur

Unité de mesure	pourcentage
Date de la mesure	Annuelle
Champ de la mesure	SCD

### Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base et Source	Taux d'accroissement de collections
Mode de renseignement de l'indicateur	Estimé en %

### Ressources documentaires électroniques

	2009	Cible 2013
Taux d'accroissement		+ 400 %
Nombre des e-books mis à la disposition des étudiants et des chercheurs	7000	30 000 10% du fonds d'ouvrages

libellé	unité de mesure	2008	2009	Cible 2013
		réalisé	réalisé	prévu
Nombre de documents téléchargés (pages de livres électroniques consultées)	Nbre	-	-	250 000
Nombre d'articles de périodiques électroniques téléchargés	Nbre	108874	157 000	235 000 +50%

### Valorisation du patrimoine numérique

	2009	Cible 2013
Taux d'accroissement		X8
Nombre de documents patrimoniaux sur support numérique	50	400
Taux d'accroissement		X10
Nombre de vidéos	20	200

### Commentaires de l'établissement :

Indicateurs attestant de :

- la finalisation de la politique de migration des périodiques papiers vers l'électronique
- du développement du livre électronique
- du travail de formation et de promotion du service formation du SCD
- de la pertinence des outils de valorisation de l'IST mis en place par le SCD (serveur open-url, accès distant, recherche fédérée,...)
- du fort engagement du SCD autour de la bibliothèque numérique Manioc et des enjeux de la numérisation et de la diffusion du patrimoine
- des conventions passées avec la BNF et les partenaires territoriaux de Guadeloupe, de Guyane et de Martinique.

Le ministère a proposé d'ajouter des cibles sur les outils documentaires. Cependant, les outils de valorisation de l'information scientifique et technique ne sont pas une fin en soi. Leur rôle est de contribuer à l'augmentation du nombre d'articles en texte intégral téléchargés, c'est le seul indicateur important.

SFX est une solution centrale et importante, Metalib est une petite fonctionnalité de recherche fédérée (très peu onéreuse en mode hébergé) que nous considérons comme une solution d'attente, en attendant le prochain contrat et la mise en place d'une surcouche logicielle plus performante. Enfin, Refworks est un logiciel pour lequel nous avons atteint notre plafond d'utilisation après quatre années de formations intenses par un ATER spécialement chargé de cette mission, nous n'avons donc pas de potentiel de croissance. Pour toutes ces raisons, il semble inutile de zoomer sur des détails et préférable de se contenter du seul indicateur essentiel qui mesure la bonne utilisation de nos revues très onéreuses : le nombre d'articles en texte intégral téléchargés.

## **Tableau des formations**

LICENCE LMD

DIPLOME	N°	MENTION OU DENOMINATION NATIONALE	SPECIALITE	COHAB SPE	FINALITE MENTION OU SPE
<b>ARTS, LETTRES, LANGUES</b>					
LICENCE LMD	20100367	LANGUES ETRANGERES APPLIQUEES	ANGLAIS, ESPAGNOL ANGLAIS, PORTUGAIS		
	20100368	LANGUES, LITTÉRATURES ET CIVILISATIONS ETRANGERES ET REGIONALES	ANGLAIS, ESPAGNOL, CREOLE		
	20100473	LETTRES MODERNES			
<b>SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES</b>					
LICENCE LMD	20100351	EDUCATION, TRAVAIL ET FORMATION			
	20100474	SCIENCES DE L'EDUCATION			
	20100472	GEOGRAPHIE			
	20100475	HISTOIRE			
	20100476	INFORMATION ET COMMUNICATION			
<b>SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE</b>					
LICENCE LMD	20100119	BIOLOGIE, ENVIRONNEMENT ET SCIENCES DE LA TERRE			
	20060609	SCIENCES POUR L'INGENIEUR			
	20060610	PHYSIQUE, CHIMIE			
	20060632	MATHEMATIQUES ET INFORMATIQUE			
	20060646	BIOCHIMIE, BIOLOGIE			



DIPLOME	N°	MENTION OU DENOMINATION NATIONALE	SPECIALITE	COHAB SPE	FINALITE MENTION N OU SPE
<b>DROIT, ECONOMIE, GESTION ET SCIENCE POLITIQUE</b>					
<b>LICENCE LMD</b>	20060669	DROIT			
	20060670	SCIENCES POLITIQUES			
	20060671	ADMINISTRATION PUBLIQUE			
	20060675	ECONOMIE-GESTION			
	20060726	AES			
<b>SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES</b>					
<b>LICENCE LMD</b>	20060605	SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	EDUCATION ET MOTRICITE		
	20060843	SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	ENTRAINEMENT SPORTIF		
	20060844	SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	ACTIVITE PHYSIQUE ADAPTEE ET SANTE		

LICENCES PROFESSIONNELLES					
DIPLOME	N°	MENTION OU DENOMINATION NATIONALE	SPECIALITE	COHAB SPE	FINALITE MENTION OU SPE
<b>SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES</b>					
LP	20014178	ACTIVITES ET TECHNIQUES DE COMMUNICATION	ASSISTANT ET CHARGE DE COMMUNICATION		
<b>DROIT, ECONOMIE, GESTION ET SCIENCE POLITIQUE</b>					
LICENCE PROFESSIONNELLE	20100371	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	PETITES ET MOYENNES ORGANISATIONS		
	20100370	HOTELLERIE ET TOURISME	GESTION DES ENTREPRISES TOURISTIQUES		
	20034177	MANAGEMENT DES ORGANISATIONS	MANAGEMENT DE LA QUALITE		
	20080352	MANAGEMENT DES ORGANISATIONS	DIRECTION ET GESTION DES PME (modification de l'intitulé en attente)		
<b>SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE</b>					
LICENCE PROFESSIONNELLE	20100312	INDUSTRIES CHIMIQUES ET PHARMACEUTIQUES	ANALYSES ET CONTROLES		
	20001637	GENIE CIVIL ET CONSTRUCTION	GÉNIE CIVIL ET CONSTRUCTION EN ZONE INTERTROPICALE		
	20024267	PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	GESTION ET TRAITEMENT DES EAUX BOUES ET DECHETS		
	20080368	PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	GESTION DURABLE ET VALORISATION DES RESSOURCES NATURELLES (GDVR)		
	20024261	RESEAUX ET TELECOMMUNICATIONS	COMMERCE ELECTRONIQUE		
	20014177	SYSTEMES INFORMATIQUES ET LOGICIELS	INFORMATIQUE REPARTIE (TRAITEMENT DE DONNÉES ET INTERNET)		

**MASTERS**

DIPLOME	N°	MENTION OU DENOMINATION NATIONALE	SPECIALITE	COHAB SPE	FINALITE MENTION OU SPE
---------	----	-----------------------------------	------------	-----------	-------------------------

**ARTS, LETTRES, LANGUES**

MASTER	20100358	ARTS, LETTRES ET CIVILISATIONS	ARTS, LANGUES, INTERCULTURALITE ET DEVELOPPEMENT DURABLE		R & P
			SOCIETES ET INTERCULTURALITE		R & P
			LANGAGES, CULTURES ET SOCIETES EN MILIEU PLURILINGUE		R & P
			LANGUES, LITTERATURES INTERCULTURELLES ET ETHIQUE DU DIVERS		R & P

**SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES**

MASTER	20060719	GEOGRAPHIE	ENVIRONNEMENT, TERRITOIRES ET SOCIETES DANS LE BASSIN CARAIBE ET L'AMAZONIE		R & P
--------	----------	------------	---	--	-------

DIPLOME	N°	MENTION OU DENOMINATION NATIONALE	SPECIALITE	COHAB SPE	FINALITE MENTION OU SPE
---------	----	-----------------------------------	------------	-----------	-------------------------

MASTER	20060718	HISTOIRE	HISTOIRE ET PATRIMOINE DES MONDES CARIBEENS ET GUYANAIS		R
	20100369	INFORMATION ET COMMUNICATION	PARCOURS RECHERCHE		R
			METIERS DES MEDIAS ET DES MEDIATIONS INTERCULTURELLES		P

**DROIT, ECONOMIE, GESTION ET SCIENCE POLITIQUE**

MASTER	20060743	DROIT PRIVE	BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER		P
			DROIT PRIVE GENERAL		R
			DROIT DES AFFAIRES		R & P
			CONTENTIEUX		P
			DROIT DES ACTIVITES MARITIMES ET PORTUAIRES		P

DIPLOME	N°	MENTION OU DENOMINATION NATIONALE	SPECIALITE	COHAB SPE	FINALITE MENTION DU SPE
<b>MASTER</b>	20060744	<b>DROIT PUBLIC</b>	DROIT PUBLIC FONDAMENTAL		R
			ADMINISTRATION PUBLIQUE		P
			DROIT ET ADMINISTRATION DES COLLECTIVITES TERRITORIALES		P
	20060745	<b>SCIENCE POLITIQUE</b>			R & P
	20060688	<b>ECONOMIE</b>	ECONOMIE ET GESTION DES ENTREPRISES ET DES INSTITUTIONS FINANCIERES		R & P
			COMMERCE INTERNATIONAL		P
			ECONOMIE DU DEVELOPPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT		R & P
GESTION ET EVALUATION DES COLLECTIVITES ET DES ADMINISTRATIONS				R & P	
<b>SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE</b>					
<b>MASTER</b>	20100337	<b>SCIENCES DE LA MATIERE</b>	CHIMIE		R & P
			PHYSIQUE CHIMIE		R & P
			PHYSIQUE		R & P
	20100340	<b>RESSOURCES EN MILIEU INTER TROPICAL</b>	VALORISATION ENERGETIQUE, RISQUES, TELEDETECTION (Habilitation pour 2 ans)		R & P
	20060667	<b>BIOLOGIE - SANTE</b>	BIOLOGIE, SANTE ET ALIMENTATION EN MILIEU TROPICAL		R & P
	20060663	<b>ECOLOGIE</b>	ECOSYSTEMES TROPICAUX NATURELS ET EXPLOITES (ECOTROP)		R & P

DIPLOME	N°	MENTION OU DENOMINATION NATIONALE	SPECIALITE	COHAB SPE	FINALITE MENTION OU
MASTER	20100374	BIOLOGIE CHIMIE ENVIRONNEMENT	MATERIAUX ET MOLECULES		P
			CONNAISSANCE ET VALORISATION DU VIVANT		P
	20060664	INFORMATIQUE	INFORMATIQUE		R & P
	20060683	MATHEMATIQUES	MATHÉMATIQUES ET MODÉLISATIONS		R & P
	20100167	STAPS	SPORT SANTE ET EPS EN ENVIRONNEMENT TROPICAL		R & P

**Tableau des unités de recherche et école doctorale au  
1/10/2010**

**Université des Antilles et de la Guyane - Liste des unités de recherche et école doctorale 1/01/2010**

DS	label	intitulé	responsable
1	ED 260	ECOLE DOCTORALE PLURIDISCIPLINAIRE	ABAUL Jacqueline
1	EA 4540	LABORATOIRE DE MATHÉMATIQUES INFORMATIQUE ET APPLICATIONS	GEOFFROY Michel
1	FED 4131	BIBLIOTHEQUE NUMERIQUE DE RECHERCHE EN MATHÉMATIQUES ET INFORMATIQUE (BNRMI)	OMRANE Abdennebi
1	FED 4133	CENTRE COMMUN DE CALCUL INTENSIF ( C3I)	POULLET Pascal
2	EA 2432	GROUPE DE TECHNOLOGIE DES SURFACES ET INTERFACES (GTSI)	MANSOT Jean-Louis
2	FED 4132	CENTRE COMMUN DE CARACTERISATION DES ANTILLES ET DE LA GUYANE (C3MAG)	MANSOT Jean-Louis
3	EA 4539	LABORATOIRE DE RECHERCHE EN GÉOSCIENCES ET ENERGIES (LARGE)	ZAHIBO Narcisse
4	EA 3592	CONNAISSANCE ET VALORISATION : CHIMIE DES MATERIAUX, ENVIRONNEMENT, ENERGIE (COVACHIM-M2E)	ARSENE Marie-Ange
4	UMR_A 1270	QUALITÉ ET VALORISATION DES PRODUITS VÉGÉTAUX TROPICAUX (QUALITROP)	FILS-LYCAON Bernard
5	EA 3593	ÉPIDÉMIOLOGIE DES PARASITOSES TROPICALES EN GUYANE ET AUX ANTILLES FRANÇAISES	CARME Bernard
5	EA 3596	ADAPTATION, CLIMAT TROPICAL, EXERCICE ET SANTÉ (ACTES)	HUE Olivier
5	EA 4537	NEUROLOGIE ET VIROLOGIE TROPICALE	CESAIRE Raymond
5	EA 4546	CANCER ET ENVIRONNEMENT LOCALISATION TÊTE ET COU	DUFLO Suzy
5	UMR_S 763 2 ans	PHYSIOPATHOLOGIE ET PHARMACOGÉNOMIQUE DU TRAITEMENT DE LA DRÉPANOCYTOSE (avec Paris 7)	ELION Jacques
6	EA 4095	CENTRE DE RECHERCHES INTERDISCIPLINAIRES EN LETTRES, LANGUES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES (CRILLASH)	MENCE-CASTER Corine
6	EA 4538	CENTRE DE RECHERCHES ET DE RESSOURCES EN ÉDUCATION ET FORMATION (CRREF) (avec l'IUFM)	DELCROIX Antoine
6	EA 929	ARCHÉOLOGIE INDUSTRIELLE, HISTOIRE, PATRIMOINE, DÉVELOPPEMENT DE LA CARAÏBE (AIHP-GEODE)	PAGNEY BENITO-ESPINAL Françoise
6	FED 4134	BIBLIOTHEQUE VIRTUELLE DE RECHERCHE SUR LA CARAÏBE ET LA RÉGION AMAZONIE	MENCE-CASTER Corine
7	EA 2440	CENTRE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE, GESTION, MODÉLISATION ET INFORMATIQUE APPLIQUÉE (CEREGMIA)	CELIMENE Fred
7	EA 4096	CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES JURIDIQUES EN DROIT DES AFFAIRES (CERJDA)	VIRASSAMY Georges
7	EA 4541	CENTRE DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE ET EN DROIT SUR LE DÉVELOPPEMENT INSULAIRE (CREDDI)	MONTAUBAN Jean Gabriel
7	UMR 8053	CENTRE DE RECHERCHE SUR LES POUVOIRS LOCAUX DANS LA CARAÏBE (CRPLC)	DANIEL Justin
10	EA 926	DYNAMIQUE DES ÉCOSYSTÈMES CARAÏBES ET BIOLOGIE DES ESPÈCES INFÉODEES (DYNECAR)	BOUCHON Claude
10	(UM 43) UMR 8172 UMR_A 745 UMR_C 93	ÉCOLOGIE DES FORÊTS DE GUYANE (ECOFOG) (avec AgroParisTech)	MARCON Eric

