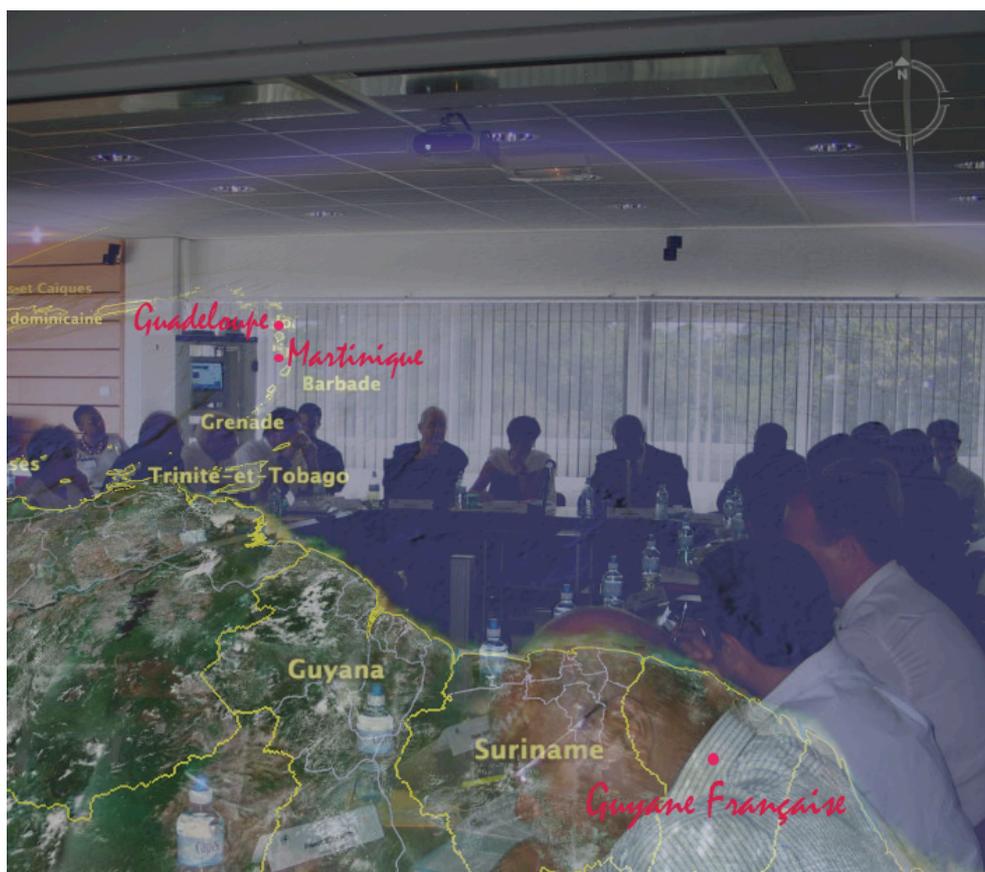


**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

**Contrat quadriennal
de développement
2006 – 2009**



UNIVERSITÉ DES ANTILLES ET DE LA GUYANE

**CONTRAT QUADRIENNAL DE DEVELOPPEMENT DE
L'UNIVERSITÉ DES ANTILLES ET DE LA GUYANE**

2006 - 2009

Entre,

**Le ministère de l'Éducation
nationale, de l'enseignement supérieur
et de la recherche**

**L'université des Antilles et de
la Guyane (UAG)**

Après délibération
de son conseil d'administration
du 4 juillet 2006

D'une part,

d'autre part,

Il est établi le présent contrat de développement pour les années 2006 à 2009.

Ce contrat fera, avant son renouvellement, l'objet d'une évaluation de ses programmes d'action au regard des objectifs poursuivis.

Fait à Paris, le 17 juillet 2006.

*Pour le Ministre de l'Éducation
nationale, de l'enseignement supérieur et de
la recherche*

*et par délégation,
le Directeur général
de l'enseignement supérieur*

*Le Président de l'université
des Antilles et de la Guyane*



Jean-Marc MONTEIL



Alain ARCONTE

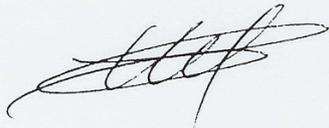
VOLET RECHERCHE
DU CONTRAT QUADRIENNAL DE DÉVELOPPEMENT
DE L'UNIVERSITE DES ANTILLES ET DE LA GUYANE
2006 - 2009

LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE, LE CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE, L'INSTITUT NATIONAL DE LA SANTE ET DE LA RECHERCHE MEDICALE, L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE AGRONOMIQUE ET L'UNIVERSITE DES ANTILLES ET DE LA GUYANE ont établi conjointement, à l'intérieur du contrat de développement de l'Université des Antilles et de la Guyane, le volet recherche pour les années 2006 à 2009 qui consacre le développement d'un partenariat renforcé avec le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) et l'Institut national de la recherche agronomique (INRA). Ce volet recherche fera l'objet d'une évaluation de ses programmes d'action au regard des objectifs poursuivis, avant renouvellement.

Les termes de ce volet recherche sont validés par les parties soussignées.

*Pour le Ministre de l'éducation nationale, de
l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,*

*Le directeur général de la recherche et de
l'innovation*



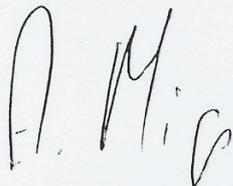
Gilles BLOCH

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



Alain ARCONTE

*Le directeur général
du CNRS*



Arnold MIGUS

*Le directeur général
de l'INSERM*



Christian BRECHOT

*La présidente directrice générale
de l'INRA*



Marion GUILLOU

Préambule

Implantée sur les trois pays de Guadeloupe, Guyane et Martinique, l'université des Antilles et de la Guyane (UAG) bien intégrée dans son environnement, doit aujourd'hui répondre à un triple défi :

- Assumer pleinement son rôle d'université française dans la zone Caraïbe-Amériques,
- Répondre à la demande sociale croissante dans les trois pays,
- Participer à l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Son organisation multipolaire, son implantation dans des Régions Ultra-Périphériques de l'Europe (RUP) et le fait que son territoire s'étende sur trois départements - régions qui sont aussi des académies, rendent la situation singulière pour cette université qui doit sans cesse rechercher le meilleur équilibre entre son caractère inter-régional, l'affirmation de son identité plurielle et la nécessaire prise en compte des différences socio-culturelles très marquées entre les trois pays de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane.

Ses nombreuses collaborations institutionnelles (départements, régions et académies) l'obligent à s'impliquer dans le développement des trois pays en remplissant pleinement sa mission de formation des jeunes qui, par leur mobilité, contribueront également à sa reconnaissance nationale et internationale, et c'est donc dans ce contexte qu'elle doit trouver sa place dans un environnement marqué par la prééminence anglophone, hispanophone et lusophone.

En 2006, l'UAG entre dans le schéma européen de l'enseignement supérieur et de la recherche par l'adaptation de ses formations au dispositif LMD (licence, master, doctorat). Elle entend ainsi, comme l'ensemble des universités françaises, occuper sa place sur la scène internationale par une formation et une recherche qui intègrent les nécessités locales.

Durant cette période quadriennale, l'UAG affirmera sa mission de service public de l'enseignement supérieur par la mise en oeuvre d'un dispositif de formation offrant à tout bachelier des trois académies la possibilité d'accéder à un diplôme facilitant son insertion professionnelle. A cet effet, elle centrera son effort sur l'amélioration de la réussite des étudiants par des mesures d'accompagnement favorisant l'égalité des chances. Elle s'attachera à développer d'avantage encore son rôle particulièrement important en matière de promotion sociale des jeunes bacheliers dans ses régions d'implantation.

Université du Nord dans les pays du sud, seule université française de l'espace Caraïbe - Amériques, l'université des Antilles et de la Guyane doit apporter sa contribution dans cette partie du monde. Elle confortera sa politique internationale afin de favoriser la mobilité des étudiants et de développer son attractivité.

Cette période contractuelle sera également marquée par des évolutions structurelles. En effet, pour répondre aux objectifs de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école, les IUFM relevant des trois académies seront intégrés à l'UAG, tout en préservant leur spécificité et leurs compétences en matière de formation des maîtres et des enseignants. Cette nouvelle organisation doit contribuer à conforter la lisibilité et la cohérence de chacun des pôles.

La réalisation de l'ensemble de ces missions passe par une gouvernance affirmée marquant l'unité de l'établissement. L'indispensable développement de l'autonomie des pôles se conjuguera nécessairement avec un pouvoir central fort. C'est l'enjeu de ce contrat. L'université devra, sur ces quatre ans, poursuivre sa modernisation, amplifier sa culture d'établissement et développer une démarche d'auto-évaluation. Elle se dotera d'un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer ses résultats et la réalisation des actions inscrites dans ce contrat.

Ce sont les orientations qu'elle s'assigne au sein des deux grands programmes suivants :

- **la poursuite de l'effort de restructuration autour des missions fondamentales de recherche et de formation,**
- **la valorisation des ressources au service d'une stratégie de développement et de performances pour l'établissement.**

I Poursuivre l'effort de structuration de l'université autour des missions fondamentales de recherche et de formation

Objectif 1 : Valoriser la stratégie scientifique dans la zone Caraïbes – Amériques

Etablissement à caractère pluridisciplinaire, l'université des Antilles et de la Guyane doit, de par cette spécificité, développer une recherche tournée vers de multiples thématiques, dans des domaines très variés couvrant la quasi-totalité des disciplines.

Elle doit, également concilier une recherche fondamentale d'excellence avec une recherche finalisée en réponse à la demande des collectivités locales et en collaboration avec les organismes de recherche INRA, CIRAD, INSERM, Institut Pasteur, CNRS, IRD, bien établis localement.

L'effort consacré à la compréhension de l'environnement naturel, juridique, historique, économique et culturel de cette grande région de la Caraïbe et des Amériques a été considérablement accru à l'UAG depuis le contrat 1998-2001. Les équipes de recherche ont poussé, pour certaines, l'analyse théorique dans de multiples voies et pour d'autres, procédé à de nombreux travaux appliqués. Les résultats obtenus ont ainsi ouvert de nombreuses perspectives qui, par la richesse des enseignements tirés, doivent être poursuivies. La nécessité et la volonté d'affirmer ces axes de recherche se sont concrétisées dans le cadre de la contractualisation avec la mise en œuvre des Contrats de Plan État-Régions (CPER) confortée par des échanges avec l'Europe, l'Amérique et la Caraïbe. L'augmentation des aides qui en a résulté a conduit à des recherches de mieux en mieux finalisées et restant en adéquation avec l'objectif de développement et d'enrichissement des connaissances fondamentales sur le long terme.

1.1 L'organisation par thèmes de recherche

Compte tenu de son potentiel scientifique (plus de 250 chercheurs et enseignants-chercheurs membres d'équipes reconnues se répartissant environ pour plus de la moitié en Sciences Humaines et Sociales(SHS), du tiers en sciences « dures » et du cinquième en Sciences de la Vie) et de sa volonté de travailler conjointement avec les organismes présents, les axes prioritaires de la recherche scientifique à l'UAG se déclinent autour de la biodiversité, des risques naturels, de la connaissance fondamentale et appliquée pour un développement équilibré des territoires. Cette déclinaison, dont la pertinence tient compte des forces en présence, vise surtout, en dépit de difficultés réelles, à développer des synergies inter ou intra sites pour améliorer la visibilité de l'établissement. Un exemple : en sciences sociales, qui est un secteur très important pour l'université, il est créé, par regroupement d'équipes, un nouveau pôle de recherche de taille importante, mettant en valeur la spécificité de la Caraïbe sur les trois pôles.

Dans un souci réel de coordination stratégique, de nouvelles équipes et des programmes pluriformations se sont révélés nécessaires et ont donc été inscrits au contrat. On trouve également une ERTE en linguistique en partenariat avec l'IRD et l'IUFM de Guyane inscrite au contrat quadriennal de l'IUFM de Guyane, une UMR (DSPT 5) inscrite au contrat quadriennal de l'université de Paris 6, l'UAG étant établissement secondaire.

De même, des thématiques plus ciblées et mieux centrées doivent être privilégiées. C'est ainsi qu'en sciences de la terre, l'accent sera mis sur la problématique des tsunamis et des aérosols. Dans les sciences pour l'ingénieur, la stratégie retenue repose sur les énergies renouvelables. Dans les domaines de la biologie, de la médecine et de la santé, trois axes déjà présents (maladies infectieuses, génétique médicale et drépanocytose, santé publique) seront confortés et développés. Ces équipes en sciences de la vie devront établir des collaborations avec les deux parties du continent américain : la parasitologie au Sud et la génétique au Nord. L'ensemble de ces programmes sera développé en totale harmonie avec le monde hospitalier et plus particulièrement les CHU de Fort-de-France et de Pointe-à-Pitre. Les 4 années à venir doivent être l'occasion d'établir, en profitant de la nouvelle gouvernance des hôpitaux, des liens beaucoup plus forts avec le monde hospitalier, tout particulièrement sur les thématiques prioritaires précitées : infectiologie, génétique et santé publique.

En accord avec les deux régions antillaises et en concertation avec les deux CHU, l'UAG pourra afficher une priorité nationale de la recherche sur la drépanocytose. Des collaborations ambitieuses pourront être établies avec les autres pays de la Caraïbe et des équipes d'Amérique du Nord, le but clairement affiché étant d'apporter une aide aux pays d'Afrique touchés par cette pathologie.

1.2 L'organisation polaire de la recherche.

La recherche doit être un élément fédérateur pour l'UAG. Elle doit lui permettre de « cimenter » son unité. Son organisation doit s'inscrire dans la politique de refondation déjà affirmée dans le précédent contrat. Sous l'autorité du Conseil Scientifique(CS) et du Président, sur chaque pôle un adjoint au Vice Président du CS coordonnera la réflexion, notamment en vue de la discussion des programmes d'objectifs et de l'exécution des CPER. Il sera le relais du Vice Président du CS sur le pôle, il sera invité aux réunions de cette instance, ainsi qu'aux réunions du CUR sur le pôle concerné.

1.3 L'accompagnement de la politique de recherche

➤ **Une politique partenariale renforcée.**

- *Avec les organismes de recherche*

Le souci d'impulser un nouvel élan amène l'université à intensifier les relations avec les organismes présents dans l'outre-mer tropical français (B2C3I, CNRS, INSERM, Institut Pasteur, etc.) C'est pourquoi la mise en place d'UMR, dans le cadre de la contractualisation, reste une des principales préoccupations de l'établissement. Six équipes mixtes ont été reconnues, soit comme établissement principal (4), soit comme établissement secondaire (2). Les recrutements d'enseignants-chercheurs seront prioritairement programmés pour qu'en plus des aspects pédagogiques, les programmes de recherche puissent être renforcés au sein des UMR.

Un appel d'offres interne permettra aux équipes de recherche de présenter des projets en collaboration avec les organismes. Les crédits obtenus dans le cadre du PPF permettront d'allouer une « prime » aux meilleurs projets.

Bien qu'encouragées, les UMR ne constituent pas pour l'UAG, la seule forme de collaboration entre organismes et équipes universitaires. Les conventions d'accueil et les PPF seront également utilisés en ce sens.

- *Dans un cadre international et en particulier avec les pays de la zone Caraïbe-Amériques*

La politique d'ouverture scientifique de l'UAG sur la zone Caraïbe-Amériques a pu se développer grâce à un soutien du ministère dans le cadre des précédents contrats quadriennaux. L'université continuera cette politique dans le cadre d'échanges institutionnalisés par des conventions.

Des appels d'offres seront lancés et des projets d'échanges avec des universités de pays étrangers seront soutenus. Les pays retenus comme partenaires privilégiés sont Costa Rica, Cuba, Puerto Rico, la République Dominicaine, la Barbade, la Jamaïque, Trinidad (Université des West Indies), Haïti, le Brésil, le Venezuela et l'espace privilégié entre la Guadeloupe et Sainte-Lucie. Le choix de ces pays a été fait sur la base des relations mises en place, entre des équipes d'accueil de l'UAG, leurs universités et organismes de recherche. Un effort particulier sera fait pour l'accueil d'invités de qualité.

Le développement de partenariats de recherche avec le Brésil, Cuba et Haïti sera encouragé, notamment à travers les financements INTERREG et le PCRDT. Une veille constante sera assurée par le bureau de la recherche scientifique et le service des relations internationales en vue de répondre au maximum aux appels d'offres européens.

A titre d'exemple, la mise en place d'un réseau de surveillance des maladies émergentes et infectieuses dans la Caraïbe est une volonté clairement affichée par l'Association des Etats de la Caraïbe (AEC). L'importance d'un tel projet est largement reconnue car il n'existe pas encore de réseau de ce type dans la Caraïbe et les structures de veille existantes sont largement restreintes à l'analyse a posteriori des formes les plus graves de pathologie. Le Conseil Régional de la Martinique, participant pleinement à ce projet, a financé l'élaboration d'un prototype, permettant le recueil et l'intégration des données en santé publique à caractère épidémiologique.

Dans le cadre des politiques régionales, le soutien des collectivités territoriales sera vivement recherché pour faire aboutir des actions communes menées avec d'autres partenaires des Régions Ultra Périphériques de l'Europe.

En s'appuyant sur l'école doctorale, l'UAG intensifiera sa politique de thèses en cotutelles avec les universités des pays environnants et avec les universités européennes.

L'université de juillet, désormais organisée par l'école doctorale et labellisée « **Université européenne d'Eté** », sera fortement encouragée.

Sans perdre de vue la dimension européenne de l'établissement et sa volonté d'être un partenaire scientifique actif au sein de la Communauté européenne l'UAG soutiendra et encouragera les efforts des équipes pour une meilleure intégration dans les réseaux de recherche et de formation dans la grande région Caraïbe-Amériques.

La Conférence des Recteurs et Présidents des Universités de la Caraïbe (CORPUCA), réunie à Port-au-Prince, a confirmé un plan d'action défini en 2002 s'intégrant parfaitement dans cette politique scientifique, en particulier :

- mettre en place et renforcer les formations doctorales spécifiques à l'environnement caraïbe (risques naturels et risques anthropiques) ;
- rassembler les efforts pour valoriser les résultats de la recherche, encourager les cotutelles, mettre en place un annuaire des sujets de thèses déposés dans chaque université membre de la CORPUCA..

Toutefois, cette régionalisation ira de pair avec le renforcement des échanges entre l'université et ses partenaires européens à travers les réseaux d'excellence mis en place avec les 6^e et 7^e PCRDT.

La construction du réseau des universités d'outre-mer français et du réseau des universités ultra-périphériques européennes participe de la création d'un nouvel espace de coopération scientifique.

➤ **Une politique des emplois s'appuyant sur les priorités scientifiques de l'établissement.**

La politique scientifique dans sa globalité ne peut se concevoir sans celle des emplois. L'établissement sera donc particulièrement sensible à la politique des emplois et à la gestion des ressources humaines.

L'insuffisance de postes de techniciens et d'ingénieurs affectés à la recherche est un facteur de blocage pour la recherche scientifique. L'université procédera au renforcement du potentiel de recherche par le redéploiement des ITA au sein des unités de recherche. Parallèlement, une politique de recrutements de qualité permettra de renforcer les axes prioritaires de la recherche.

Un soin particulier sera apporté aux conditions de la participation au développement de la recherche, des maîtres de conférences nouvellement recrutés seront obligatoirement intégrés dans une équipe au sein de l'université. Leur accueil et leur intégration au sein des unités de recherche labellisées se traduiront par l'attribution d'une aide prélevée sur le BQR. La politique d'attribution des congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) sera maintenue et renforcée en leur faveur pour soutenir les actions spécifiques dont ils seraient porteurs au sein de leur équipe d'accueil ainsi que pour ceux qui ont obtenu l'autorisation de s'inscrire à l'HDR.

Le conseil scientifique recommandera que le profil recherche défini par l'établissement soit bien pris en compte par les commissions de spécialistes qui devront s'assurer de la motivation des candidats et de leur implication future.

➤ **Le Bonus Qualité Recherche (BQR) renforcé**

Le BQR ne sera attribué, après appel d'offres, qu'aux équipes reconnues par le ministère. Il concernera les actions spécifiques pluridisciplinaires, l'aide aux publications et à l'organisation de colloques scientifiques. Toutefois, une aide pourra être octroyée, durant les deux dernières années du contrat - après évaluation par le Conseil scientifique - à des équipes nouvelles ou en restructuration qui contribueraient de manière effective à la recherche et qui s'engagent à demander leur reconnaissance au prochain contrat. Pour encourager les chercheurs isolés et désirant s'intégrer dans les équipes reconnues, une dotation spécifique sera affectée à cet effet.

Le taux de BQR passera de 11 % à 15 %. Les 4 % supplémentaires ainsi disponibles seront réservés à l'organisation des jurys de thèses et d'HDR.

➤ **L'évaluation scientifique externe**

Une procédure d'évaluation des programmes et des actions spécifiques par le conseil scientifique, élargie à des experts extérieurs, sera mise en œuvre durant le contrat quadriennal. Les aides spécifiques du Conseil Scientifique ne seront octroyées qu'après évaluation. Les attributions de postes tiendront compte des taux de publications des laboratoires d'accueil.

➤ **La valorisation de la recherche amplifiée**

La nécessité de valoriser la recherche auprès du milieu professionnel et de développer une culture scientifique et technique dans le milieu éducatif n'est plus à démontrer. Il existe une demande sociale pour la diffusion des résultats de la recherche et à laquelle l'établissement se doit de répondre. Les actions suivantes sont proposées:

- faire le recensement et la promotion des compétences au sein des laboratoires susceptibles d'effectuer des expertises ;
- encourager le partenariat avec les entreprises par la création d'une cellule recherche-entreprise associant les DRRT ;
- effectuer des opérations de vulgarisation et de promotion de la recherche auprès du public (semaine de la science, « la recherche s'affiche », etc) ;
- valoriser la production scientifique régionale en facilitant son repérage et sa mise à disposition ;
- mettre en œuvre, avec les DRRT, les organismes de recherche et les conseils régionaux, des structures régionales pour la valorisation des résultats de la recherche ;
- s'appuyer sur les centres de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI) comme le Carbet des sciences en Martinique, l'Archipel des Sciences en Guadeloupe et le Groupement de Recherche et d'Innovation pour le Développement (GRID) en Guyane pour faire connaître les projets en cours ou les résultats acquis ;
- mettre en place des Forums de la recherche dans chaque région, de manière à organiser des débats à l'occasion d'événements comme la soutenance d'une thèse, la sortie d'un ouvrage, le montage d'un grand projet (DRRT, UAG, organismes de recherche, collectivités, CCSTI, associations).

Une véritable politique de communication sera mise en œuvre pour mieux faire connaître l'actualité scientifique au sein de l'UAG (site web, bilans d'activités, liste des colloques, revues, etc.).

➤ **La culture scientifique et technique**

Le jardin des cultures Guyanaises, par son élaboration au sein du pôle universitaire, permettra un réel rayonnement des activités scientifiques techniques et culturelles au sein de la population et une bonne insertion de l'université dans le tissu social guyanais. Dans cette dynamique, par la mise en commun d'un savoir dispersé à travers les différentes communautés présentes en Guyane, il sera un outil de valorisation par la mise en œuvre d'échanges culturels.

Objectif 2 Recomposer l'offre de formation visant à renforcer la réussite des étudiants et l'attractivité de l'établissement

2-1 Renforcer la lisibilité des parcours dans le cadre d'une offre de formation tripolaire

Soucieuse de trouver sa place dans un environnement international mais aussi de répondre à une demande, souvent sociale, dans ses trois régions d'implantation, l'université des Antilles et de la Guyane a élaboré une nouvelle carte des formations dans le cadre du schéma LMD répondant à ces principes et marquant son unité.

L'université évolue vers un dispositif tripolaire renforcé et fondé sur une offre de niveau Licence accessible sur chacun des sites afin de répondre à la demande locale. Le niveau Master contribuera à renforcer la spécificité de chaque pays en s'appuyant sur des équipes de recherche reconnues et labellisées.

L'université déterminera des critères spécifiques propres à chaque pays pour l'implantation des formations auxquelles elle est habilitée. Ces critères seront validés par le Conseil d'Administration et prendront en compte notamment l'encadrement pédagogique, les moyens financiers, les locaux disponibles, les flux d'étudiants.

Cette politique intégrera les méthodologies modernes d'enseignement : enseignement à distance, en ligne,...

Une évaluation de la pertinence des choix opérés sera effectuée en fin de contrat.

L'offre de formation sera déclinée autour de 5 grands domaines au niveau L et 4 au niveau M visant à garantir lisibilité et cohérence:

Domaines de licence	Domaines de master
STAPS	Sciences et Technologies
Sciences, Technologie, Santé	
Lettres et Sciences Humaines	Humanités
Sciences Economiques et de Gestion	Sciences Economiques et de Gestion
Droit et Science Politique	Droit et Science Politique

➤ **La structuration des parcours de formation :**

Pour structurer ses parcours de formation, l'université des Antilles et de la Guyane a adopté un ensemble de règles communes à tous ses domaines de formation, avec la volonté de rendre l'étudiant acteur principal de son parcours de formation dans lequel il doit pouvoir construire un projet personnel et professionnel.

Cette logique répond à plusieurs objectifs :

- associer l'ensemble des composantes à la recombinaison de l'offre de formation ;
- organiser le dispositif de formation, sous la forme de parcours types, présentés en crédits capitalisables, transférables et compensables ;
- assurer la mise en place effective de la semestrialisation ;
- faire reposer les formations sur des équipes pédagogiques renforcées, s'appuyant sur des compétences scientifiques développées dans l'établissement ;
- présenter des parcours diversifiés fondés sur l'enrichissement pluridisciplinaire et la mise en place de passerelles entre les différents types de formations ;
- favoriser l'information, l'orientation et l'accompagnement de l'étudiant ;
- développer les dispositifs de suivi pédagogique et de réorientation des étudiants ;
- renforcer l'attractivité des filières scientifiques par une plus grande implication de l'IREM ;
- intégrer l'apprentissage de compétences transversales telles que la maîtrise des langues vivantes étrangères et celle des outils informatiques et multimédias ;
- renforcer l'aide à la réussite notamment en licence ;
- favoriser la continuité territoriale et la mobilité des étudiants ;
- poursuivre le dispositif de professionnalisation des formations engagé au cours du précédent contrat ;
- développer une réelle culture de la formation tout au long de la vie.

Ces dispositions communes s'appliquent à l'ensemble des formations en licence et en master et préservent le principe d'unicité du diplôme.

Au niveau Licence :

Des passerelles entre les différents types de formations seront offertes aux étudiants. Des choix de portails seront offerts aux étudiants dès le deuxième semestre, pour conduire à une mention au 3^{ème} semestre qui préfigure les spécialisations des masters possibles, tout en préservant des possibilités de finaliser son parcours par une Licence Professionnelle (LP).

Le 1^{er} semestre sera donc commun à plusieurs portails pour offrir à l'étudiant le plus d'ouverture possible dans les possibilités de parcours.

Cette approche ne trouvera sa pleine efficacité que si les flux d'étudiants sont objectivement appréciés au sein d'un périmètre dépassant les logiques de pôles ou de campus.

Pour chacun des parcours une entrée sera possible par la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

Au niveau Master :

Le master est organisé en 4 semestres. Un tronc commun d'enseignements d'une durée globale d'un semestre sera mis en place entre les spécialités d'une même mention. Si chaque spécialité de master correspond à un domaine de compétence reconnu, l'université s'engage à prendre en compte les flux d'étudiants lors de l'ouverture effective des formations correspondantes. Elle veillera aussi au regroupement, dès lors qu'il est possible, des spécialités de masters recherches et professionnelles.

Certaines maîtrises ne débouchant pas sur des diplômes de masters seront maintenues (STAPS, administration publique, économie et gestion).

En Sciences Economiques et de Gestion, le DEA « analyse et politique économique approfondie » et le DESS « gestion et évaluation des entreprises et collectivités territoriales » sont prorogés pour une durée de 2 ans, signe d'un basculement inachevé de ce domaine. L'unique mention « économie » ne traduisant pas la totalité du potentiel de formation, l'offre sera complétée à terme pour exprimer la pleine dimension de ce domaine.

Un master « Sciences Politiques en Relations Internationales » habilité, sera mis en place conjointement au sein de trois institutions d'enseignement supérieur et de recherche en France et dans la Caraïbe : l'institut d'études politique (IEP) de Bordeaux, l'université des Antilles et de la Guyane (UAG) et l'université des West Indies (UWI) à la Jamaïque. Des conventions de partenariat entre ces trois établissements seront formalisées.

Ce master proposera, à partir du dispositif existant à l'IEP de Bordeaux, qui l'intégrera dans son offre de formation, de créer une « filière internationale intégrée » associant ces trois établissements.

Il s'agira plus particulièrement :

- de construire un système de formation entre les trois établissements comportant un enseignement général et une spécialisation sur la zone Caraïbe et débouchant sur l'obtention conjointe d'un « Master Sciences Politiques en Relations Internationales » de l'IEP de Bordeaux et de l'UAG, associant étroitement l'UWI;
- de doubler ce lien structurel basé sur la formation d'un réseau d'échanges et de collaborations entre enseignants et chercheurs dont les travaux sont concernés par le programme d'enseignement.

Les enseignements seront dispensés alternativement dans les 3 établissements. Seule la première année se déroulera à l'université d'origine des étudiants. Cette formation concernera 20 étudiants par an issus des établissements anglophones et francophones concernés.

Au niveau doctoral

L'école doctorale (ED) doit s'affirmer comme une structure pluridisciplinaire et inter-pôles de l'établissement, rassemblant les équipes de recherche autour d'un projet global s'inscrivant dans la politique scientifique. Une nouvelle structuration de l'ED s'impose en termes d'organisation scientifique, pédagogique et administrative.

L'école doctorale constitue l'un des éléments du pilotage de l'établissement qui, dans le cadre de ce contrat, s'engage à :

- améliorer sensiblement la qualité de la mise en œuvre (à l'occasion des recrutements) du triptyque sujet de thèse, direction de thèse, laboratoire,
- limiter le nombre de doctorants par directeur,
- ramener la durée de la préparation de la thèse à un niveau proche du niveau national
- multiplier par deux le nombre de thèses soutenues, compte tenu du potentiel des laboratoires et de la qualité des équipes reconnues,
- faire respecter la charte des thèses,
- s'assurer du financement des thèses,

- mettre en oeuvre une politique d'attribution des allocations de recherche fondée sur la qualité des candidatures et leur cohérence avec les priorités scientifiques de l'établissement, quel que soit leur support financier,
- mettre en place, une organisation polaire en instaurant une direction adjointe sur chacun des pôles de l'UAG.
- mettre en place des outils d'évaluation permettant de suivre les activités de l'ED et l'insertion professionnelle des étudiants après l'obtention du doctorat.

Une relation privilégiée est déjà instituée entre l'école doctorale de l'UAG, celle de l'université de la Réunion et l'école doctorale ultra marine des universités françaises du Pacifique (Polynésie et Nouvelle-Calédonie), en particulier grâce aux TIC. Un soutien de l'UAG pourra être attribué aux équipes qui intégreront dans leurs jurys de thèse, des membres appartenant à ces universités ultra périphériques dont les problématiques sont souvent très voisines. Les collaborations seront soutenues avec les autres universités ultra périphériques de l'Europe qui partagent avec l'UAG de nombreuses préoccupations thématiques voisines et avec les organismes de recherche présents dans l'outre mer tropical français.

La formation doctorale sera centrée sur l'accompagnement soutenu des étudiants afin de leur permettre d'acquérir en 3 ans une formation d'excellence et une culture pluridisciplinaire ;
Quatre thématiques seront privilégiées:

- une formation générale et transversale prenant en compte le résultat de l'évaluation nationale d'une part et l'environnement économique et social de la zone Caraïbe-Amériques d'autre part.
- une formation professionnalisante allant de la gestion du projet de thèse à la mise en place du projet professionnel du doctorant.
- une formation transdisciplinaire relative à la maîtrise d'outils de communication.
- une formation disciplinaire à l'initiative des équipes de recherche.

Cette formation sera mise en oeuvre au travers de trois approches : une spécialisation par pôles pour certains modules, le recours à la formation à distance et le renforcement des relations avec le CIES à travers les programmes de formation concertés mis en oeuvre au bénéfice des allocataires moniteurs (CIES) et des doctorants (E.D).

➤ **La prise en compte des nouveaux besoins de formation dans le domaine de la santé**

Au cours du présent contrat, l'UAG entend poursuivre la réflexion conduisant à diversifier et élargir son offre de formation en santé et intégrer ces formations dans les cursus LMD et dans le cadre de la réflexion engagée au niveau national.

Comme il l'a été réalisé à la rentrée 2003 en Martinique, l'université étendra en Guyane la préparation du PCEM1, principalement grâce à l'enseignement à distance dès lors que les moyens techniques et humains le permettront.

Par ailleurs, l'Etat prend acte du projet de l'université d'ouvrir une 2^{ème} année de 1^{er} cycle d'études médicales puis une 1^{ère} année de 2^{ème} cycle, au plus tôt à la rentrée 2007.

Enfin, pour répondre à la demande exprimée par les professionnels locaux, la réflexion engagée sur l'ouverture d'un cursus en pharmacie en Martinique sera approfondie. Les conditions préalables à une ouverture de la 1^{ère} année seront examinées.

2.2 Assurer un équilibre entre formations académiques et professionnelles

L'université des Antilles et de la Guyane s'est particulièrement attachée, lors du précédent contrat quadriennal, à donner à ses formations une orientation technologique et professionnelle plus marquée afin de faciliter l'entrée dans la vie active du plus grand nombre d'étudiants. Tout en ayant une politique de maîtrise raisonnée de son offre de formation, l'université poursuivra au cours de la période 2006-2009, le développement de ses formations tant dans ses filières généralistes que pour ses formations professionnelles (voir annexe formation).

Un effort tout particulier sera néanmoins conduit en faveur de la **professionnalisation de la carte des formations** et se traduira notamment par les actions suivantes :

- la généralisation de stages en situation professionnelle dans l'ensemble des formations dès le niveau L. Un service transversal des stages sera créé,
- l'association de l'IUT à la carte des formations et à la mise en place de licences professionnelles,
- la prise en compte des formations existantes à bac+2 en lycées en collaboration avec les académies, dans le cadre des commissions post-bac,
- l'affirmation des collaborations avec les IUFM de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane dans la perspective de leur intégration à l'université, pour une meilleure prise en compte des viviers de recrutement aux concours d'enseignants dans le cadre de dispositifs de pré-professionnalisation,
- s'agissant des masters à finalité professionnelle, l'université s'attachera à examiner les possibilités d'insertion et l'implication des professionnels dans la formation. Cette démarche permettra ainsi de consolider les partenariats déjà existants avec les entreprises, les milieux socio professionnels et les collectivités territoriales, et de mieux orienter les formations vers les débouchés existants.

S'agissant plus particulièrement de l'offre de formation de l'IUT, l'établissement veillera à :

- intégrer les formations de l'IUT dans l'offre globale de l'établissement,
- consolider l'existant en proposant une offre attractive aux bacheliers,
- développer la formation continue,
- développer les filières tertiaires afin de répondre au mieux aux besoins économiques locaux. A ce titre, l'établissement sollicite, au cours de ce contrat, l'ouverture d'un département « hygiène, sécurité et environnement »,
- favoriser l'ouverture vers de nouveaux publics venant du Brésil, du Surinam et du Guyana ainsi que de la zone Caraïbe,
- s'assurer de la bonne insertion professionnelle des étudiants.

2.3 Organiser l'offre de formation privilégiant l'égalité des chances.

➤ **Amplifier le dispositif du tutorat**

L'amélioration de la réussite des étudiants constitue un objectif majeur pour l'université. Le dispositif de tutorat développé au cours du précédent contrat sera poursuivi et étendu afin de mettre davantage l'accent sur l'accueil et les services offerts aux étudiants, notamment en matière de technologies d'information et de communication (TIC) et de documentation (cf. fiche opérationnelle).

➤ **Faciliter l'accueil de publics spécifiques**

D'une part, l'université mettra en oeuvre une politique volontariste pour **accueillir les étudiants handicapés**. Sur chaque campus, un espace sera réservé et une personne ressource, placée sous la responsabilité du coordonnateur de la commission UAG-handicap, sera chargée de l'accueil. Un protocole sera défini entre les services du SUMPPS, la mission handicap, les composantes et le CROUS. L'objectif est de mettre en place un réseau d'accueil spécifique au sein de l'UAG.

D'autre part, **l'accompagnement des publics en reprise d'étude** sera mieux organisé. Le SCUIO-IP fera office de « point relais conseil ». Il informera les candidats et les aidera à s'orienter vers le diplôme le plus adapté, accessible par la VAE. Le SUEPFC prendra alors le relais pour accompagner le candidat vers la qualification souhaitée.

➤ **Déployer le dispositif du C2i**

L'UAG généralisera l'usage des TIC en mettant en place un dispositif de formation adapté devant permettre à toute la communauté universitaire de devenir des acteurs expérimentés de la société de l'information. Cet objectif est cohérent avec les orientations stratégiques de l'établissement et s'intègre au projet TIC. C'est ainsi que dans le cadre de la mise en place du LMD, le C2i est intégré au niveau 1 à toutes les licences. La plate-forme pédagogique qui sera à terme accessible via l'Environnement Numérique de Travail de l'établissement, facilitera l'accès à la formation en ligne de ce certificat. La plus grande cohérence et la plus grande complémentarité avec les projets TIC seront recherchées. Un suivi strict de l'évaluation de ce dispositif sera confié à un comité de pilotage. Il s'appuiera sur les

données fournies par le correspondant C2i de l'établissement pour réaliser chaque année un rapport de performance basé sur l'évaluation du déroulement et des résultats du projet.

➤ **Généraliser le dispositif d'évaluation des formations**

Un nouveau dispositif d'évaluation des enseignements sera mis en place visant d'une part à une évaluation globale des formations et des conditions de la formation et d'autre part à la cohérence pédagogique (cf. fiche opérationnelle).

➤ **Développer les actions d'information des lycéens**

L'UAG contribuera, sur chaque pôle, à l'organisation du **salon annuel du lycéen**. Cette manifestation patronnée par les Rectorats et les Régions, permettra d'informer les futurs étudiants sur l'offre et l'accompagnement LMD.

L'offre de formation sera également présentée, en amont, dans les établissements scolaires de chaque Académie, aux informateurs et aux lycéens avec le concours d'étudiants tuteurs.

De plus, pendant toute la durée du contrat, l'université multipliera les rencontres, dès le 1^{er} semestre, entre ses enseignants et ceux relevant du secondaire. Des « personnes ressources » seront désignées, à cet effet, au sein des équipes de formation.

Des journées portes ouvertes seront organisées sur les différents sites.

Afin de mesurer l'impact de ce dispositif et de l'adapter le plus possible aux attentes des publics, des enquêtes d'évaluation seront réalisées par l'Observatoire interrégional de la vie étudiante en 2007 et en 2009.

➤ **Apporter un soutien aux actions innovantes :**

Afin d'encourager les actions innovantes et mutualisantes, un bonus qualité formation (BQF) financé par les crédits du contrat sera mis en place par la présidence.

Ce dispositif fonctionnera sur le principe d'appels à projets annuels adressés aux composantes, équipes de formation, directeurs des études.

Chaque appel ciblera deux ou trois thèmes d'actions visant des projets pédagogiques innovants comme par exemple « l'interdisciplinarité dans un domaine »

➤ **Ouvrir la formation vers des publics distants à travers la FOAD et le campus numérique Pegasus.**

La participation active de l'UAG au sein du campus numérique « Pegasus » doit se poursuivre et être valorisée. La Formation ouverte et à distance (FOAD) pourra être un des axes d'ouverture de l'université vers l'extérieur et contribuera au renforcement de son attractivité. Pour cela, l'UAG pourra s'appuyer en premier lieu sur la mise en place d'une formation à distance « Français langue étrangère » en direction des partenaires naturels au sein des Caraïbes et des Amériques.

➤ **Encourager l'accompagnement pédagogique à travers les TICe et les compléments à la formation en présence**

L'amélioration du taux de réussite des étudiants en première année est un objectif majeur de l'établissement. La mise à disposition d'environnements pédagogiques numériques offrant des ressources complémentaires aux enseignements dispensés en présence des étudiants est un des moyens de lutter contre l'échec. Ces ressources complémentaires peuvent prendre plusieurs formes : supports de cours, des guides méthodologiques, modules d'autoformation, etc.

La mise en place d'un support logistique spécifique – cellule ou service TICe – pour appui et soutien aux enseignants dans la mise en ligne et la conception de supports numériques est indispensable. Le chargé de mission EOAD pourra apporter son expertise dans le domaine.

2.4 Conforter la dimension internationale de l'offre de formation

La mise en place du LMD constitue un enjeu majeur pour l'université, à la fois dans le cadre de son intégration au dispositif européen en renforçant son positionnement d'université de région ultra-périphérique de l'Europe, mais aussi pour affirmer son identité d'université française des Amériques.

➤ **Accroître l'internationalisation des masters :**

Seule université française de l'espace Caraïbe-Amériques, l'université des Antilles et de la Guyane, déjà impliquée dans de nombreux réseaux ou consortiums d'universités, poursuivra cette politique par une internationalisation accrue des masters.

Dans la thématique du Français Langue Etrangère, le processus d'internationalisation des masters sera étendu à d'autres formations telles que les mathématiques, la science politique (à l'instar du Master « Sciences Politique en Relations internationales » conjoint avec l'IEP de Bordeaux et l'Université des West-Indies), le commerce international, les langues étrangères, etc.

➤ **Renforcer la coopération internationale:**

Dans la Caraïbe et les Amériques, l'UAG confortera sa présence en :

- Consolidant des réseaux existants comme l'Association des Universités et Centres de Recherches de la Caraïbe (UNICA) et la Conférence des Recteurs et des Présidents d'Université de la Caraïbe (CORPUCA), membres de l'Agence universitaire de la francophonie (AUF). Elle assure actuellement la vice-présidence de l'UNICA et la présidence de la CORPUCA.
- contribuant à en créer de nouveaux comme le Consortium Universitaire Franco-Caraïbéen (CUFRAC), ou en rejoignant de grands consortiums comme l'Organisation Universitaire Interaméricaine (OUI), dont le siège est au Québec, ou l'*International Student Exchange Programs* (ISEP) basé aux Etats-Unis.
- améliorant les relations avec les universités membres de la Conférence des Recteurs et des Principaux des Universités du Québec (CREPUQ),
- poursuivant les démarches entreprises pour adhérer à l'Association des universités d'Amazonie.

L'UAG s'impliquera dans la coopération inter universitaire avec les pays d'Amérique du Sud, notamment le Brésil et les pays du plateau des Guyanes à travers sa composante guyanaise.

De plus, l'université entend s'engager dans le projet d'Institut des Amériques qui vise à doter la France d'une institution d'étude du continent américain, interface scientifique entre l'Europe et les Amériques. Les compétences reconnues de l'UAG sur les questions amazoniennes en Guyane et caribéennes aux Antilles seront valorisées dans ce réseau. Ceci contribuera à la structuration des Sciences Humaines et Sociales (SHS), notamment au sein du PUG, et permettra un développement scientifique français dans la région et des dispositifs de circulation des étudiants et des enseignants.

L'Université confirmera sa volonté de participer à la mise en place du Réseau UNAMUNO II dans les Régions Ultra-Périphériques de l'Europe pour lequel un financement a été obtenu dans le cadre du programme INTERREG III B

➤ **Favoriser la mobilité des étudiants de la zone**

L'augmentation du nombre de bourses de mobilité, l'action concertée de l'AUF et de l'Organisation Internationale de la Francophonie en matière de promotion de la langue française, l'implication des ambassades de France dans le renforcement de la coopération inter universitaire au profit des étudiants notamment de ceux d'Haïti ou des pays de l'Organisation des États de la Caraïbe Orientale (OECS), le passage au LMD, l'internationalisation des Masters sont autant de facteurs appelés à accroître la mobilité des étudiants et des enseignants-chercheurs dans la zone.

2.5 Développer la culture de formation tout au long de la vie

Le développement de la formation tout au long de la vie constitue un enjeu économique et social de premier ordre, que ce soit pour l'université elle-même ou pour son environnement. Dans ce contexte, les objectifs que se fixeront les partenaires devront viser un développement coordonné des différentes voies de la formation initiale et de la formation professionnelle continue. Il s'agira de créer les meilleures synergies entre chacun des niveaux de décision dans le cadre d'un pilotage plus cohérent où chacun pourra bien identifier son champ de responsabilités et d'initiatives.

Depuis la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, la mise en oeuvre de la formation professionnelle a été confiée aux Régions. L'UAG devra répondre aux besoins spécifiques des trois Régions correspondant au ressort territorial de l'université, en veillant à diversifier les modes d'accès à ses enseignements.

Les stratégies que l'université développera, témoigneront de sa volonté de figurer auprès de ces trois Régions comme l'un des experts légitimes de la mission visant à élever le niveau de qualifications et de compétences des populations locales.

➤ **Consolider la structuration du service universitaire d'éducation permanente et de formation continue (SUEPFC)**

Il s'agira de poursuivre sur les trois régions, la stratégie de décentralisation déjà amorcée pour que l'UAG soit reconnue par les autres acteurs locaux comme un interlocuteur à même de rendre un service de proximité.

La clarification des missions de la direction du SUEPFC sera réalisée au regard des actions à développer au niveau local. La présence d'un directeur adjoint sur chaque pôle doit contribuer d'une part à relayer les orientations de l'établissement et d'autre part à participer activement aux choix opérés localement.

Pour dynamiser la formation continue, une mobilisation des enseignants-chercheurs sera entreprise sur les actions de formation continue pour les mobiliser et une sensibilisation des services à l'accueil de ces différents publics sera réalisée.

➤ **Développer l'attractivité de l'offre de formation continue**

Les publics d'adultes en reprise d'études devraient fortement augmenter au cours des prochaines années. La mise en place du LMD devrait permettre d'offrir un nombre plus important de formations professionnalisantes correspondant mieux aux besoins des salariés, dans le cadre des formations tout au long de la vie (licences et masters professionnels notamment). Un certain nombre de formations diplômantes proposées en formation continue sont menées en partenariat avec d'autres universités (Paris13, Montpellier2).

L'UAG prendra, en outre, les mesures pour organiser des modules de perfectionnement ou de spécialisation ciblés sur des compétences précises, à la demande d'organismes ou institutions ayant passé des conventions avec elle.

Au cours de la précédente période contractuelle, l'établissement s'est mis en situation de pouvoir répondre de manière ponctuelle à des demandes de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE). Pour ce présent contrat, le dispositif de VAE maintenant arrêté et approuvé par les instances de l'université sera rendu complètement opérationnel pour répondre à la demande. Il s'agira de faire en sorte que les composantes puissent être prêtes non seulement à accueillir quantitativement ces nouveaux publics mais aussi à identifier les diplômes pour lesquels un suivi pédagogique et individualisé pourra être efficacement mené.

Afin d'anticiper la montée en puissance de la demande de VAE, un logiciel interactif pourra être proposé pour faciliter les démarches préalables d'information et d'orientations.

Pour faciliter l'appropriation progressive de la méthodologie de la VAE, l'université commencera en 2006 sur les formations les plus professionnalisées.

Des mesures seront prises pour informer et accompagner les candidats à la VAE et organiser les jurys.

➤ **S'engager dans le développement de l'apprentissage**

L'apprentissage doit être développé à l'UAG afin de rendre les filières universitaires locales plus attractives, de réduire les abandons en cours d'études pour causes de faiblesses de ressources financières des étudiants, de resserrer les liens université - entreprises, de répondre de manière adaptée aux besoins d'encadrement technique et managérial intermédiaire et supérieur d'un tissu local essentiellement polarisé sur les petites et très petites entreprises.

La promotion de la culture et des pratiques du diagnostic et de la prospective partagée entre l'université, les chambres consulaires, le service public de l'emploi et de l'insertion, les branches professionnelles régionales des emplois et des compétences territoriales en matière de gestions prévisionnelles régionales des emplois et des compétences d'encadrement technique et managérial, s'avère nécessaire.

II Valoriser les ressources au service d'une stratégie de développement et de performances pour l'établissement

Au cours de la précédente période contractuelle, l'université des Antilles et de la Guyane s'était engagée dans un nouveau processus d'organisation visant à conforter l'identité des pôles par la mise en place des conseils universitaires régionaux (CUR). L'objectif était d'assurer une représentation organisationnelle de l'université dans les trois pays de sorte que les vice-présidents des CUR exercent un rôle d'animation et de gestion de proximité. Un dispositif de déconcentration de la gestion administrative, financière et immobilière a ainsi été mis en place.

Au cours de ce contrat, cette organisation sera consolidée afin de renforcer la représentation des pôles au sein de l'UAG, et la prise en compte de leur spécificité, à travers une organisation adaptée. Elle s'appuyera, pour ce faire, sur des services généraux bien structurés. De son côté, l'université exercera pleinement son rôle de pilotage de l'ensemble du dispositif, assurant la cohérence et l'unité de l'établissement.

Pour répondre à cet enjeu majeur, l'UAG devra entrer dans une véritable démarche managériale et de culture de l'évaluation en se dotant, à la fois, de compétences humaines et d'un système d'information performant. Cette nouvelle organisation lui permettra ainsi de conforter son identité auprès de l'ensemble de ses partenaires économiques, internationaux et des collectivités. Auprès de ses usagers, elle aura également le souci de faciliter leur épanouissement au sein de l'établissement et de contribuer à la dynamique de la vie étudiante.

Objectif 1 Progresser dans l'organisation structurelle de l'université

L'unité de l'établissement doit apparaître dans l'élaboration de sa **stratégie générale de développement** de chacun de ses pôles. C'est l'équipe présidentielle qui doit être la garante de cet équilibre.

1.1 Poursuivre la prise en compte de la spécificité de chaque pôle

Au cours de ce contrat, la spécificité de chaque pôle sera prise en compte au travers de la réflexion collective sur le « projet de refondation ». Cette réflexion se poursuivra sur la base du rapport d'étape validé en mars 2004 par le Conseil d'Administration de l'établissement qui a conduit à la représentation égalitaire des pôles au sein de ce conseil en janvier 2005.

Les élus des pôles dans les conseils centraux sont membres de l'assemblée générale du CUR correspondant. Les vice-présidents des CUR sont élus par le CA de l'établissement sur proposition du Président après consultation des CUR. Ce dispositif sera maintenu.

➤ Renforcer l'action des CUR

A travers l'action des CUR, dont la fonction d'échelon déconcentré de l'administration méritera d'être réaffirmée, seront recherchées toutes les formes de mutualisation qui pourront conduire et rendre visible les mesures d'efficience et de performance au sein de l'établissement.

Outre les résultats déjà acquis sur le plan de la gestion des charges communes relatives à la vie des différents campus, aux opérations d'entretien du patrimoine immobilier et de gestion des personnels IATOSS, il conviendra d'étendre ce principe de fonctionnement à :

- la gestion des achats,
- l'assistance aux différentes opérations relatives à la valorisation de la recherche,
- l'activité des personnels du Service Technique,
- l'activité des CRI.

Accentuer ainsi la spécificité des pôles permettrait à l'administration générale, à côté du Président, de se concentrer sur son rôle de pilotage et de définition des règles procédurales tout en disposant de relais déconcentrés sur les pôles, pour garantir une mise en œuvre cohérente des actions, sur la base de processus communs aux trois sites.

Cette recherche de cohérence devra apparaître dans la politique de l'établissement en matière de communication. A travers ces actions de communication, l'établissement visera à renforcer son identité. Les supports de communication (portail Internet, ...) devront apparaître comme « fédérateurs » et porteurs de messages largement partagés par l'ensemble de sa communauté.

➤ **Redessiner les relations entre les CUR et les services communs**

Comme le propose la Cour des comptes dans son relevé de constatations provisoire, l'université affichera les axes d'une politique globale en liaison avec l'administration générale qui permettra de garantir par pôle via les CUR, des services d'égale valeur aux étudiants. Ceci nécessite de préciser les nouveaux contours de ces services en fonction des spécificités des pôles.

➤ **Repenser l'assise institutionnelle des départements délocalisés**

Face aux défis des grandes réformes nationales et européennes, l'UAG devra penser **l'adaptation institutionnelle de certaines structures**. Il s'agira principalement de :

1/Renforcer le développement de l'IUT sur chaque pôle de l'université

Le « statut » de l'IUT mérite une meilleure adaptation à la réalité tripolaire de l'UAG.

Le développement de cette composante sur chacun des pôles de l'université sera renforcé afin de mieux prendre en compte la réalité tripolaire de l'université au titre des formations professionnalisantes à bac + 2. La nomination, déjà actée, d'un représentant du directeur sur chaque site répond à cet objectif. De plus, l'effort de mutualisation des équipements matériels et des moyens humains sur chaque pôle entre les départements de l'IUT et les autres composantes de l'université sera poursuivi.

2/ Renforcer les conditions du développement des départements délocalisés

Il importe d'affiner la structuration institutionnelle du département scientifique inter facultaire (DSI) et du département pluridisciplinaire de lettres et sciences humaines (DPLSH) par une adaptation de leurs statuts aux conditions du développement recherché en vue d'une meilleure interaction avec l'ensemble des composantes de chacun des pôles.

1-2 Engager la réflexion sur l'intégration des IUFM

Cette période contractuelle sera marquée par l'intégration des Instituts Universitaires de Formation des Maîtres de Guadeloupe, de Guyane et de Martinique au sein de l'UAG. Cette disposition, inscrite dans la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école impose que l'ensemble des IUFM soit intégré dans les universités sur la base d'un cahier des charges défini préalablement.

Créés en 2002 à partir de l'IUFM des Antilles et de la Guyane, les trois IUFM de Guadeloupe, de Guyane et de Martinique ont trouvé leur place dans l'environnement universitaire et répondent à la demande de formation des maîtres et des enseignants adaptée aux spécificités académiques.

Leur mission spécifique sera reconnue au sein de l'université ainsi que les indispensables relations qu'ils entretiennent entre eux dans le cadre du réseau des IUFM des Antilles et de la Guyane (RIAG) mais aussi localement avec chacun de leurs partenaires de la formation.

La réflexion engagée se poursuivra sur les modalités de prise en compte de cette intégration qui doit être l'occasion pour l'UAG de donner plus de lisibilité à sa contribution à la formation initiale et continue des enseignants dans les académies.

1.3 Consolider les acquis du pôle universitaire guyanais

La structure de concertation, conduite dans le cadre du GIP « pôle universitaire guyanais », a permis de rassembler l'ensemble des partenaires institutionnels guyanais concernés par un développement de l'enseignement supérieur et la recherche en Guyane, autour de projets cohérents et lisibles au niveau national et international.

La première étape de ce projet concernait la mise en place de nouveaux locaux pour le développement de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire en Guyane. Un premier bâtiment hébergeant l'administration du PUG a été achevé en octobre 2004 et le laboratoire de matériaux et molécules en milieu amazonien s'est installé fin 2005 sur le nouveau campus. Le bâtiment devant accueillir l'IUFM sera bientôt construit.

Au delà des projets d'aménagement, la réflexion a déjà conduit à des projets structurants en collaboration étroite entre l'université, l'IUFM, les collectivités et les organismes de recherche présents en Guyane.

Au cours de ce contrat, les actions suivantes en particulier seront développées :

- poursuivre la structuration de la recherche en lien avec les organismes, contribuer à l'attractivité des formations en Guyane en matière de politique internationale en particulier avec les pays environnants (Brésil, ...)
- faciliter l'accueil et dynamiser la vie culturelle et sportive dans le domaine de la vie étudiante, en partenariat avec le CROUS et les collectivités. A ce titre, la programmation de la construction de résidences universitaires pour un prochain exercice de contractualisation devra être examinée.

Objectif 2 : Renforcer le pilotage de l'établissement

Les évolutions structurelles attendues visant à conforter l'autonomie des pôles, devront s'inscrire dans la démarche du pilotage central de l'université. La mise en place du LMD ainsi que la mise en oeuvre de la nouvelle loi organique sur les lois de Finances (LOLF) confirment cette priorité.

L'UAG entend, à l'occasion de la mise en oeuvre de ces réformes poursuivre et amplifier sa politique de modernisation de sa gestion.

Par l'institution de mécanismes de pilotage et de contrôles de gestion, l'établissement veillera à suivre l'évolution de ses objectifs de progrès et de performances tels qu'il les a définis.

2.1 Conforter le pilotage des TIC et TICe

Les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) sont transversales à l'établissement. Elles doivent se nourrir des besoins de l'ensemble de la communauté et fournir des services à l'ensemble des acteurs et usagers de l'université.

La situation spécifique de l'UAG renforce encore le besoin d'un pilotage fort, au plus près de la présidence de l'université.

Le rôle du Comité d'Orientation et de Pilotage des Projets et Actions Numériques (COPPAN), lieu de l'élaboration de la politique TIC/TICe, devra être renforcé pour afficher plus clairement les priorités de l'établissement dans ce domaine et mieux prendre en compte les besoins des usagers.

Les orientations stratégiques proposées par cette nouvelle commission, devraient être mises en oeuvre par les services concernés, chargés des aspects opérationnels.

Afin de bénéficier au mieux des compétences informatiques de chaque pôle, l'ensemble des ressources humaines sera regroupé dans chacun des CRI. Cependant cette répartition des rôles nécessite une collaboration accrue entre les 3 CRI, afin d'assurer une véritable synergie, ainsi qu'un service de qualité comparable sur les différents pays.

2.2 Poursuivre la politique de maîtrise budgétaire rigoureuse déjà engagée

Au cours des dernières années, l'université a connu des difficultés financières sans précédent. Elle a su, avec l'aide de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), analyser les raisons de ces dérives et en tirer les conséquences pour l'avenir en prenant toutes ses responsabilités et en mobilisant l'ensemble de la communauté universitaire. Les lettres de cadrage du président de l'université pour la préparation des budgets depuis 2004 témoignent de cette volonté.

L'effort engagé visant à l'efficacité de la gestion, la cohérence et la cohésion des services sera poursuivi au cours de ce contrat. Cette démarche passe par la création d'une véritable culture d'auto-évaluation, par des mesures spécifiques visant entre autre à rationaliser le cadre relationnel avec les associations, et par une bonne gestion des cumuls d'activité.

Les actions suivantes seront mises en oeuvre en priorité pour s'inscrire dans **la culture d'auto-évaluation** :

- renforcement du cadrage budgétaire et de la maîtrise des différentes phases d'élaboration et de modification du budget
- consolidation des contrôles sur la gestion des recettes et l'exécution des contrats et conventions,
- poursuite de la réorganisation structurelle de la fonction « achat »,
- suivi particulier des opérations patrimoniales,
- mise en place d'outils de gestion (tableaux de bord, calendrier opérationnel de gestion, coordination des systèmes informatiques de gestion, évaluation et suivi des services d'enseignement),

- mise en place d'un adjoint du chef des services financiers sur chaque pôle,
- maîtrise de la gestion des heures complémentaires,
- mutualisation des compétences et développement des capacités d'expertise.

Un soin particulier sera apporté à la gestion des flux financiers dans le cadre des **relations avec les associations**. Comme l'a exprimé la Cour des comptes, l'UAG planifiera une politique d'assainissement qui visera à réduire le nombre d'associations et à préciser au terme de conventions, la nature des relations contractuelles qu'elle entend mener avec elles.

Il s'agira, après évaluation juridique, économique et financière de ce champ contractuel, de chercher à réintégrer dans la gestion financière de l'établissement, les missions et activités qui sont actuellement gérées par le biais de ces associations et d'arriver ainsi à une meilleure mobilisation de ses potentialités de ressources propres. Cette volonté politique devra s'accompagner du renforcement des compétences dans les services financiers.

Par ailleurs, il importera de mettre en place toutes les procédures qui permettront d'assurer une **gestion précise des demandes et des autorisations de cumul**. Il est nécessaire en effet de rappeler que le cumul d'activité obéit à une réglementation stricte qui ne peut rester méconnue ni des personnels concernés, ni des directeurs de composantes et de services, en charge de l'élaboration des états de service. Le recensement des situations de cumul devra figurer en priorité dans les procédures de modélisation que les services de gestion devront gérer.

L'université, caractérisée par une situation géographique et socio-économique spécifique, sera toujours confrontée à la fragilité des grands équilibres financiers, d'où la nécessité de veiller, dans le cadre de ce contrat, au maintien de la stabilité actuellement acquise. Le respect des équilibres budgétaires constitue une priorité qui fera l'objet d'une évaluation en fin de contrat

Pour mener à bien cette politique, l'université s'appuiera sur les recommandations de la Cour des Comptes.

2.3 Mettre en place un dispositif d'évaluation et d'auto évaluation

L'université évoluera au cours de ce contrat vers une véritable **démarche qualité** visant dans un premier temps à développer les procédés d'évaluation interne et dans un deuxième temps à intensifier l'aide au pilotage.

Avec l'appui du bureau des études et de la prospective (BEP), qui doit être renforcé par d'autres compétences de haut niveau d'expertise, l'université disposera d'outils et d'indicateurs de performance et de progrès.

Les priorités sont les suivantes :

- mener les analyses comparatives avec les enquêtes nationales ;
- pérenniser le bilan social et en faire un authentique outil d'aide à la stratégie ;
- construire des tableaux de bord.

Ces outils, accessibles à tous, serviront de base au pilotage de l'établissement.

2.4 Evoluer vers un véritable système d'information

Le passage à un système d'information (SI) composé des produits du consortium « Cocktail » est très avancé et devra être achevé durant les 4 années du contrat. Par ce biais l'université s'est dotée d'un dispositif de génération de tableaux de bord à destination de la présidence et des services. L'appui des services informatiques en terme de cohérence sera essentiel pour fiabiliser les données disponibles.

Les services de gestion des personnels gèreront les procédures de modélisation et veilleront avec l'aide des services informatiques à la cohérence, à la qualité et à l'accessibilité des données.

Objectif 3 Améliorer le dispositif de Gestion des Ressources Humaines

Tout en prenant en compte les priorités scientifiques évoquées (&1.3), l'université mettra en place les moyens de conduire une politique efficiente de gestion de ses ressources humaines.

Ces évolutions ne peuvent voir le jour sans une organisation adaptée et l'investissement des personnels qui ont en charge ces missions. L'objectif est de créer, au terme du contrat, une direction unique des ressources humaines commune à la gestion des personnels enseignants et IATOS, autour de quatre missions :

- les traitements,
- la gestion des personnes,
- la formation,
- les oeuvres sociales.

3.1 Faire évoluer les pratiques professionnelles en s'appuyant sur le dispositif d'évaluation des personnels

L'université poursuivra la mise en place du dispositif d'évaluation des personnels. L'année 2006 verra se généraliser la démarche d'évaluation auprès de l'ensemble des personnels IATOS et la détermination des objectifs.

Ces dispositions permettront :

- d'adapter les missions des personnels aux besoins de l'université,
- poursuivre la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- d'affiner les choix en matière de politique indemnitaire.

3.2 Mettre en place un plan de formation évolutif pour les personnels

Sur la base de l'analyse des emplois occupés, l'université adaptera son plan de formation afin de répondre aux enjeux de l'université. Des actions de partenariat avec les autres institutions régionales seront recherchées dans ce domaine, afin de limiter, autant que faire se peut les surcoûts engendrés par les déplacements vers la métropole.

Ce plan de formation associera également les personnels des IUFM.

Compte tenu de l'éloignement et donc de la difficulté d'avoir recours à des expertises, les personnels d'encadrement doivent disposer de compétences encore plus affirmées pour faire face à leurs responsabilités.

Au cours de ce contrat, les priorités en matière de formation seront les suivantes :

- la gestion des compétences, à savoir l'acquisition des savoirs directement liés aux métiers et compétences transversales utiles dans l'emploi,
- le management des compétences où les managers s'impliquent dans le suivi et le renforcement des compétences de leurs collaborateurs en vue d'améliorer la performance des équipes,
- le management par les compétences, piloté par la direction, et incitant les personnels à renforcer les comportements professionnels qui favorisent la réussite collective.

Cette approche qui permet de prendre en compte tant la performance individuelle que la performance collective aura aussi pour corollaire la mise en place d'outils de pilotage informatisés :

- le référentiel de compétences et d'activités,
- l'entrepôt de données.

3.3 Définir une politique tangible des emplois et de recrutement pour les enseignants comme pour les IATOS

➤ Les enseignants :

Au cours de ce contrat, l'université utilisera tous les leviers (redéploiements internes, profilage des postes devenus vacants, mutation ou promotion..) pour développer et marquer les orientations majeures de la politique scientifique et faciliter la mise en oeuvre et l'adaptation de son offre de formation.

La politique de gestion des enseignants reposera sur :

- l'amélioration de la gestion des emplois :

- redéploiement des postes vacants en cohérence avec la politique de développements scientifiques de l'établissement, par delà le périmètre de l'ensemble des composantes,
 - mise en adéquation des profils de postes avec les besoins pédagogiques, les activités scientifiques des laboratoires, lors de la publication des postes au recrutement,
 - la réalité de l'insertion de tous les enseignants-chercheurs dans des équipes de recherche reconnues,
 - recherche d'un équilibre entre recrutements externes et promotions internes,
 - réservation de quelques postes vacants pour accueillir des enseignants invités, notamment pour répondre aux besoins d'enseignements ouverts sur l'international.
- l'attribution de décharges de service et de Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) aux personnels enseignants souhaitant préparer une thèse (PRAG ou PRCE) ou une HDR (maîtres de conférences) ;
 - l'optimisation de la gestion des heures complémentaires (les efforts déjà réalisés lors du contrat précédent pour maîtriser les dépenses liées au paiement d'heures complémentaires seront poursuivis afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les moyens enseignants et les charges d'enseignement dans les disciplines).

➤ Les personnels IATOS :

L'université s'engage au cours de ce contrat à :

- poursuivre la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des effectifs (les indicateurs contenus dans le bilan social permettront d'élaborer à moyen terme un pilotage prospectif des recrutements),
- gérer les vacances de postes sur la base de l'analyse des compétences en prenant en compte les prévisions de départs en retraite susceptibles d'intervenir au cours des prochaines années,
- proposer chaque fois que possible des ajustements de la structure des emplois en vue d'un rééquilibrage notamment entre les services centraux, les composantes et les CUR (mesures de redéploiements et de transformations d'emplois),
- poursuivre l'effort de résorption de la précarité par des préparations aux concours des agents non titulaires,
- être attentive à l'application des dispositions réglementaires en matière de temps de travail, dans le cadre de la recherche d'une meilleure utilisation de son potentiel.

3.4 Développer une culture de prévention en matière d'hygiène et de sécurité des personnes

Le comité d'hygiène et de sécurité devra mettre en place des actions de communication afin de relancer des dynamiques porteuses en terme d'amélioration de la sécurité des personnels. Un espace éducatif plus moderne lui sera réservé sur le site Internet de l'UAG.

Par ailleurs pour mettre en place le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan particulier de mise en sécurité l'université étudiera la possibilité d' « externaliser » cette mission.

En outre, le rattachement de l'université à la cellule ministérielle de l'inspection hygiène et sécurité de l'enseignement supérieur devra lui permettre de parfaire sa démarche globale de mise en conformité et d'amélioration du « niveau sécuritaire » au regard des dispositions réglementaires en vigueur.

Objectif 4 : Amplifier le dialogue social :

L'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a engagé un processus d'amélioration du dialogue social en Guadeloupe.

En association avec le Ministère de l'Outre Mer, la Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, les organisations professionnelles et syndicales, sous l'égide du Conseil Economique et Social, deux rencontres ont été organisées sous forme d'ateliers qui ont mis en évidence l'insuffisance de formation des acteurs directs du dialogue social et, par conséquent, la nécessité de favoriser le développement d'actions de formations dédiées aux partenaires sociaux.

En Martinique, l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARCT), organisme paritaire composé des organisations syndicales et patronales, a associé l'université à la

mise en place d'un nouveau projet relatif à la valorisation et la reconnaissance des compétences développées par les représentants des salariés et des employeurs siégeant au sein des Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Les partenaires ont convenu de mettre en commun leurs compétences pour rendre effective à l'UAG, un parcours de licence, avec l'IUP Management des organisations, en partenariat avec l'université Paris 12 Val-de-Marne, en vue de répondre à la demande des partenaires sociaux de l'ARACT Martinique. Cette formation sera mise en œuvre dans le cadre de la formation continue et de l'éducation tout au long de la vie.

La problématique du dialogue social est la même en Guyane.

Un Institut Inter-Régional du Travail créé dans le cadre des relations de l'UAG avec le Conseil Economique et Social Régional de chacune des Régions est considéré comme la structure la mieux adaptée pour permettre aux représentants des salariés et des employeurs de développer leur expertise dans le domaine des relations du travail et de l'économie d'entreprise.

Compte tenu du partenariat envisagé avec l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le Ministère de l'Outre-Mer, les Directions du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des régions des Antilles et de la Guyane, les missions de cet Institut Inter-Régional s'articuleront autour de quatre axes :

- formation des partenaires sociaux : diagnostic de l'existant en matière de formation, exploration du champ de formation sur le dialogue social tant en ce qui concerne la formation initiale que la formation continue ;
- documentation et diffusion de l'information ;
- veille économique et sociale : animation du dialogue social, anticipation sur les conflits, relations avec les médiateurs formés et chargés de l'animation du dialogue social ;
- étude et recherche (fonction d'observatoire) : collecte des données chiffrées, analyse des différentes composantes du dialogue social : négociation collective, représentation du personnel, règlement des conflits, et publication des résultats.

Objectif 5 Développer la vie étudiante

5.1 Améliorer l'accueil et la vie démocratique :

L'université a la volonté de créer des structures dédiées à la vie étudiante dans chaque pôle et d'améliorer ses dispositifs d'accueil. Le vice-président étudiant sera soutenu dans toutes les actions qu'il entreprendra. Des actions seront entreprises afin de sensibiliser les étudiants à la culture d'établissement et la formation des étudiants élus sera systématisée. Les efforts accomplis pour augmenter le taux de participation aux élections seront poursuivis.

Avec l'appui de l'Observatoire interrégional de la vie étudiante et de l'insertion professionnelle, une base de données sera constituée afin de mieux répondre aux attentes des étudiants. En 2006, des enquêtes seront menées dans le domaine de la vie sociale et culturelle. Elles permettront, grâce à une meilleure connaissance de leur condition de vie sur les différents campus, de mieux répondre à leurs attentes.

En 2007, des forums étudiants seront organisés par les CUR sur chacun des pôles qui déboucheront en 2008 sur l'organisation d'assises interrégionales de la vie étudiante.

5.2 Accroître les activités culturelles et sportives :

L'université souhaite développer l'activité du Service Universitaire des Activités Sportives et Culturelles. En matière de sport, le service s'efforcera de proposer une offre cohérente et diversifiée d'activités afin de répondre à l'attente de tous les publics. Le SUAPS maintiendra l'équilibre entre les activités de forte tradition et d'autres, nouvelles, mais ayant du sens dans le contexte géographique et culturel (fut-sal, tir à l'arc, pirogue, danse traditionnelle...).

Les manifestations et la participation à des événements sportifs qui rencontrent de réels succès seront poursuivies (rencontre inter campus, raid en Guyane, aviron en Martinique...)

S'agissant de la culture, il sera mis en place des lieux de réflexion et d'exposition ouverts à tous. Le développement des projets étudiants sera encouragé, en collaboration avec le CROUS. Le partenariat entre les ateliers d'artistes et l'université sera encouragé.

Dans le cadre de la mise en place du LMD, les étudiants du cursus L bénéficieront d'UE libres permettant de valoriser leur engagement associatif, sportif et culturel.

5.3 Promouvoir les opérations de communication :

L'animation des campus passera aussi par des actions de communication.

A vocation éducative et culturelle, **Radio Campus** se donne comme missions de favoriser la circulation des informations et la communication interne et externe de l'UAG, de valoriser les activités des membres de la communauté universitaire, et de promouvoir toute action ou interaction culturelle, pédagogique, et scientifique avec l'extérieur. Radio-campus proposera des émissions relevant notamment du quotidien de ses usagers. Les actions de partenariat avec les villes universitaires et notamment la ville de Schoelcher seront poursuivies.

L'émission « Culture Campus » véhiculera entre autres des conseils définissant les formalités de mise en œuvre d'une hygiène de vie adéquate pour l'étudiant. Elle transmettra également des symboles du patrimoine et de la culture estudiantine aux Antilles et en Guyane.

Les conventions de partenariats avec les DRAC et le CROUS seront réexaminées pour mieux répondre à cet objectif. Les télévisions du réseau RFO (Télé Guadeloupe, Télé Guyane et Télé Martinique) ont aussi manifesté leur intérêt pour un tel projet

5.4 Développer la médecine préventive :

La création d'un centre de santé sur chaque pôle universitaire, partiellement réalisée, devra aboutir. L'université intensifiera les campagnes d'information et de sensibilisation des étudiants dans le cadre de la prévention des risques liés à la santé.

Parallèlement, une politique coordonnée et volontariste pour les étudiants en situation de handicap sera engagée afin de faciliter leur accueil sur le plan matériel et leur accompagnement dans leur projet professionnel.

Objectif 6 : Développer une politique de services numériques à l'utilisateur

6.1 Renforcer et rationaliser les infrastructures TIC

Le développement de l'usage des TIC pour la pédagogie, la recherche et la gestion nécessite des infrastructures fiables et conformes aux besoins des usagers.

La remise à niveau des infrastructures réseau des différents campus, en particulier à Fouillole, est une obligation pour garantir à tous un niveau de service acceptable.

La liaison Internet avec la Guyane devra être fiabilisée pour permettre le télé-enseignement. L'augmentation du débit disponible et la démultiplication de la connexion permettront d'envisager la retransmission de formations dispensées d'un pôle vers un autre.

6.2 Elaborer une stratégie de services aux étudiants et personnels

La mise en place de services numériques à destination des étudiants et personnels au sein de l'établissement correspond à deux objectifs : renforcer l'attractivité de l'université en mettant à disposition de tous des outils de travail performants et permettre aux usagers de bénéficier de services identiques sur l'ensemble des sites de l'université.

6.3 Soutenir la politique documentaire

L'université, s'appuyant sur son service commun de documentation (SCD) et sur la base des outils informatiques mis en place durant la période écoulée, rationalisera sa politique d'acquisition tout en rééquilibrant ses collections de recherche en faveur du support électronique, poursuivra la modernisation de la gestion et des accès à ses ressources documentaires et améliorera son offre de services et de formations aux usagers.

➤ **La politique documentaire au service de la recherche**

L'UAG, se fixe pour objectif de fédérer progressivement les collections de toutes les équipes de recherche, en rendant de plus en plus performante sa plate-forme documentaire mise à disposition des chercheurs antillo - guyanais. S'appuyant sur des groupes de recherche fédérés en mathématiques - informatique, et en lettres - sciences humaines, deux PPF documentaires visent notamment la mise en place de bibliothèques électroniques.

Parallèlement, en concertation avec l'Ecole Doctorale et le Conseil Scientifique, le SCD s'engage résolument dans la valorisation des travaux des chercheurs de l'UAG : mise en ligne des thèses et des publications en preprint dans une logique d'archives ouvertes, pratique déjà largement instaurée dans nombre d'universités étrangères.

Enfin, les liens existant seront renforcés avec les centres de documentation des organismes de recherche.

➤ **Organisation et développement des collections**

Actuellement, le SCD dessert jusqu'à ce jour les trois sites de l'université dont les disciplines sont souvent communes à deux, sinon trois pôles mais pour lesquelles les achats sont gérés localement. Une centralisation des acquisitions, avec la mise en place d'une structure transversale, s'impose de manière à rationaliser la gestion de cette fonction. Ce dispositif permettra une réflexion d'ensemble sur la politique documentaire, tout en diminuant les coûts et en optimisant la gestion du temps de travail.

Cette réorganisation assignant à chaque acquéreur du SCD la responsabilité transversale d'un ou plusieurs secteur (s) disciplinaire (s) comprendra les étapes suivantes :

- l'établissement d'une charte des acquisitions qui sera validée par l'équipe de direction dès mars 2006. Après une période de test, le système sera progressivement étendu à l'ensemble des disciplines en 2007 et opérationnel en 2008-2009 ;
- la réactivation de commissions spécialisées d'acquisitions qui débutera dès la rentrée universitaire 2006 en lettres et sciences humaines ;
- l'évaluation des fonds existants sera effectuée, en préalable à l'élaboration d'un plan de développement des collections qui sera fondé à la fois sur l'analyse des besoins des usagers grâce à une enquête préalable et sur la prescription des enseignants.

Dans le cadre de cette nouvelle organisation, le développement de l'offre documentaire se poursuivra suivant trois axes :

- les collections seront actualisées : d'une part, il sera procédé à une mise à niveau des collections évaluées comme obsolètes ou défaillantes, d'autre part, l'offre sera adaptée aux nouveaux enseignements mis en place dans le cadre du LMD ;
- les fondamentaux destinés aux étudiants de niveau L seront renouvelés en fonction de leur taux d'utilisation, à raison d'un quart par an et d'une dizaine d'exemplaires en moyenne par titre répartis sur les trois pôles;
- les abonnements de périodiques imprimés, souvent redondants, seront progressivement réduits à un seul exemplaire papier, couplé chaque fois que possible avec une souscription à la version électronique. L'enrichissement de l'offre électronique destinée à la recherche devra néanmoins s'appuyer sur des sources de financement complémentaires. Deux créations de bibliothèques numériques de recherche, l'une en mathématiques et en informatique (BRNMI), l'autre sur la Caraïbe et la région Amazonie, seront d'ailleurs réalisées dans le cadre de Plans pluriformations (PPF).

➤ **Modernisation des accès aux ressources documentaires**

A la suite de l'implantation en 2005 d'un nouveau système intégré de gestion de bibliothèque (SIGB) – Horizon –, un catalogue unique de l'ensemble des ressources documentaires du SCD (Kolibris) vient d'être mis en ligne. Sa constitution sera achevée durant cette nouvelle période avec la conversion rétrospective des 15 000 fiches restantes correspondant aux fonds régionaux du SCD, après un désherbage.

Afin d'optimiser les accès aux ressources documentaires et de valoriser les travaux de la recherche, le SCD poursuivra, en étroite collaboration avec le CRI, ses développements informatiques avec la mise en oeuvre d'un système d'information documentaire (SID) dont le catalogue et les ressources en ligne seront le pivot. Destiné à être développé et intégré dans le futur ENT (espace numérique de travail) de l'université, ce portail offrira aux usagers, au sein d'un environnement Web, un accès

unique et sécurisé à l'ensemble des ressources documentaires ainsi qu'aux services proposés par le SCD : une interface de recherche fédérée permettant de structurer l'accès à tous les contenus numériques produits ou acquis par l'UAG sera installée en 2007-2008 et un système de GED (gestion électronique des documents) sera implanté et opérationnel en 2009. Le référencement des thèses, des ressources pédagogiques et des productions des chercheurs sur une plate-forme d'archivage à mettre en place par le CRI sera étudié dans le cadre de ce contrat. Concernant la mise en ligne des thèses, le SCD assurera la formation des doctorants au dépôt électronique de leurs travaux. Un réservoir d'archives ouvertes sera par ailleurs proposé aux chercheurs.

➤ **Amélioration de l'offre de services et de formation aux usagers**

Le SCD participera à l'autonomisation des étudiants par la mise en place à la rentrée 2006, dans le cadre de la réforme LMD, d'une formation à la méthodologie documentaire qui sera inscrite dans les maquettes des UFR pour les cycles L et M. Elle comprendra trois modules de 12 heures dispensés au premier semestre de chaque niveau : un module obligatoire pour l'ensemble des étudiants en L1 et deux modules optionnels aux niveaux L3 et L5. Cette formation sera proposée en ligne sur la plate-forme d'enseignement à distance mise en place par l'université, les supports de cours étant produits par le SCD en collaboration avec les enseignants et l'animation de la plate-forme assurée par des tuteurs pédagogiques TICE.

Afin d'améliorer son offre de services par une meilleure connaissance des besoins documentaires, le SCD lancera auprès de ses usagers une enquête visant à mesurer leurs pratiques de lecture et les différents usages de ses bibliothèques. Celle-ci se déroulera en deux phases : la première, auto-administrée, sera réalisée en 2006, suite à la mise en place du LMD, afin de permettre la remontée d'indicateurs en vue d'étayer les politiques à mettre en œuvre ; la deuxième, administrée, sera menée par entretien en 2009 pour évaluer l'efficacité de ces politiques après trois années de fonctionnement.

Concernant l'accueil, les horaires d'ouverture des trois bibliothèques universitaires seront maintenus à 60 heures par semaine grâce au recrutement de moniteurs-étudiants.

Objectif 7 : Assurer la gestion et la maintenance du patrimoine immobilier

7.1 les opérations immobilières :

L'ensemble du patrimoine bâti que constitue l'université des Antilles et de la Guyane sur ses trois pôles de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane, représente 58 165 m² dont 57 597 m² pour lesquels l'établissement assure les charges et obligations du propriétaire pour le compte de l'Etat soit :

26 694 m² en Guadeloupe sur les sites de Fouillole et de Saint – Claude,
18 718 m² en Martinique sur le site de Schoelcher
12 185 m² en Guyane à Cayenne et à Kourou.

La démarche de politique immobilière doit être conçue, par l'établissement, sous la forme d'un schéma directeur global de gestion du patrimoine immobilier. Synthétique, ce schéma constituera à la fois un diagnostic de l'état du patrimoine de l'établissement, de son utilisation et de ses insuffisances au regard de la politique de formation et de recherche conjuguée avec l'évolution des effectifs étudiants, ainsi qu'une vision prospective des opérations à entreprendre pour en améliorer la qualité et l'adéquation aux besoins.

Dans le cadre du pilotage de la gestion immobilière, l'établissement développera les actions de modernisation de la gestion du patrimoine qu'il souhaite mettre en œuvre, qu'il s'agisse de la réorganisation de ses services, de l'élaboration de schémas directeurs contribuant à la réalisation du schéma directeur global, de l'acquisition et l'exploitation d'une application informatique de gestion, de l'engagement d'une procédure de valorisation du patrimoine immobilier (inventaire des biens immobiliers et calcul de leur valeur vénale), de la mise en place d'une comptabilité analytique en matière immobilière (dépenses de fonctionnement et d'investissement) permettant à terme de disposer des coûts complets des différentes activités de l'établissement, ou de tout autre moyen concourant à l'amélioration du suivi du parc immobilier.

Plusieurs opérations (études et constructions) du CPER 2000-2006 en cours de réalisation se poursuivront, sous réserve des disponibilités budgétaires :

- construction du bâtiment recherche – construction du bâtiment enseignement et 1^{er} équipement à Fouillole,
- requalification des espaces extérieurs et de l'accueil du campus de Fouillole ;
- restructuration des réseaux informatiques ;
- construction du bâtiment dédié aux sciences de la vie et à l'IUT HSE sur le campus de Schoelcher ;
- ménagement du terrain du pôle guyanais ;
- 1^{ere} tranche de la construction du pôle enseignement supérieur sur le nouveau site de Troubiran à Cayenne appelé à être à terme le seul campus en Guyane.

Les opérations de l'université des Antilles et de la Guyane prévues au CPER 2000-2006 n'ayant pu être réalisées devront être examinées en vue d'une proposition dans le cadre du futur contrat de projet 2007-2013 :

En Guadeloupe :

- acquisition du terrain de Saint-Claude,
- extension du campus du Camp Jacob.

Une stratégie de développement et de concertation est en cours de définition concernant notamment le site du Lamentin avec une possible mutualisation entre l'IUFM, le CROUS, la Collectivité municipale et l'UAG.

En Martinique :

- extension et réhabilitation de la bibliothèque ;
- construction du bâtiment dédié aux enseignements de droit et sciences économiques ;
- seconde tranche de réhabilitation des infrastructures du campus ;
- construction de la maison de la Caraïbe.

En Guyane :

- construction de la bibliothèque universitaire ;
- construction du bâtiment vie étudiante ;
- construction du pôle recherche ;

Objectif 1 : Améliorer et rendre plus attractif l'enseignement supérieur par un maillage des projets : académie, université, IUFM, CROUS/ territoire en :

- terminant le rattrapage en matière de surfaces universitaires pour atteindre le ratio moyen de 10 m²/étudiant ;
- améliorant la vie étudiante par une offre de logements en quantité et en qualité, par une restauration convenable et un accès à la documentation, tout en assurant l'accueil des étudiants et chercheurs étrangers dans de bonnes conditions.

Objectif 2 : Développer l'offre de formation initiale et continue avec une intégration de ce développement dans les villes et dans le tissu économique.

Pour l'Université, l'accent sera mis sur le développement de l'enseignement médical et paramédical, de l'enseignement professionnel et de la formation continue pour être compatibles avec la demande du territoire. Les possibilités d'environnement numérique permettant des formations ouvertes et à distance seront valorisées.

7.2 la gestion et la maintenance du patrimoine :

Pour réaliser ces opérations, l'université mettra en oeuvre les actions suivantes au cours de ce contrat quadriennal:

- La réalisation d'un diagnostic technique du bâti et recensement de l'ensemble des « pathologies » du patrimoine. Les bâtiments seront analysés afin de connaître la quantité et la durée de vie des éléments dont ils sont composés (ex : nombre de baies vitrées, de portes, surfaces toitures etc). Un carnet de santé de l'ensemble du patrimoine sera ainsi établi.

- L'établissement d'un plan pluriannuel de maintenance, permettant de déterminer la nature et le coût des interventions. L'informatisation de la programmation et de la gestion de ces interventions sera un instrument de pilotage sur les trois académies.
- L'acquisition d'un logiciel permettant la gestion technique informatisée du patrimoine.
- Une maintenance axée sur la protection du patrimoine bâti contre l'agressivité du climat tropical humide. La priorité est donnée aux travaux d'étanchéité des toitures, aux réparations et protections des façades et au remplacement des menuiseries extérieures en mauvais état.
- L'amélioration de la sécurisation des campus et protection du patrimoine contre les dégradations volontaires.

Les enjeux relatifs au patrimoine immobilier sur la durée du contrat devront conduire l'établissement à organiser et redéfinir les missions du service technique.

L'État s'associe à l'ensemble des orientations définies dans le contrat et apporte son soutien à leur mise en œuvre dans les conditions fixées par l'annexe financière jointe.

INDICATEURS ET CIBLES

Fiche de synthèse

Type d'action	Domaine	Indicateurs	Situation 2004				Cible 2009		
			L	M	D	L	M	D	
Formation	Evolution des effectifs	-Flux d'étudiants attendus niveau L, M, D sur les trois pôles	7866 82%	1421 15%	291 3%	70%	20%	10%	
		- Seuil minimum des inscrits par mentions niveau L	-			15 inscrits			
		-Seuil minimum des inscrits par spécialité de master	-			M1 : 10 inscrits			
			-			M2 : 10 inscrits			
	Evaluation des enseignements	- Bilan du dispositif d'évaluation des enseignements	Pas de dispositif				Cote 2 de l'indicateur Qualification du dispositif d'auto-évaluation		
	Amélioration de la réussite	- Taux de réussite en 1ère année par mentions de licences	Calculs en cours						
		- Taux de réussite en fin de cursus par mentions de licences (nombre de diplômes délivrés en fin de cursus %)	Licen	Maîtres	DEA	DESS	L	M	D
			40,9	30,7	33,8	73,6	50%	50%	50%
		- Taux global d'abandon (étude % défaillance projet égalité des chances)	Non boursiers		boursiers		Non boursiers		boursiers
			41,3		58,7		20%		20%

		- Nombre d'inscrits aux différents tutorats	Calculs en cours			+ 20%		
		- Taux de réussite des bénéficiaires du Tutorat	Calculs en cours			+15%		
Formation	Mobilité	- Evolution du nombre de conventions signées	50			70 (+40%)		
		- Evolution de la mobilité des étudiants entre les pôles	Glpe	Mque	Guy	Glpe	Mque	Guyane
			212	197	150	300	250	250
		Effectifs étudiants étrangers entrants	L	M	D	L	M	D
			324	96	17	600	170	30
		Effectifs étudiants étrangers sortants	20	16	4	30	30	8
		- Nombre de stages à l'étranger	25			37		
		- Mobilité enseignante : nombre de missions à l'étranger	52			70		
		- Accueil d'enseignants étrangers : nbre enseignants invités	38			50		
		- nombre de mois d'enseignants invités	60			80		
			Glpe	Mqu	Guyane	Glpe	Mque	Guyane

		Glpe		Mqu	Guyane		Glpe			Mque			Guyane			
Formation	Formation continue	-Effectifs d'inscrits en formation continue par -Effectifs d'inscrits en formation continue par niveau et par pôle	272		133	39	186	150	180	120	40	60	80	80	120	120
		-Nombre de validations des acquis et de l'expérience (1985)	338					550								
		- Nombre de validations des acquis et de l'expérience (2002)	0					550								
		- Nombre de diplômes de formation initiale offerts en formation continue	15					30								
		- Nombre d'enseignants externes intervenant en FC	293					320								
		-Nombre d'enseignants de Formation Initiale intervenant en Formation Continue	36					50								
		-Evolution des financements	Région	Entreprise privées		Région			Entreprises privées							
			1 173 767€	77 419€		1 056 390€			300 000€							
			- le nombre de fonctionnalités en phase d'exploitation de l'ENT / nombre total de fonctionnalités disponibles dans la solution retenue,	0					+ 80%							
			- le nombre de réunions du comité de pilotage de l'ENT / nombre total de réunions du comité prévu dans le plan de déploiement,	0					3 par an							
	- le nombre d'évaluations organisées / nombre total d'évaluation prévu dans le plan de déploiement.	0					1 par semestre									

<u>Formation</u>	C2i	- le nombre d'étudiants suivant la formation / nombre total de comptes étudiants,	0	100% des effectifs du L
		- le nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs maîtrisant les TIC dans le cadre du C2i / nombre total d'enseignants et enseignants-chercheurs,	0	30%
		- le nombre de IATOSS possédant le C2i / nombre total de IATOSS,	0	30%
		- le pourcentage d'acteurs passant le C2i, l'indice de satisfaction des usagers,	0	90%
<u>Insertion prof. des étudiants :</u>		- Insertion professionnelle des étudiants diplômés des filières professionnelles (DUT, LP, masters P)	Etudes en cours	Voir fiches de suivi de l'indicateur
		- Insertion professionnelle des doctorants 3 ans après l'obtention de leur doctorat	Etudes en cours	
		- Part des professionnels impliqués dans les formations	Etudes en cours	

Recherche	- Bilan annuel de l'utilisation du BQR		
	- Evolution de la durée des thèses (chaque année)	7ans	5 ans
	- Nombre de thèses dans l'année	11	40
	- Nombre de publications (nationales, internationales dans revues de rang A)	--	+ 40%
	- nombre de participation aux colloques internationaux	Etudes en cours	
	- les types de partenariats (entreprises, institutions)	Etudes en cours	
	- nombre de contrats bénéficiant de financements européens	Etudes en cours	
	- l'accessibilité à la veille scientifique	Etudes en cours	
	-% d'intégration des doctorants dans les équipes de recherche	Etudes en cours	
	- les types d'évaluations réalisées (préciser le cadre de l'évaluation)	Etudes en cours	
	- nombre conventions avec les grands organismes de recherche	Etudes en cours	
	- bilan politique de mobilité des enseignants chercheurs	Etudes en cours	
- nombre de chercheurs étrangers accueillis	Etudes en cours		

Recherche	- % de participation des chercheurs étrangers dans les enseignements	13%	15%
	- Bilan université de juillet	Etudes en cours	
	- bilan des « doctoriales »	Etudes en cours	
	- bilan des restructurations des équipes de recherche	Etudes en cours	
	- nombre d'intégrations d'ens. cherch. Dans les équipes labellisées)		

Pilotage de L'établissement	PILOTAGE (Management)	- Qualification du dispositif d'auto évaluation mis en place par l'établissement	0	2 (Voir cotation sur fiche indicateur)
		- Evolution du bilan social (en faire un outil de dialogue social interne)	0	Selon système de cotation actuellement à l'étude
		- Bilan qualitatif et quantitatif du dispositif de formation des personnels : <ul style="list-style-type: none"> - Taux des personnels n'ayant pas suivi, au cours des 3 dernières années, une formation en lien avec leur fonction - Taux de formations effectivement réalisées en adéquation avec les objectifs formulés lors des entretiens d'évaluation - Suivi des retours d'expériences après formation 	50%	5%
		nombre de guides de procédure réalisés par domaines d'expertise	0%	30%
	GRH	- Bilan de la résorption de la précarité (autres)	Etude en cours Voir argumentaire	
		- Bilan de la résorption de la précarité (protocole 2003)	58 postes	100% d'affectation
		- Bilan des redéploiements disciplinaires des postes d'enseignants chercheurs	Etudes en cours	
		- Bilan des redéploiements des postes IATOS	Etudes en cours Voir argumentaire	

Pilotage de L'établissement		- Evolution de la pyramide des emplois (situation janvier 2005)	A	B	C	A	B	C
			21,8%	19,7%	58,5%	Etudes en cours		
		- Bilan du recrutement des enseignants-chercheurs par secteurs disciplinaires et par pôles	Etudes en cours					
		- Utilisation des heures complémentaires	Etudes en cours					
	Gestion Budgétaire	- % de crédits propres						
		- Evolution Taxe d'apprentissage						
		- Evolution délais de paiement						
		- Evolution opérations amortissements						
	PATRIMOINE	- évolution des M2 par étudiants (10M2/ étudiants)	4,8 M2			7,5M2		
		- Evolution % des M2 maintenus	Calculs en cours			Calculs en cours		
		- Bilan schémas de modernisation	Etudes en cours			Etudes en cours		
		- Bilan du Diagnostic du Bâti	Etudes en cours			Etudes en cours		
		- maîtrise des consommations de fluides	35€/M2			30€/M2		
		- Taux de participations des étudiants aux élections	9%			15%		

<i>Vie étudiante</i>		- Evolution du pourcentage d'étudiants participants aux activités culturelle et sportives	20%	30%
		- Nombre d'UE validées dans les cursus	0	Indications à fournir en novembre 2007
		- Taux d'étudiants ayant passé un contrôle médical (en DUT, en L, en M, en D)	Calculs en cours	100%
		- Pourcentage d'étudiants accueillis en situation de handicap	50 0,42% de l'effectif étudiant	100% des étudiants en situation de handicap répertorié
SCD (Année 2005)	FREQUENTATION BU	- Nombre d'enseignants inscrits au SCD	55%	60%
		- Etudiants inscrits au SCD	70%	81%
		- Nombre de places assises aux SC	939	1150
	Développement informatique	-Nombre de documents électroniques (en texte intégral sur abonnement SCD) téléchargés	32 448	47 557
		- Nombre de consultations sur le site du SCD	242 288	262 288
	PRETS	- Nombre de prêts des étudiants inscrits au SCD	132 500	140 500
		- Documents en libre-accès	60%	80%
	Coûts de fonctionnement	- Dépense d'acquisition de périodiques imprimés	443 988	437 988
		- Dépense en documentation	50% de la dépense totale	50% de la dépense totale

Fiches opérationnelles

Offre de formation

Le dispositif d'évaluation :

Objectif 1 : Une évaluation globale des formations et des conditions de la formation

Cette évaluation serait réalisée à mi- parcours et en fin de contrat. Elle comporterait deux volets.

- Une première partie sur les conditions matérielles : locaux, sécurité, horaire, utilisation des services communs, les TIC, l'accueil.
- Une deuxième partie porterait sur l'attractivité de l'établissement, les choix offerts en matière de formation, et intégrerait entre autres, des indicateurs tels que : les taux de réussite et d'insertion professionnelle, l'adéquation entre formation et métier.

Certains aspects du questionnement pourront être spécifiques au pôle concerné.

Piloté par l'observatoire avec le concours des composantes, et sous la responsabilité du chargé de mission « Evaluation », ce questionnaire vise essentiellement à cerner l'image de l'établissement. Sa conception intégrera essentiellement « la vie de l'étudiant dans l'établissement » indépendamment de son cursus.

Objectif 2 : Une évaluation de la cohérence pédagogique

Cette évaluation se déclinerait en deux volets complémentaires, d'une part l'évaluation des enseignements et d'autre part l'évaluation du parcours.

➤ **Evaluation des enseignements :**

Chaque UE en L ou en M, seront au moins une fois, sur la durée du contrat, évaluée par le biais d'un questionnaire permettant de recueillir des informations sur la manière dont les étudiants perçoivent les enseignements en terme de contenus, de durée, d'organisation (cours, TD, TP) et de la méthodologie de transmission des savoirs au regard des objectifs affichés. Ce questionnaire intégrera également une part d'auto-évaluation de l'étudiant dans son comportement : ponctualité, temps de travail consacré, méthodologie de prise de notes.

Cette évaluation sera organisée par l'équipe intervenant dans l'UE. Pour recueillir l'information, l'université fera appel à un tuteur.

L'exploitation de ce questionnaire anonyme sera laissée à l'enseignant responsable de l'UE. Le résultat pourra être l'objet d'une discussion entre les étudiants et l'équipe de l'UE. Toutefois il devra faire un rapport au responsable du domaine sur l'organisation et les informations pertinentes tirées de cette évaluation. Ce rapport sera intégré au dossier d'évaluation dont la « commission évaluation » aura à faire la synthèse.

➤ **Evaluation du parcours :**

Chaque mention de L ou de M fera l'objet d'une évaluation durant le contrat.

Le questionnaire devra cibler les motivations de l'étudiant pour cette mention de diplôme, les objectifs, voir le projet de l'étudiant. Il permettra de recueillir les informations sur l'organisation de cette mention ou parcours, son adéquation professionnelle, la pertinence des instruments d'évaluation des connaissances, la perception des enseignements complémentaires et des enseignements libres.

La mise en oeuvre se fera sous la responsabilité de l'équipe de formation et les aspects pratiques seraient gérés par le responsable de la mention avec l'aide de la composante concernée.

➤ **Organisation**

Sous la responsabilité d'un **chargé de mission « Evaluation »**, sera constitué au niveau de l'établissement une commission évaluation, comportant des enseignants, des élus étudiants ou (et) tuteurs, des administratifs (scolarité), et l'Observatoire.

Cette commission restreinte (8 à 10 personnes au plus) aura pour mission :

- d'élaborer et de proposer au CEVU les différents questionnaires.
- de synthétiser les résultats des évaluations en vue de leur présentation au CEVU
- de proposer les évolutions utiles dans la méthodologie de l'évaluation.

Cette commission sera nommée par le président sur proposition du CEVU.

21/09/2006

Le CEVU sur la base des éléments présentés par la commission, proposera au CA les mesures d'adaptations nécessaires à l'amélioration du dispositif de formation.

L'accompagnement individuel de l'étudiant

Une période d'accueil des nouveaux inscrits précèdera la rentrée universitaire. Elle a pour but de favoriser l'appropriation du nouvel espace et la compréhension du fonctionnement de l'université.

Objectif 1 : Renforcer l'accompagnement de l'étudiant

➤ **Tutorat de Services**

L'expérience montre que les tuteurs d'accueil et de service sont très sollicités, ils contribuent à **faciliter l'intégration des nouveaux étudiants**.

➤ **Tutorat LMD**

Les tuteurs faisant partie des équipes de formation participent au Tutorat LMD par domaine. Il s'agit pour eux de contribuer à l'information dans les lycées, à guider les nouveaux inscrits à l'université dans la compréhension de la structuration et l'organisation des enseignements du domaine.

Les équipes de formation mettront en place un dispositif de soutien et d'accompagnement des étudiants pour faciliter leur orientation et leur éventuelle réorientation.

➤ **Tutorat TIC**

Il s'agit de généraliser l'usage des TIC par la réalisation d'actions innovantes pour sensibiliser « aux nouveaux réflexes de l'étudiant » : manifestations de présentation des atouts des campus et de manière générale de l'établissement sur les TIC, émissions radiodiffusées et discussions autour des TIC, rencontres entre les différents types de tuteurs, liens avec les clubs d'utilisateurs ou les associations étudiantes, promotion de l'installation et de l'utilisation des logiciels libres.

➤ **Tutorat documentaire**

Dans le cadre du LMD, le SCD propose un module obligatoire de méthodologie documentaire à tous les étudiants de L1 (12h). Le tuteur « Documentaire » aura pour tâche de contrôler l'assiduité des apprenants, de relancer et motiver à nouveau les défailtants, d'animer des forums de discussion.

➤ **La mise en place du C2i :**

Les actions de valorisation constitueront un axe important de la mise en œuvre du C2i. Elles auront pour objectifs de :

- faire du C2i un véritable projet d'Université

- par la mise en œuvre d'un projet « universitaire » d'enseignement à distance
- par la mutualisation des contenus pédagogiques des composantes,
- par la mutualisation des tests d'évaluation.

- responsabiliser l'étudiant dans sa formation et lui offrir un parcours individualisé

- test d'évaluation initiale (test de positionnement),
- auto inscription de l'étudiant à des modules de formation (initiatique ou expert) en présentiel s'il en ressent le besoin,
- autoformation selon ses besoins en ligne,
- auto inscription à la validation/certification quand il se sent prêt.

- participer à l'égalisation des chances d'accès aux nouvelles technologies

- équiper les sites de postes multimédia en libre service afin de garantir un niveau de disponibilité suffisant aux étudiants,
- poursuivre la mise en œuvre de solutions favorisant la mobilité étudiante (micro portables étudiants, accès réseau Wifi et filaire, bornes).

Dans le cadre de l'école doctorale, la certification pourrait être intégrée au processus de formation des doctorants.

La formation des nouveaux MCF et moniteurs aux outils mis en place par l'université pourrait être associée à la certification. Ce public peut être formé avec les doctorants dans l'école doctorale.

Objectif 2 : favoriser l'insertion professionnelle

Pour développer la pratique des stages, l'université prévoit de :

- créer un service des stages transversal aux trois pôles,
- désigner un animateur chargé de coordonner les activités du service,
- exploiter le programme informatique déjà réalisé sur l'informatisation des offres et demandes de stages
- constituer une banque de données sur les entreprises mais aussi leur suivi.

Objectif 3 : élaborer un projet professionnel

Le SCUJO-IP propose 2 unités d'enseignements libres qui s'adressent aux étudiants préparant le grade Licence, quel que soit le domaine. Elles ont pour objectifs :

- de faire acquérir à l'étudiant une méthodologie d'élaboration et de mise en œuvre du projet professionnel et de formation.
- de l'accompagner dans la construction de son parcours individuel.
- de le préparer à réaliser un stage .

Objectif 4 : la mise en place d'une page Web-Plate forme d'orientation

La création d'un site WEB « Plate forme d'orientation dans le cadre d'un projet professionnel » est conçue pour initier l'étudiant à l'élaboration d'un projet professionnel, identifier ses savoirs, l'initier à une auto-évaluation, faire émerger ses motivations, donner les outils utiles pour son insertion professionnelle et l'amener à se positionner pour une offre de service.

Les dispositions en faveur de l'égalité des chances

- Des entretiens obligatoires d'orientation seront menés par les directeurs des études, afin d'évaluer les lacunes des étudiants (interrogations au début des séances TD),
- Les inscriptions au tutorat seront recommandées,
- les stages de pré-rentrée de remise à niveau seront organisés,
- des permanences des enseignants-conseils seront mises en place,
- des séances de cours/TD intégrés facilitant la transition secondaire / supérieur lors du 1^{er} semestre, seront organisées conformément à l'organisation pédagogique prévue dans le cadrage du LMD.

Objectif 1 : Suivi et évaluation des nouveaux entrants

➤ Évaluation des actions d'information des lycéens

Une « veille » de ces actions sera instaurée par deux enquêtes (2007 et 2009) auprès des publics renseignés et des animateurs, réalisées par l'Observatoire Interrégional de la Vie des étudiants, afin de connaître le degré de satisfaction des publics renseignés, leurs remarques, leurs attentes et dégager des propositions afin d'améliorer les manifestations ultérieures et donner la meilleure image de marque de notre établissement.

➤ Étude sur le suivi des cohortes

Depuis sa création à la fin des années 1990, l'Observatoire affichait dans ses objectifs, la réalisation du suivi des parcours des étudiants. La mise en place de la LMD en 2006, est l'occasion pour l'université de relancer ce projet. Les domaines de Licence retenus pour l'heure sont Sciences, Technologies, Santé, Lettres et Sciences humaines, Sciences Economiques et de Gestion.

➤ Plaquette «Les chiffres clés de la rentrée universitaire»

L'observatoire contribuera chaque année à la réalisation des dossiers tels que «La Rentrée universitaire en quelques chiffres» et «Le Bilan Social ».

➤ Évaluation de la qualité des «produits» du SCUIO et de l'UAG

Il s'agit principalement :

- du guide des formations, qui présente l'offre de formation complète de l'université
- « J'entre à l'Université des Antilles et de la Guyane »
- de l'agenda fourni à tous les étudiants

L'idée est de connaître la perception par les usagers, des informations privilégiées pour figurer dans ces documents. Cette enquête de satisfaction sera réalisée auprès d'échantillons répartis sur l'ensemble de l'UAG et servira à améliorer le contenu et la présentation des productions ultérieures.

Objectif 2: favoriser l'aide à la réussite des étudiants

➤ projets transversaux

Les actions de soutien pédagogique obligatoires et systématiques dans les plages de révisions inter-sessions, la création de laboratoires de langue garantissant l'aptitude à maîtriser une langue étrangère, la mise en ligne de simulations de parcours pédagogiques possibles afin de connaître et d'exploiter les diverses offres de formation sont les projets intéressants les trois pôles de l'UAG. Le SUAPS propose à toutes les composantes la préparation aux Brevets d'état et aux épreuves sportives des concours de la fonction publique.

➤ projets spécifiques des composantes

La mise en ligne d'éléments facilitant l'apprentissage des enseignements et le tutorat enseignant à distance sont les projets les plus fréquemment proposés par les composantes.

Mesures en faveur des étudiants nécessitant des besoins spécifiques

Au cours de ce contrat, un bureau d'accueil indépendant sera identifié sur chaque Campus. Une personne sera chargée spécialement de coordonner cet accueil sur chaque pôle et sera assistée de tuteurs et selon les besoins d'auxiliaires de vie en milieu universitaire .

Pilotage de l'établissement

Le dispositif d'évaluation et d'auto évaluation:

Il s'agira d'initier une démarche qualité au sein de l'UAG, dans le double but de renforcer les procédés d'évaluation interne et d'intensifier l'aide au pilotage de l'établissement.

Objectif 1 : Renforcer l'évaluation interne

Avec l'aide du Secrétariat Général, le Bureau des Etudes et de la Prospective (BEP) construira sur la base des données disponibles au sein de l'établissement les outils nécessaires à l'évaluation des services et des actions. Le recours à un prestataire extérieur sera requis pour la réalisation de ces outils.

➤ Les outils d'auto évaluation

Les actions majeures réalisées au sein des services feront l'objet de procédures écrites qui serviront de référence pour harmoniser les méthodes de travail. A cette occasion les procédures de travail seront revisitées et modernisées. Ces outils comporteront un volet évaluation destiné à mesurer annuellement :

- La fréquence d'utilisation des outils,
- L'impact de l'outil sur la qualité du service rendu.

➤ L'évaluation des services

L'exploitation des opérations d'auto évaluation facilitera la qualification des services en terme d'efficience. Les qualifications reposeront sur la reconnaissance de savoir faire, et la mise en œuvre effective de compétences. Pendant la durée du contrat, le choix des services qui seront évalués sera effectué en concertation avec ces services et en fonction des orientations prioritaires déterminées par le projet de l'Université.

Le temps de travail consacré à l'évaluation des services sera considéré comme un investissement d'intérêt transversal et devra donner lieu à compensation dans la mesure des moyens de l'université.

Objectif 2 : Intensifier l'aide au pilotage

L'université devra disposer de moyens fiables pour visualiser les éléments clés de sa structuration et fonder ses choix. Chaque composante devra être pilotée au regard des orientations stratégiques de l'université et bénéficier pour ce faire des requêtes nécessaires en terme :

- d'effectifs, (étudiants, personnels)
- de répartition des compétences disponibles,
- de taux d'encadrement,
- de disponibilité de locaux,
- de moyens financiers.

Sur la base de toutes ces données, l'université fondera ses décisions en matière de :

- gestion des personnels (GPEC IATOSS et Enseignants),
- dépenses de formation pour les personnels IATOSS,
- restructuration des services (création d'une DRH).

Le système d'information de l'UAG tiré du consortium « Cocktail » est actuellement achevé. Il devra néanmoins rester performant par l'adoption des évolutions, des mises à jour. Les personnels en charge de la gestion de ce consortium devront disposer d'un haut niveau d'expertise, pour faciliter la cohérence et la qualité des procédures modélisées de gestion. De la fiabilité de ce système d'information (générateur d'un entrepôt de données) dépendra la qualité des différents documents de référence de l'UAG.

➤ Tableaux de bord du président

Ce document sera élaboré par le BEP. Il sera produit chaque année pour servir de base de travail au suivi des orientations retenues contractuellement.

➤ Bilan social :

En 2006, L'Université aura déjà établi la 3^{ème} édition de son bilan social. Au cours de ce contrat elle mettra à profit cette expérience en actualisant les éditions à venir et en affinant la communication à destination de la communauté et des partenaires.

21/09/2006

➤ De l'analyse comparative des enquêtes nationales :

Il importe que l'UAG accomplisse au cours de ce contrat les analyses comparatives des enquêtes nationales et s'enrichisse aussi à cette occasion des moyens et techniques d'analyse utilisés pour développer et construire ses propres indicateurs.

Le dispositif de Formation des personnels:

Au cours de ce contrat, la politique de formation des personnels devra conduire l'université à disposer de compétences en parfaite adéquation avec les enjeux retracés dans son projet. A terme, un saut qualitatif et quantitatif doit être observé.

Sur le plan des compétences requises pour l'accomplissement des différentes missions, l'université doit pouvoir identifier son potentiel disponible.

Les orientations et priorités du plan de formation devront définir clairement les mesures qui satisferont aux évolutions prévisibles (évolution des métiers, des connaissances).

Objectif 1 : Un plan de formation adapté aux enjeux de l'UAG

La gestion classique et réglementaire des compétences devra permettre aux personnels d'acquérir les savoirs directement liés aux métiers et compétences utiles dans les emplois (préparation aux concours, stages d'initiation et de perfectionnement dans l'emploi, formations à l'hygiène et la sécurité).

De plus compte tenu de l'éloignement et des difficultés d'avoir recours localement à des expertises, l'université s'attachera à renforcer les compétences de ses personnels d'encadrement.

Dès les premières années du contrat, des priorités concomitantes aux enjeux induits par la LOLF et par le dispositif d'évaluation des personnels, devront être satisfaites

➤ la compétence managériale du personnel encadrant

- le management des compétences

les chefs de service devront s'impliquer dans le suivi et le renforcement des compétences des équipes. Pour ce faire, la mise en œuvre du dispositif d'évaluation des personnels devra être poursuivie par des actions de formation sur les techniques d'entretien, les méthodes d'évaluation, l'identification des besoins de formation...

- le management par les compétences

Il incombera à la Direction de l'établissement d'inciter et de renforcer les comportements professionnels porteurs de réussite collective. Des opérations de « coaching » seront envisagées pour accompagner la mise en place de projets de services. Sur la base d'appels à projets transversaux, la Direction encouragera la réalisation de ces projets par des mesures de facilitation (assistance par des cabinets de consultants, rencontres inter pôles, aménagement d'horaires...)

➤ la recherche de partenariats au plan régional

L'UAG partage avec les autres établissements publics de ses trois régions d'implantation des problématiques communes en matière de formation de personnels et plus précisément en ce qui concerne l'expertise des personnels d'encadrement. L'université envisage de rechercher toutes formes de mutualisation avec ces établissements pour la formation de ses personnels.

En parallèle, l'UAG, incitera à la constitution d'un réseau local des responsables de formation, qui devra s'animer autour de rencontres régulières, de conférences, de débats, de sessions de formation communes etc...pour un minimum de 2 actions par an.

Objectif 2 : Elaboration d'un référentiel des compétences

En cohérence avec la mise en œuvre du dispositif d'évaluation des personnels, un référentiel des compétences sera établi au terme de ce contrat. Il sera élaboré par le secrétariat général et le service formation, qui bénéficieront des assistances nécessaires pour la validation des phases d'élaboration.

Le référentiel de compétences complétera les outils de pilotage mis à disposition du président. Son apport dans les choix stratégiques de l'établissement sera évalué au même titre que les autres documents de référence.

Objectif 3 : L'assistance d'un logiciel d'évaluation des personnels

21/09/2006

Dans le cadre du développement des applications du consortium « Cocktail », l'UAG attachera un soin particulier à s'approprier le logiciel d'évaluation des personnels qui sera opérationnel en 2006. Cet outil qui complétera la mise en application du dispositif d'évaluation des personnels, permettra un traitement rapide et moderne des données issues des entretiens d'évaluation, en cohérence avec le projet d'élaboration d'un référentiel de compétences.

La politique des emplois et le recrutement

L'université continuera ses efforts de rigueur en matière de gestion des emplois afin d'adapter ses besoins en personnels au plus près de son offre de formation et de disposer de moyens suffisants pour répondre aux développements et orientations de sa politique scientifique.

Pour les enseignants il s'agira de :

➤ procéder à des redéploiements

Les mesures de redéploiements seront décidées en concertation avec les différentes instances de l'établissement, d'après un état des lieux dressé à cet effet. Les propositions seront examinées successivement en réunion de bureau, en conférence des doyens, avant présentation au Conseil d'Administration. Une évaluation des avantages tirés des mesures de redéploiement sera menée chaque fin d'année et communiquée à la communauté.

➤ rechercher les adéquations de profils de postes avec les besoins pédagogiques et les activités scientifiques.

Toutes les postes publiés au recrutement présenteront les caractéristiques précises relatives aux besoins pédagogiques et activités de recherche à satisfaire. Cette contrainte a pour corollaire la facilitation de l'insertion de tous les enseignants chercheurs dans les équipes de recherche reconnues. L'UAG veillera dans le cadre de sa politique de recrutement à équilibrer les recrutements externes et les promotions interne.

➤ prévoir l'accueil de professeurs invités

L'accueil de professeurs invités sera encouragé sur des postes vacants réservés à cet effet, en priorité pour répondre aux besoins d'enseignement ouverts sur les problématiques internationales.

➤ compenser les décharges de service

L'UAG encouragera fortement les personnels enseignants à préparer des thèses (PRAG, PRCE) ou des habilitations à diriger des recherches (MCF). Leurs investissements seront compensés autant que possible par des décharges de services et des congés pour recherche ou conversions thématiques. Les résultats de cette politique devront être comptabilisés au titre de l'amélioration du niveau de l'encadrement des enseignants de l'université.

➤ optimiser la gestion des Heures Complémentaires

L'UAG poursuivra rigoureusement les efforts entrepris lors du précédent contrat en matière de gestion des Heures Complémentaires (droit de tirage). Le but étant d'assurer la meilleure adéquation possible entre les moyens et les charges d'enseignement.

➤ organiser les commissions de spécialistes

La situation d'éloignement et d'éclatement géographique devra être prise en compte pour l'organisation des commissions de spécialistes. Chaque fois que possible, l'Université recherchera les économies d'échelle, mais elle devra néanmoins prendre en charge les surcoûts liés aux dépenses de transport et d'hébergement des participants. Il s'agira de répartir les financements nécessaires chaque année entre les dotations du contrat et la DGF.

Pour les IATOSS l'université devra :

21/09/2006

➤ poursuivre la mise en œuvre d'une GPEC

Au cours de ce contrat, l'UAG cherchera à accélérer la politique de GPEC déjà entamée. Elle s'appuiera notamment sur les outils tels que le bilan social, le référentiel de compétences pour disposer de données précises.

C'est sur ces bases qu'elle fondera sa politique de recrutement en veillant préalablement à :

- privilégier les redéploiements,
- rechercher les ajustements de sa structure d'emploi en fonction des départs à la retraite et entre les services.

➤ poursuivre l'effort de résorption de la précarité

Dans le cadre de son plan de formation, l'UAG poursuivra son effort pour résorber les situations de précarité de certains de ses personnels, en leur garantissant les possibilités de préparer les concours.