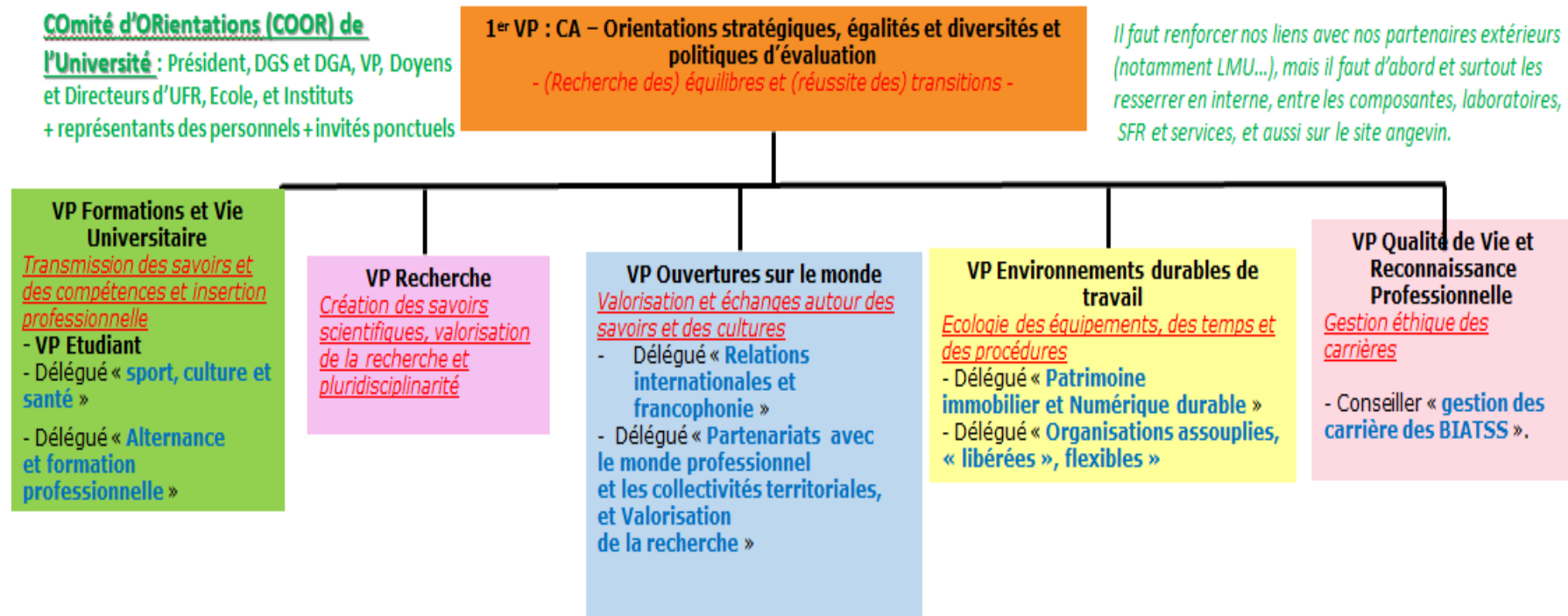


Voici l'organigramme **prévisionnel** que nous comptons mettre en place si nous sommes élus.



Une autre structure avec 7 VP et 7 « Délégués », un COOR qui remplacera le CODIR et le conseil de gouvernance actuels  
Une autre organisation avec des Conseils centraux « décentralisés » en Comités stratégiques (non permanents) au lieu de 13 VP et 10 chargés d'action aujourd'hui.

Un avis du Comité Technique sera demandé et sera validé par les instances de l'Université. Il est susceptible d'être modifié au gré de notre réflexion et de nos rencontres avec les services et les personnels.

Le programme qui suit a commencé à être rédigé il y a plusieurs mois. Au gré de mes rencontres avec les composantes et les services, j'ai modifié certaines parties de ce texte collectif. Mais certaines autres n'ont pas pu encore être amendées ; il subsiste donc des erreurs ou des imprécisions qui seront corrigées, mais la lecture de ce texte vous donnera néanmoins un aperçu général de notre réflexion.

Pour une lecture plus rapide, les encadrés peuvent suffire.

## « Pour une Université humaine et éthique, Angers 2020-2024 »

### Une Université...

« **Humaine** » : transparente, respectueuse, ouverte, collégiale, participative, au service de (des étudiants, de la cité...), attentive et attentionnée, pour redonner confiance et sens, favoriser les engagements par des « incitations douces ».

« **Ethique** » : égalité (ou équité, des personnes, mais aussi entre les composantes de l'université), liberté (pour les étudiants, les personnels administratifs et les enseignants), service public et ses valeurs, engagement (vs marchandisation), intégrité scientifique, simplicité (simplification), enjeux du 21ème siècle (transitions écologiques -environnement, temps...-, bien-être, et toutes les perspectives et visions collectives et de long terme), « droiture »

## Informer, partager, décider (Gouvernance)

Cette thématique est transversale. Elle sera développée dans les autres thématiques, en particulier sur les questions de la qualité de vie des personnels, des conditions de vie et de travail des étudiants, et des partenariats de l'Université. Les idées publiées ici seront prochainement enrichies par des textes plus complets et plus précis, textes qui évolueront au gré de nos rencontres avec vous !

### 1. Changer de gouvernance

- Etre plus transparent, être plus proche, dialoguer, et décentraliser les décisions.
- Se libérer du carcan de l'urgence. Le temps de la réflexion est souvent escamoté. (Les documents discutés en conseil devraient être mis à disposition suffisamment à l'avance...).

– Certains (beaucoup ?) se sentent laissés de côté par une politique menée depuis 10 ans par la même équipe adepte de relations hiérarchiques descendantes ou unilatérales. Nous proposons l'inverse. Nous voulons que les propositions soient l'expression de la volonté des personnes et des personnels.

– Réduire le nombre de Vice-Présidents et regrouper le comité de direction et le conseil de gouvernance pour faire travailler ensemble VP et Doyens, Directeurs, nommés et élus. Les périmètres des missions des VP pourraient être : CA, CFVU, Recherche, International, Transition écologique (dont l'immobilier et le numérique), Qualité et conditions de vie et de travail (dont RH, égalité, équité, observatoire de la vie étudiante...), Valorisation, alternance et formation professionnelle, VP Etudiant...

## **2. Promouvoir la concertation, l'assouplissement et une meilleure représentativité des projets**

– Repenser les processus administratifs, simplifier les démarches, alléger les tâches pour mieux informer, libérer les initiatives et impliquer (exemple : rétablir la déclaration « sur l'honneur »)

-Remettre au centre du fonctionnement de l'Université les UFR, les laboratoires et les SFR. Accompagner leurs initiatives et ne pas les considérer seulement comme des « composantes ».

– Prendre en compte les spécificités des SFR tout en rédigeant un document de cadrage déontologique et précisant les modalités de prise de décisions.

– Repenser l'articulation des axes des SFR pour prendre en compte les besoins futurs de la société en termes d'emplois (emplois sur le vieillissement de la population, sur la transition écologique et le changement climatique... par exemple) ;

-Repenser les collaborations disciplinaires pour mieux former et mieux chercher sans créer de nouvelles structures institutionnelles... Faire émerger des thématiques de recherche fortes et inclusives, soutenir les équipes de projet, les valoriser.

– Faire que toute décision repose sur une véritable concertation avec les représentants des personnels : faire des conseils qui débattent, proposent, participent activement aux prises de décision et qui ne soient pas cantonnés à un rôle de validation des décisions déjà prises en bureau. Publier les relevés de décisions rapidement.

-Mobiliser davantage le comité d'éthique scientifique pour lutter contre les inconduites scientifiques.

## **3. Renforcer les relations entre les différentes « composantes » de l'Université : UFR, laboratoires, SFR, services centraux, services communs et services de composante**

– **Rendre de l'autonomie aux services communs et centraux.** Ce sont les agents des services (centraux, communs et de composante) qui possèdent les « compétences métiers ».

– Mieux articuler les relations des services centraux aux composantes et aux personnels, dans un souci d'efficacité, de bonne coordination et de service rendu.

- Décharger les services centraux des compétences dont l'exercice est plus efficacement assuré par les UFR, Ecoles ou Instituts et les laboratoires.
- Développer des services de proximité, mieux à même de répondre aux besoins des personnels et des étudiants.

## Texte plus complet sur cette thématique

### Informier, partager, décider

Si les enseignants-chercheurs ont choisi de travailler à l'Université, c'est principalement pour la liberté et l'autonomie qu'elle permet. De ce fait, nous n'aimons pas beaucoup les injonctions et les évolutions contraintes et injustifiées, ce qui peut expliquer une certaine réticence au changement. Dans le même temps cependant, nous souhaitons évoluer dans un cadre bien défini, cadre qui oriente et qui permet.

Cette liberté des enseignants-chercheurs ne doit cependant pas affecter négativement les conditions de travail des autres catégories de personnel à qui il faut également porter attention. Comment concilier les attentes des uns et des autres dans le souci ultime de créer et de transmettre des savoirs et des compétences, sur les plans culturels, techniques et comportementaux ?

La recherche de l'équilibre entre liberté et cadrage, entre souplesse et incitations, doit porter sur tous les sujets et doit être continue et constante. Cette recherche, qui sera l'une de nos seules promesses durant cette campagne, nécessite tâtonnements et, surtout, consultations, discussions et débats. Certains considèrent qu'il s'agit là d'une perte de temps et d'un risque accru d'éparpillements. C'est en fait un gain de temps et surtout un bénéfice en termes de mobilisation et d'implication des personnels, à moyen et long terme. **L'appropriation par les acteurs des projets et des programmes est la question centrale.** Faire œuvre de pédagogie pour convaincre ou pour changer d'avis, et donc impliquer, mobiliser, engager et ... satisfaire est indispensable. Pourtant, combien de temps perdons-nous à batailler contre notre propre présidence pour obtenir le droit de valoriser nos initiatives.

Dans l'état actuel des choses, les élections pour la présidence de l'université sont l'un des rares moments où l'organisation générale et individuelle du travail peut être changée. Chacun doit donc saisir cette occasion pour décider s'il souhaite que les choses continuent comme elles sont, pour soi ou pour les autres, ou bien qu'elles soient modifiées dans un sens plus satisfaisant ou différent.

Quel sens donner à nos fonctions dans une Université gérée comme une organisation où une poignée de personnes prennent des décisions entre elles, réduisant une partie des agents de l'Université à être soit des exécutants qui découvrent les projets actés en devant s'y plier, soit une majorité silencieuse, désengagée, déresponsabilisée ?

Un autre constat est partagé par de nombreux collègues : celui d'un paradoxe entre une hyper-centralisation de l'Université et l'absence de caps, de politiques, de stratégies claires.

Par conséquent, il faut réintroduire la consultation démocratique à tous les étages de l'université et rompre avec un modèle managérial étranger, voire contraire, à la culture universitaire. Le principal chantier consistera à redonner de la confiance (et à faire confiance) et de la reconnaissance aux personnels de l'Université. Permettre aux initiatives de s'exprimer, responsabiliser, libérer les initiatives et accompagner. Inciter à sortir de l'individualisme (malgré l'intérêt à l'opacité) et à redonner le sens de l'intérêt commun. Renouer également avec une image digne d'un établissement du supérieur à vocation de formation intellectuelle et professionnelle. L'université a un passé, des traditions et des projets !

Il faut aussi défendre et valoriser l'idée de la **coopération** qui, comme son nom l'indique, ne relève pas d'une simple coordination. Coopération (inter et intra) **entre toutes les composantes de l'Université, UFR, laboratoires, SFR, services (centraux, communs, de composantes), et les partenaires (professionnels et internationaux) de l'Université.** Coopérer nécessite davantage un état d'esprit qu'une organisation formelle. Il suppose la confiance (et non le contrôle), la recherche d'un sens commun (et non la division et la juxtaposition des tâches), l'entraide et la solidarité (et non la mise en concurrence). Nous regrettons les évolutions bureaucratiques et gestionnaires de notre université au détriment de la coopération **entre les personnels, entre les services, entre les personnels et les services.** Il s'agit donc de redonner de l'autonomie aux acteurs de l'université, en étant attentifs et attentionnés et en créant les conditions de l'attention en simplifiant les procédures, et en favorisant plus de collégialités, de partages, d'échanges...

Dans le même temps, il s'agira de donner des caps, de suggérer des politiques et des orientations, d'en discuter de manière collégiale, dans le souci de défendre les intérêts individuels mais aussi collectifs et le « bien commun ». Et se poser les bonnes questions : formons-nous mieux les étudiants qu'il y a 15 ans ? Comment concilier la nécessité de rendre notre recherche plus visible mais aussi plus inclusive dans toutes ses spécialités et sensibilités ? **Comment inciter les acteurs (personnels, partenaires et étudiants) à s'approprier les nouveaux dispositifs, à adhérer, à s'impliquer, à encadrer, à participer, à innover...**

Nous savons que des commissions ou des conseils centraux existent mais il semble qu'il s'agit là d'un semblant de démocratie. Le diagnostic est déjà fait et les objectifs déjà fixés. « Au vu des contraintes, il a été fait table rase du passé (sic) ». La commission (ou l'atelier « post-it », « créatif ») aboutit aux conclusions qui sont déjà décidées ailleurs (en bureau par exemple), réduisant les Conseils à se prononcer sur des questions techniques ou administratives. De plus, bien souvent, nous prenons des décisions en département qui sont invalidées par les instances centrales, voire même au niveau des composantes dont la marge de manœuvre, pour certaines d'entre elles, semble bien limitée. Dans ces conditions, certains collègues, notamment ceux qui sont dans les instances centrales ou proches d'elles, ne participent à aucune réunion de département (sauf pour faire « descendre » les messages, voire les imposer !). Pourquoi perdre son temps ?

Quelle alternative alors proposer ?

Jürgen Habermas défend l'idée d'un « Agir communicationnel » à la différence d'un « Agir stratégique ». Dans le premier cas, on communique, dans le second « On fait de la com ». Communiquer veut dire pour Habermas « se mettre d'accord selon le modèle de « l'éthique de la discussion », c'est-à-dire sur les faits (l'exactitude, ce qui est vrai), la morale (ce qui est

juste, l'équité), l'authenticité de la proposition (la sincérité). Les décisions relèvent de ces principes. Même si cela peut paraître idéaliste, on est très loin des pratiques actuelles...

Comment mettre en œuvre la liberté d'expression quand on est élu ? Comment cela peut-il se traduire par des propositions ?

Pour répondre à ces enjeux essentiels, nous militons pour une Université humaine et éthique. Une autre manière de gouverner l'Université. Ainsi, voici quelques propositions, qui seront des engagements si nous sommes élus.

### ***Recentrer l'Université autour de la question de l'appropriation par les acteurs des dispositifs, des projets des programmes***

Remettre au centre du fonctionnement de l'université les UFR, les départements, les laboratoires et les SFR, en lien avec les services.

Respecter et favoriser les initiatives en créant davantage de liens et de rencontres (passerelles, collaborations, co-portages, ...), pour mieux répondre aux attentes de notre environnement (gisements et nouveaux d'emplois, meilleure insertion dans le paysage local ou régional, ...), sans créer de couches institutionnelles supplémentaires.

Renforcer les liens entre Formation et Recherche, entre licence, master et doctorat, et entre SFR.

Assouplir et communiquer pour inciter, engager, initier.

### ***Revoir de manière collégiale les rôles et missions des services et des conseils centraux***

Rapprocher les services centraux et communs des « composantes » et fluidifier les relations entre les services entre eux, par une meilleure écoute des personnels et une définition concertée de leurs missions et objectifs. Que les emplois des services communs et centraux soient mieux reconnus des composantes, et réciproquement : favoriser les échanges, dans les deux sens !

Rendre de l'autonomie aux services communs et centraux. Ce sont les agents de ces services qui possèdent les compétences professionnelles. Réduire le nombre de Vice-Présidents de manière à ne pas doubler les directions des services centraux. Ce qui permettra de donner plus d'autonomie organisationnelle et professionnelle à ces derniers.

Délester les conseils centraux des décisions qui relèvent du « local » et (re)centrer les discussions et réflexions collectives des conseils centraux autour des grandes questions ... centrales (validées par le comité de direction de l'Université qui regroupe les VP et les Doyens) ! Organiser les discussions des conseils centraux autour des thématiques et questions d'avenir. Nous pourrions organiser des réunions entre, selon les sujets, enseignants-chercheurs, Biatss, partenaires et étudiants, dont l'objet serait de faire des propositions aux différents conseils et commissions.

Créer des liens entre les représentations dans les conseils locaux et dans les conseils centraux.

### ***Promouvoir l'équité et la réflexion par une information plus transparente***

Discuter collégalement des questions communes en recherchant l'égalité (l'équité) entre les UFR, entre les laboratoires...

Les dispositifs d'Appel A Projet (AAP) permettent de financer des programmes plus visibles et plus en adéquation avec les attentes des financeurs. En revanche, ils créent de la concurrence en interne et favorisent le « chacun pour soi », l'objectif de chacun étant d'être le bénéficiaire de ce financement. Il faut donc mieux faire circuler l'information pour permettre à tous ceux qui le souhaitent de répondre aux AAP. Il s'agit de rendre transparents les éléments de réponse à ces AAP qui auraient des conséquences sur la gouvernance et l'organisation du travail à l'échelle de l'UA ou des UFR. C'est le cas des Ecoles Universitaires de Recherche. Qu'a-t-il été proposé au ministère dans les réponses faites ? Rien n'a été communiqué à ce sujet. Quid des campagnes d'emplois et des bourses de thèse ? Quelle articulation avec les bourses UA et les bourses des ED ?

Revoir les calendriers, simplifier les procédures et être plus transparents et collégiaux de manière à redonner du sens à notre travail et à prendre le temps de douter et de prendre du recul. Avoir du temps pour lire, réfléchir, douter, évaluer et échanger...

*Les « incitations douces »* (ou « nudges ») sont des outils importants et peu coûteux qu'il pourrait être judicieux de mobiliser davantage à l'université : plus de transparence, plus de pédagogie (pas seulement pour les étudiants mais aussi pour les personnels), plus d'explications et plus d'incitations pour mieux mobiliser et convaincre. Un contre – exemple d'une stratégie d'incitation douce : les 1h20 pour lesquels la présidence a essayé de forcer sans succès.

L'incitation douce typique serait d'utiliser à bon escient l'**option par défaut**. Par exemple, les brochures de TD seraient sur moodle et les étudiants pourraient en disposer au format papier en cochant cette option sur leur espace ENT. Ne serait-il pas possible de créer une fonction (souple et éventuellement temporaire) de chargé de mission sur ces dispositifs qui peuvent toucher un grand nombre de questions (RH, économies d'énergie, baisse de coût d'organisation de colloques pour les labos, engagements des étudiants et des personnels...) ?

*Le rapprochement entre Angers et Le Mans* est une option possible parmi d'autres pour que l'Université d'Angers évolue dans un espace de coordination territorial. La COMUE expérimentale est l'une des formes de regroupement d'établissements proposée. D'autres formes et d'autres périmètres de rapprochements étaient également possibles. Il aurait été en tout cas élégant et pertinent de reporter la décision prise après les élections dans les deux universités, ce qui nous aurait laissé davantage de temps pour consulter les personnels, et pour mieux tirer les leçons des expériences précédentes, de la COMUE UBL en particulier. Par le passé en effet, ou dans d'autres régions françaises, ces politiques d'agglomération n'ont rien produit en termes de savoir, et ne visent qu'à des reconnaissances concurrentielles où le plus gros pense être plus valorisé que les autres de tailles inférieures.

## **Création et transmission des savoirs (Formation – pédagogie)**

**Constats :**

L'engagement des enseignants et enseignants-chercheurs repose sur leur attachement à la liberté pédagogique et de recherche et sur leur volonté de servir les étudiants pour en faire des personnes bien préparées pour leur avenir professionnel.

Les taux bruts de réussite tels que définis par Apogée et attendus par le Ministère sont des indicateurs d'évaluation et d'efficacité pour les établissements, qui dictent les politiques mises en place. Mais la notion de réussite est en pleine mutation : limiter la réussite étudiante à la seule satisfaction d'exigences académiques, favorisant l'autosatisfaction de l'établissement lui-même, ne rend pas compte des différents enjeux relatifs à l'expérience étudiante et aux réponses apportées aux enjeux en termes d'emploi.

Nous souhaitons explorer la question de la réussite sous l'angle de l'engagement dans les études. Cet engagement studieux est lié à l'importance qu'un étudiant accorde à ses études et à la vie au sein de sa faculté et de l'université, et aux efforts qu'il consent pour l'acquisition des connaissances. Les liens que l'étudiant établit et entretient avec son environnement sont des facteurs sur lesquels il paraît pertinent d'agir.

Le soutien à la réussite est de ce fait une responsabilité partagée par tous les acteurs de l'Université, et passe par une meilleure connaissance des besoins des employeurs et des comportements des étudiants eux-mêmes. Nous devons susciter l'engagement des étudiants dans leurs études en leur proposant différentes modalités et donc différents rythmes de formation (FI, FC, alternance, césure, mobilités, remédiation, EAD, période d'accueil...). La qualité de relation entre tous les acteurs de la formation, reconnus dans la particularité de leur position, constitue en outre l'un des piliers du processus qui conduit à l'affiliation à l'université.

Il nous semble que ces objectifs ne pourront être atteints qu'avec une décentralisation forte vers les composantes et vers les formations, et un retour au plus près des acteurs concernés (les enseignants, les enseignants-chercheurs, les services de scolarité et les étudiants). Cette décentralisation devra impérativement être accompagnée par des services communs (BU, SUAPS, SUMPPS, SUIO-IP, Lab'UA) et centraux (DEVE, DI, DPE) plus forts et plus proches des acteurs de terrain. La tendance à l'uniformisation doit cesser d'être la règle, et la référence au taux de réussite en Licence doit cesser d'être le point de focalisation de notre Université.

### **Préconisations globales :**

- Décentraliser l'établissement : le soutien apporté à l'étudiant est porté par les UFR et au sein des formations, avec l'aide essentielle des services (DEVE, SUIO-IP, Lab'UA, SUAPS, SUMPPS, DFC, DI...).
- Respecter les singularités des UFR et des disciplines pour réduire la stratégie d'uniformisation. Rendre notre Université plus souple en libérant les initiatives individuelles afin de répondre aux besoins variés des étudiants et des employeurs. Cela permettra par exemple d'améliorer le continuum Lycée-Université (susciter des rencontres entre enseignants, faire connaître aux professeurs du secondaire et aux lycéens les attendus en matière d'organisation du travail notamment).
- Opter pour une définition de la réussite non plus gestionnaire mais qui tienne compte de l'entrée en formation, de la diversité des parcours de formation, de l'obtention du



diplôme et de l'insertion socioprofessionnelle sans pour autant sacrifier les exigences de qualité liées à la réussite de l'étudiant et aux contraintes et limites de la formation.

- Passer de la logique des appels à projet à celle des soutiens des individus et des équipes. Valoriser l'environnement humain dans l'établissement, le rôle de chacun dans la réussite étudiante (les relations pédagogiques, sociales, en valorisant le côté humain, le relationnel étudiants BIATSS Enseignants), partager une dynamique et une responsabilité d'un service public).
- Améliorer les passages d'un cycle de formation à l'autre, du lycée au doctorat, en particulier à propos de la continuité entre la licence et le master.
- Favoriser le sentiment d'appartenance des étudiants et leur implication dans la vie de la faculté, de l'UFR, de l'école, de l'institut et de l'université en développant des activités de soutien à l'engagement propre à chaque programme d'études ou à des regroupements de programmes ayant des traits communs.
- Valoriser différentes modalités de formation (FI, FC, alternance...) pour répondre à l'hétérogénéité des profils des étudiants et faciliter leur insertion professionnelle.
- Favoriser l'utilisation de stratégies pédagogiques et culturelles variées qui ne soient pas que numériques (débats midi, conférences, forums...). Il est illusoire de penser que les outils du numérique permettront de réduire les coûts de formation.
- Sortir de la culture des indicateurs de gestion (comptable) pour des indicateurs de satisfaction des acteurs (étudiants, personnels, partenaires socio-économiques...).
- Considérer les services communs (SUAPS, SUMPPS et Lab'UA notamment) comme des services avec des compétences et dont l'activité a des conséquences pédagogiques.
- Mieux connaître les comportements des étudiants (mise en place d'outils, enquêtes, observatoire et actions, première période à l'Université... ).
- Examiner les mesures et dispositifs actuels d'aide à la réussite, évaluer leur efficacité.

**Texte plus complet sur cette thématique**

**Réflexions sur la création et la transmission des savoirs et des compétences.**

**Quelles politiques culturelles pour l'Université ?**

L'Université est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche accrédité par l'Etat pour délivrer des diplômes de la licence au doctorat. Elle est donc une institution scientifique de création et de transmission de savoirs culturels, techniques ou comportementaux. Les enseignements doivent par conséquent être construits et enrichis en puisant à différentes sources : la source des connaissances et des méthodologies disciplinaires, la source des nouvelles connaissances alimentées par la recherche fondamentale, appliquée, clinique et pré-clinique, la source des expériences professionnelles, en particulier celles de nos partenaires français ou étrangers, et la source des échanges avec les étudiants puisque enseigner, c'est aussi apprendre.

La diversité de ces sources d'inspiration et d'aspiration permet à l'Université de proposer différents modes d'enseignements et d'apprentissages basés d'une part sur les innovations

pédagogiques, scientifiques ou organisationnelles et, d'autre part, sur des environnements culturels et sportifs variés et indispensables à l'acquisition des savoirs et des compétences professionnelles.

La recherche doit elle aussi puiser à différentes sources scientifiques, méthodologiques et techniques pour étancher la soif de connaissances, d'inventions et d'innovations des individus et des sociétés.

C'est en renforçant les adossements entre enseignement et recherche que l'université pourra atteindre les objectifs prioritaires d'une insertion professionnelle réussie et d'une construction personnelle enrichie permettant à chacun de progresser et de « trouver sa voie » dans la vie. Ces soutiens réciproques entre formation et recherche devront également trouver une traduction en termes de valorisation. Cet amalgame ne pourra se réaliser efficacement sans le concours indispensable de tous les services administratifs et techniques de l'Université. Sans eux, l'Université ne pourra pas offrir un environnement de travail et d'attentions pour les personnels et pour les étudiants propice à l'épanouissement, à l'apprentissage et à la découverte, et donc au plaisir de l'autonomie et de la responsabilité.

## Réflexions sur les formations, la pédagogie, la formation continue

### 1. Formations

**Constats** : nos formations à l'université sont faites pour acquérir des compétences visant l'insertion professionnelle mais aussi pour acquérir des connaissances académiques et développer un esprit scientifique dans les pratiques. Il ne s'agit donc pas de « singer » les établissements professionnels mais de défendre un modèle qui a ses propres références et exigences. L'UA va souvent dans le sens du vent se vantant d'une réussite qui est bien souvent illusoire : elle ne hausse pas tant ses étudiants au niveau attendu mais descend parfois le niveau de ses exigences, faisant de certaines licences le simple prolongement du secondaire et de certains masters des diplômes d'université aux niveaux fort hétérogènes...L'Université se doit de dispenser des connaissances de fonds (et non uniquement des «pratiques») car elles pourront être utilisables, avec profit, par les étudiants tout au long de leur parcours de vie (professionnelle et de citoyen). Elle doit aussi encourager les étudiants à questionner les différents savoirs sur une base scientifique.

**Synthèse** : Le bon taux de réussite en Licence à l'Université d'Angers ne doit pas être la conséquence d'une moindre exigence ni le reflet d'un éloignement du triptyque (Enseignement/Recherche/Insertion professionnelle).

**Exemple/questionnement** : comment expliquer que les E2O (ex UEL) permettent parfois d'obtenir un bonus significatif au diplôme (+0.5pts de moyenne) alors que leur logique de départ est celui de l'ouverture et de l'engagement des étudiants ?

### Préconisations :

- (Re-)Définir collectivement ce qu'une formation universitaire veut dire. Le qualificatif « universitaire » rappelle l'importance du triple adossement formations-recherche-besoins du monde professionnel (ou Insertion Professionnelle) ;
- Défendre cette définition « durable » (celle qui dure) dans un monde où le « tout de suite » est à la mode.

## 2. Pédagogie

**Constats :** Les questions pédagogiques passent bien souvent au second plan. Compte tenu des pressions de tout ordre (recherche, responsabilités...), certains enseignants et enseignants-chercheurs n'investissent pas le volet pédagogique trop peu valorisé. Les discussions sur la pédagogie entre collègues, lors des réunions de département et dans les différents conseils, CFVU incluse, sont trop rares ; celles-ci étant principalement consacrées à la transmission des informations des nouveaux dispositifs mis en place par l'université ou aux manières de lutter contre une vision trop centralisée (l'imposition des mineures, l'imposition des 1H20, la mise en place de Thélème, l'incitation forte aux « innovations pédagogiques »...). La pédagogie laisse le pas à l'administration et à une logistique qui va dans le sens d'une uniformisation (administrative) du modèle que l'on ne peut plus considérer de ce fait comme pédagogique, celle-ci nécessitant des ajustements entre le contenu à transmettre et les modalités pour le transmettre. La pédagogie est vivante et doit le rester : son appropriation par les acteurs restant l'enjeu principal à surmonter. Dans tous les cas, elle ne doit pas répondre à une injonction.

**Synthèse :** la pédagogie est avant tout le reflet des compétences des personnels et de la liberté de créer un cours adapté aux étudiants. Non à l'uniformisation et oui à plus de moment de dialogue autour de la pédagogie et de reconnaissance de l'investissement de chacun.

**Exemple/questionnement :** un format uniforme des cours sur un créneau de 1h20/1h30 est-il réellement le gage d'une pédagogie adaptée à tous et la reconnaissance de l'investissement de chacun ?

### Préconisations :

- (Re-)Définir ce que pédagogique veut dire ;
- Retrouver de la cohérence dans nos formations par un travail en équipe des collègues pour définir les objectifs et les prérequis des cours en construisant une offre de formation cohérente et de ce fait compréhensible par les étudiants.
- Considérer les services communs (SUAPS, SUMPPS et Lab'UA notamment) comme des services avec des compétences et dont l'activité a des conséquences pédagogiques.

## 3. Innovation pédagogique

**Constats :** Les innovations pédagogiques qui sont principalement valorisées à l'UA sont celles qui permettent (en théorie) de faire des économies en masse salariale ou en temps pour les enseignants (sous couvert d'annonces d'une plus grande flexibilité et d'une meilleure prise en compte de l'hétérogénéité des étudiants) : cours à distance<sup>[1]</sup>, correction automatique de QCM, massification d'étudiants. Rien à voir avec les pédagogies nouvelles. De plus, il s'avère que ces dispositifs ne permettent a priori pas de faire des économies, même s'il manque d'évaluations locales. Le terme « innovation » laisse penser que toute innovation est bonne et salutaire.

De plus, les innovations pédagogiques sont très à la mode, elles se succèdent à grande vitesse et ne sont jamais réellement évaluées. Les cours à distances (proposés dans le cadre des projets) doivent viser une autre forme d'apprentissage qui permet de répondre aux rythmes et aux besoins « individuels » des étudiants et qui complète la partie présentielle ou la partie d'échanges avec l'équipe enseignante. On doit donc parler de complément pour des publics

adaptés par leurs capacités à suivre ces cours à distances ou par leurs besoins de suivre ce type de cours (éloignement géographique, contraintes de lieu ou de temps en raison d'empêchements divers, étudiant salarié, en situation de mauvaise santé ou de handicap, sportifs ou artistes de haut niveau.....).

*Une véritable réflexion sur l'innovation pédagogique, sujet difficile et important, est actuellement menée dans le cadre de Thélème : c'est ce type de réflexions décentralisées, argumentées et concertées avec les parties prenantes que nous souhaitons développer à l'avenir sur de nombreux sujets. C'est le cœur de notre programme, et il faut nous inspirer de ces réflexions (qui auraient dû être initiées il y a bien longtemps).*

En revanche, le fait de céder le droit de diffusion (la clause apparue dans le dernier Appel à projet de l'IP) est très inquiétant car cela laisse penser que l'on peut « se passer » de l'enseignant. Or c'est complètement faux. De plus, les appels à projet de l'innovation pédagogique mettent au cœur de l'innovation une transformation numérique avec la participation obligatoire du **Lab'UA (qui n'est considéré, à tort, que comme un service technique d'ingénierie numérique et non comme un service de pédagogie)**. Ce qui laisse hors du cadre de ces appels à projet tout projet d'innovation pédagogique (forme d'enseignement nouvelle) qui n'utilise pas le numérique comme « cœur » de l'innovation. Innovation ne doit pas simplement dire nouveau et ne doit pas dire automatiquement « innovation numérique ». Il faudrait mieux parler de projet pédagogique car celui-ci donne un sens et pas seulement une (sur)valorisation du nouveau et une augmentation de la part du numérique (avec l'objectif d'une diminution des coûts). La valorisation de la pédagogie passe aussi par la diffusion d'informations et les échanges entre collègues sur les projets pédagogiques innovants (ou non), notamment les projets tuteurés et les approches pluridisciplinaires menés par les collègues dans différentes formations ou différentes composantes. Ainsi, comment une approche peut-elle se nourrir et se décliner différemment en s'associant à d'autres thématiques ou d'autres disciplines ?

**Synthèse :** L'uniformisation et les supports numériques (cherchant souvent une réduction des coûts) doivent rester à leur place (des outils possibles et pas toujours souhaitables) et ne pas devenir la règle. Oui au retour à l'humain (et à une utilisation raisonnée et complémentaire du numérique) et non au suivisme du « tout numérique ».

**Exemple/questionnement :** la multiplication des cours à distance sans obligation (publics ayant des contraintes de lieu et/ou de temps) est-elle la voie à suivre pour notre Université ? Cette réflexion qui est menée par les départements des UFR concernés par Thélème devrait également être portée à la CFVU.

**Préconisation :**

- Parler de projet pédagogique innovant plus que d'innovation pédagogique (numérique). Reconnaître le Lab'UA comme un service pédagogique et non comme un service lié uniquement au numérique.

#### **4. FTLV, FC et apprentissage**

**Constats :** Les voies d'accès à la qualification sont aujourd'hui nombreuses : formation initiale, apprentissage, VAE... voire mixtes. On parle, de plus en plus, de parcours personnalisés, ce qui peut être positif mais entraîne des contraintes parfois supérieures aux

bénéfices que l'on peut en tirer collectivement. Il faut éviter de sombrer dans les « effets de mode » de type : « on efface tout et on reprend tout à zéro ». On a tous à tirer des enseignements des expériences passées et on en tient compte nécessairement dans les évolutions de la formation continue. La formation ne peut être pensée seulement comme la sommation de compétences, de savoirs etc... Mais elle doit être surtout considérée comme l'intégration des différents registres, allant de la pratique à la théorie, de la théorie à l'analyse de sa pratique... Les aller et retours féconds entre théorie et empirie permettront une meilleure insertion professionnelle de nos étudiants et nécessitent un adossement fort entre formation et recherche. L'université doit être souple et fluide pour la FTLV et la FC sans idéaliser non plus le seul modèle de l'apprentissage. L'implantation de la FC dans les facultés montre ses limites, sa rigidité, et place souvent les différents acteurs dans des injonctions paradoxales qui conduisent à une impasse. Lorsqu'une composante est suffisamment mature pour gérer ses propres services de FC (contrats, relations extérieures... ), alors le développement de la Formation Continue (sous toutes ses formes) peut plus aisément se développer de manière autonome.

**Synthèse :** La mission de formation continue et d'insertion professionnelle de toute Université doit se traduire à Angers par une agilité et une souplesse propre à notre taille et ceci passe par une décentralisation vers les composantes.

**Exemple/questionnement :** l'absence d'entrée spécifique directe vis-à-vis des entreprises ou de l'alternance sur le site de l'UA est-elle vraiment le reflet d'une plus grande considération du milieu socio-économique à l'Université d'Angers ?

**Préconisations :**

- Pour une formation continue autonome qui propose de vraies alternatives ;
- Mettre en responsabilité et en autonomie les composantes (y compris financière) et faire de la DFC un service support et non centralisateur ;
- L'apport de la DFC (personnel délégué en composante notamment) doit aider à la période de transition avant un développement autonome de la Formation Continue en composante et ne doit pas être une fin en soi.

**5. L'Excellence :**

**Constats :** une formation « professionnalisante » (en FC, Apprentissage, FTLV et aussi en FI pour les LP et les masters) est et doit être perçue à l'Université comme une voie d'excellence permettant de croiser la qualité universitaire et la réalité du monde professionnel. L'insertion professionnelle (et surtout la qualité de cette insertion) propre à l'alternance et/ou lorsque l'adossement à une recherche de haute qualité et reconnue comme telle est très forte et le fait de mettre en place une formation permettant de croiser l'excellence académique de l'Université et l'acquisition de compétences professionnelles en entreprise donne des résultats qui devraient être mis en avant par l'Université.

**Synthèse :** faire de la licence (et de son taux de réussite) l'alpha et l'oméga de l'Université d'Angers, est-ce vraiment les sens que nous voulons pour notre Université ? Des masters d'excellence et des formations en alternance d'excellence doivent devenir la porte de sortie de nos étudiants, et non la seule Licence pour voir ensuite nos étudiants partir ailleurs.

**Exemple/questionnement :** le choix de questionner la pertinence d'une formation sous l'angle de sa « soutenabilité budgétaire » ou du nombre d'étudiants suivant celle-ci, est-ce vraiment favoriser l'excellence dans notre Université ?

#### 1. **Préconisations :**

- (re)valoriser les formations en alternance comme voie d'excellence à l'Université ;
- (Re)Valoriser également les formations fortement adossées à la recherche fondamentale, appliquée, clinique et pré-clinique ;
- Création d'événements pluriels forts centrés sur l'alternance à l'Université d'Angers (Parc des expositions, Centre de Congrès...) mettant en évidence les composantes et les services qui portent ces formations ;
- Questionnement voire création à terme d'un CFA propre à l'Université d'Angers pour répondre à nos besoins spécifiques si besoin.

### 6. **La sociabilisation :**

**Constats :** les formations en alternance et celles qui permettent ou imposent des stages de plus de deux mois donnent la possibilité pour les étudiants de concilier à la fois le besoin d'une activité rémunérée et une aspiration légitime à poursuivre leurs études à l'université. L'alternance sous ses diverses modalités (accès à l'université, poursuite d'un cursus en accord avec son projet professionnel, complément de formation tout en étant sur le marché du travail ...) est une voie de sociabilisation forte qu'il convient de renforcer. Trop souvent nos étudiants cherchent à concilier leurs études avec des « jobs étudiants » sans rapport avec leur projet professionnel alors que l'alternance leur permet de suivre une formation de qualité, d'acquérir les compétences professionnelles en entreprise et d'avoir une activité rémunérée. L'intérêt de l'alternance est trop souvent vu par l'Université comme un simple élément permettant de dégager des ressources propres.

**Synthèse :** la précarité étudiante (de triste actualité) peut trouver une piste d'amélioration forte avec le cumul emploi-étude permettant de suivre des études supérieures dans des conditions décente. L'Université peut offrir cela en développant massivement l'alternance et en faire une promotion à la mesure de l'enjeu.

**Exemple/questionnement :** combien de nos étudiants ont poursuivi leur études plus longtemps que prévu initialement par eux grâce à l'alternance avec un contrat de travail ? Est-ce valorisé dans notre Université ?

#### **Préconisations :**

- (re)centrer l'alternance comme une opportunité forte pour les étudiants de (ré)concilier activité rémunérée et une aspiration légitime à poursuivre leurs études;
- Valoriser les parcours des alternants de l'université.

### 7. **La décentralisation/déconcentration comme axe central**

**Constats :** la Formation sous toute ses formes, la pédagogie, les innovations pédagogiques et l'ensemble FTLV / FC / apprentissage sont des attentes centrales des étudiants et des partenaires socio-économiques de l'Université d'Angers. Tous font appel à des ressorts différents et parfois interconnectés mais ils ont pourtant en commun un élément central : les

femmes et les hommes les faisant vivre (responsables pédagogiques, enseignants et enseignants-chercheurs, BIATTS...). La multiplication des appels à projets pédagogiques (parfois seul moyen d'obtenir de nouvelles ressources) tentent d'uniformiser les projets pédagogiques. Or la qualité d'une formation, d'une pédagogie, d'une innovation pédagogique, ne peut être décidée (ou orientée via les appels à projet) par des instances centrales ; elle est le fait des personnes impliquées et au plus près des acteurs concernés (candidats, étudiants, entreprises). Il est fondamental de revenir au plus près des acteurs concernés et de leur laisser la plus grande autonomie en proposant des aides si besoin et non des directives.

**Synthèse :** les appels à projets liés aux formations mettent petit à petit en place une logique d'uniformisation inter et intra-composantes. Or c'est la diversité, la liberté des projets qui donnent sa force et sa richesse à l'Université. Il faut redonner le goût des initiatives individuelles (intra et inter composantes) et les faciliter au niveau de notre Université.

**Exemple/questionnement :** comment expliquer que la très grande majorité des appels à projets imposent comme cadre le fait de faire travailler ensemble des composantes aussi différentes que les nôtres ?

**Préconisation :** mettre l'autonomie et la cohérence des formations au cœur des dispositifs pédagogiques en réduisant la quête d'uniformisation.

C'est ce que nous avons réussi à obtenir (en devant consacrer beaucoup trop de temps à obtenir gain de cause) dans le cadre de Thélème : ce programme a pour vocation à terme de disparaître au profit des départements et des UFR qui portent les formations concernées. Parallèlement néanmoins, Thélème est susceptible de devenir une « compétence partagée » (ou coordonnée »), voire un « objet commun » de la COMUE expérimentale Angers-Le Mans. Est-ce à dire qu'à terme les formations des UFR LLSH, Sciences et DEG ne seront plus portées par l'Université d'Angers, mais par la COMUE ?

## **8. Les indicateurs de gestion sont une conséquence et non un objectif.**

**Constats :** Trop souvent l'innovation pédagogique, l'alternance, la FTLV ainsi que la réussite et l'Insertion professionnelle sont définis en terme d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de gestion (réduction des coûts de formation via la formation à distance, sommes perçues via la formation continue ou l'alternance...). Or, ces éléments sont avant tout des méthodes pédagogiques adaptées à des publics spécifiques ayant des demandes spécifiques. L'humain et l'interpersonnel sont au centre de la réussite de ces méthodes pédagogiques. Il faut laisser la plus grande autonomie possible aux composantes et à l'intérieur de celles-ci aux responsables de formation. C'est la somme des réussites agrégées de ces formations qui donnera des résultats en termes d'indicateurs de gestion et non le contraire.

**Synthèse :** passer des indicateurs de gestion aux indicateurs de satisfaction des acteurs concernés et augmenter l'autonomie des composantes

**Exemple/questionnement :** les indicateurs « l'objectif Lune » de la DFC sont-ils le fait de la Direction de la Formation Continue ou des composantes ?

**Préconisations :**

- (Re)mettre les responsables de formation et les équipes pédagogiques au cœur des dispositifs et non les indicateurs de gestion.
- Cet objectif est celui d'une « **Université humaine et éthique** ».

[1] Après l'engouement qu'ils ont suscité en 2013, les MOOC ont aussi montré leurs limites dans les apprentissages, avec des taux d'abandon supérieurs à 90% (« Les MOOCs font pschitt », *Le Monde* du 22/10/2017).

## La recherche

Premier texte sur les constats et les propositions ;

Deuxième texte (ci-dessous) sur la révision du statut des chercheurs et enseignants-chercheurs et la future loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

### Constats

1/ L'Université est le lieu de la recherche académique, une Université sans recherche, qui privilégie l'enseignement uniquement est une Université destinée à s'éteindre en tant que telle.

2/ La recherche Universitaire doit être favorisée dans toutes les composantes de l'Université. Comme dans chaque Université, il existe à l'UA des composantes qui donnent de la visibilité à l'international mais la recherche évolue vite et favoriser l'émergence tout en continuant à consolider nos axes forts paraît une bonne option. La taille moyenne de notre Université ne doit pas nous conduire à accepter que des pans entiers de certaines de ses composantes soient démunis des moyens permettant une recherche de qualité.

3/ La recherche fait partie des missions de tous les enseignants-chercheurs et de certaines catégories de Biatss, et toute personne désireuse de faire de la recherche devrait pouvoir en faire.

4/ La recherche se nourrit des collaborations entre les équipes dans une même université et en dehors sur des périmètres à l'appréciation des acteurs.

5/ Le soutien à la recherche doit prendre en compte la diversité des disciplines et de leurs besoins.

6/ Recherche, Valorisation, Formation et Relations Internationales doivent être liées.

### 8 propositions à discuter ensemble après les élections pour dynamiser la recherche

1/ Afficher clairement une politique volontariste en recherche en se basant sur nos axes forts, en communiquant encore plus sur nos réussites et disant que l'émergence de nouveaux axes



sera favorisée, en arrêtant de s'autocensurer pour répondre aux appels à projets. Se donner les moyens de cette politique en terme de dotation récurrente, de dotation d'accueil pour les nouveaux recrutés et de temps dédié/libéré pour la recherche.

2/ Avoir une politique beaucoup plus forte d'attractivité de chercheurs extérieurs de bons niveaux en investissant sur des fonds d'amorçages conséquents pour les accueillir et en mettant en avant la qualité de vie angevine, en créant une résidence universitaire pour les chercheurs et en indemnisant mieux ceux qui viennent de loin.

3/ Donner plus d'autonomie aux directeurs d'équipes de recherche et voir, avec eux et la DRIED, comment diminuer leurs charges administratives.

4/ Rediscuter des missions des SFR en tenant compte de leur champ disciplinaire pour favoriser la coopération entre les équipes.

5/ Donner les moyens en temps (décharges) avec des contrats de mission clairs et transparents, à destination de tous les personnels qui voudraient s'investir en recherche ou bien être un support organisationnel ou de gestion à celle-ci. La préparation de projets pourrait donner lieu à une décharge.

6/ Définir les axes communs de recherche en Santé entre le préclinique représenté par les équipes universitaires et la recherche clinique faite par les praticiens hospitaliers Universitaires en lien avec toutes les autres composantes de l'Université.

7/ Réfléchir à une meilleure valorisation de la recherche en consultant davantage les chercheurs qui connaissent parfaitement leur environnement scientifique et économique au lieu de confier la grande majorité des décisions stratégiques à des sociétés extérieures de transferts de technologie. Cette Valorisation pourrait être ouverte sur la population (Université du temps libre).

8/ Redéfinir le rôle du VP recherche avec les élus et les directeurs d'unités. Selon nous, il doit être un animateur, un facilitateur, un promoteur, un catalyseur plus qu'un décideur.

## **Texte 2 :**

### *La révision du statut des chercheurs et enseignants-chercheurs et la future loi de programmation pluriannuelle de la recherche*

**Position du problème.** Une nouvelle Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) est annoncée pour 2020 – avec une entrée en vigueur en 2021 –. Le projet de texte n'est pas encore rendu public, ni même arrêté, mais des orientations semblent se dessiner et auront une incidence sur le statut des chercheurs et enseignants-chercheurs.

Ainsi, plusieurs réformes, dont certaines sont particulièrement inquiétantes, semblent envisagées :

– suppression du CNU au profit de modalités purement locales de recrutement, d'avancement, d'attribution de CRCT, de congé pour projet pédagogique, de PEDR (...);

– augmentation de la contractualisation, au détriment de l'emploi statutaire ;

– mise en place d'un procédé de « tenure track » à la française, retardant l'obtention d'un emploi permanent ;

– redéfinition de l'architecture des statuts ;

– suppression de la référence aux 192 HETD ce qui reviendrait à une modulation imposée des services.

Parallèlement, l'ambiance régnant autour de la préparation de ces réformes est troublante lorsqu'on entend ou lit :

– que la loi de programmation pluriannuelle doit être « une loi ambitieuse, inégalitaire – oui, inégalitaire, une loi vertueuse et darwinienne » (Antoine Petit, PDG du CNRS, Les Echos, 26 novembre 2019) ;

– que « le financement systématique du glissement vieillesse technicité (GVT) ne sera plus assuré » (courrier de F. Vidal aux Universités, *in* « Le gouvernement met les universités sous pression financière », Les Echos, 16 octobre 2019) ;

– que la CPU défend l'idée de « donner aux universités la maîtrise de leurs recrutements, en modernisant les procédures et en supprimant le préalable de la qualification », d'« assouplir le cadre des missions des enseignants-chercheurs et revoir la comptabilisation de leurs activités », « de réfléchir à un seul statut allant de l'enseignant au chercheur », de « donner la possibilité aux universités d'expérimenter le contrat de chantier » (CPU, *Propositions pour la loi de programmation pluriannuelle de la recherche*, 2019).

Et il convient de rappeler qu'en l'état, la situation matérielle des personnels de la recherche est particulièrement dégradée alors que « le salaire annuel brut d'entrée moyen des chercheurs en France représente, en parité de pouvoir d'achat, 63% du salaire moyen d'entrée perçu par les chercheurs en Europe et dans les pays de l'OCDE » et que ne peut être établi qu'« un diagnostic alarmant sur l'attractivité de la recherche française » au regard de ces « rémunérations en décrochage », placées à un « niveau anormalement bas » (P. Berta, P. Mauguin, M. Tunon de Lara, *Attractivité des emplois et des carrières scientifiques*, groupe de travail n° 2 sur la LPPR, 2019, p. 7 et p. 13).

**Engagements.** Partageant les inquiétudes que beaucoup de chercheurs et enseignants-chercheurs – mais aussi de doctorants ou personnels contractuels – ont bien voulu me confier, je souhaite prendre ici quelques engagements à propos de ce texte qui est encore en préparation et dont le contenu exact n'est donc pas encore connu :

– je pèserai, autant que possible, à la CPU pour **limiter les effets néfastes** du texte à l'égard des personnels ;

– je mettrai en place à l'Université d'Angers et au niveau des composantes – la Présidence ne devant intervenir qu'à titre exceptionnel –, des **procédures transparentes garantissant l'égalité et l'éthique** dans les modalités de recrutement, d'avancement, d'octroi de primes, décharges, CRCT et autres avantages ;

- je ferai tout ce qui sera légalement possible pour **maintenir au niveau des 192 HETD** – ou, lorsque c’est réalisable, en deçà – la charge d’enseignement des enseignants-chercheurs statutaires afin de laisser le temps nécessaire et indispensable à leurs travaux de recherche ;
- je favoriserai, autant que possible, **l’emploi statutaire** dont la pérennité et la stabilité sont les conditions d’une recherche sereine, productive, innovante et indépendante.

## **Pour une politique des relations internationales cohérente et lisible**

« Penser l’international, penser le futur » (Robert Maxwell). Cette citation résume la place centrale que l’international occupe dans une **stratégie d’une Université** orientée vers l’avenir. Une véritable vision d’ensemble va devoir être proposée sur la base d’une stratégie pensée collectivement pour tous les étudiants, les enseignants-chercheurs, les chercheurs, les enseignants et les personnels administratifs et techniques.

A ce titre, la Direction de l’international sera un vecteur clé pour associer tous ces acteurs à la réflexion et à les impliquer dans la mise en œuvre et le développement de nos partenariats internationaux. Ainsi, elle doit proposer des cadres administratifs adéquats pour étudier les différents appels à projet, solliciter les acteurs des Relations Internationales (RI) dans les UFR et laboratoires, évaluer l’adéquation de ces appels avec la politique de l’université et enfin accompagner les équipes dans le montage de réponses efficaces à ces projets. Pour ce faire, elle devra **davantage travailler en complémentarités** avec la DEVE et la DRIED. Ses propositions devront également être davantage discutées et parfois votées en conseil d’UFR, de laboratoires ou de SFR, puis à la CFVU et à la CR.

**Mieux informer, mieux accueillir et mieux accompagner les mobilités** nécessite également, d’une part, un site de l’Université dont les pages dédiées à l’international sont lisibles, attractives et reflétant nos engagements et nos offres et, d’autre part, un Centre de Français Langue Etrangère (le CELFE) qui contribue au rayonnement de la francophonie et qui prépare aux certifications en langue. A ce sujet, la mise en place prochaine par la cellule LANSAD d’une certification en anglais gratuite, interne à l’Université d’Angers et plus représentative du véritable niveau des étudiants est une initiative à valoriser.

Dès lors, nos propositions à discuter collectivement porteront plus spécifiquement sur les points suivants :

- Impulser une réflexion collégiale, transparente, régulière et pérenne
- Susciter une plus grande culture de l’international à l’université
- Renforcer le dialogue, dans sa dimension internationale, entre la recherche et la formation
- Redonner sa place à la francophonie et à l’enseignement du FLE
- Développer une communication visible et lisible en interne et en externe

**Impulser une réflexion collégiale, transparente, régulière et pérenne**

A) Pour éviter l'impression de décisions prises de manière trop centralisée, nous proposons de (re)donner à la **Commission RI** une composition et un rôle permettant de mieux réfléchir aux axes de développement des RI. Considérer par exemple une université comme un partenaire privilégié devrait avant tout se faire en fonction du rythme et de la qualité des échanges. Le choix des partenaires doit en effet se faire prioritairement dans le respect des besoins et attentes des enseignants, des chercheurs et des étudiants, et non pas seulement en réponse à une orientation politique globale. Celle-ci doit être définie en concertation.

### **Proposition :**

Repenser le fonctionnement de la commission RI qui opère actuellement sous forme de réunions d'information descendantes pas plus de deux à trois fois par an, et dont le fonctionnement ne favorise pas les échanges collégiaux constructifs et encore moins la cohésion inter-UFR autour de projets fédérateurs.

B) Pour éviter le désengagement des enseignants, nous proposons des consultations et des concertations permettant **l'appropriation par les acteurs** des dispositifs et une plus grande implication de chacun dans la construction du rayonnement international de l'Université et de ses composantes. Il est effectivement impératif d'impliquer davantage les acteurs à tous les niveaux de l'examen des choix en RI (missions, réponses aux appels à projet, organisation, ...). La centralisation excessive fait que les décisions majeures sont prises au niveau de la DRI et que les référents RI sont informés pour les mettre en place. Par conséquent, chaque référent RI travaille seul et ne se sent pas concerné par les choix de la DRI ou des autres composantes.

A titre d'exemple, le « Buddy Program » a été annoncé le printemps dernier dans le cadre de la réunion d'information sur le label Bienvenue en France. On découvre lors de la dernière réunion de la commission RI qu'il a été mis en place et que devenir « Buddy » permet à l'étudiant de prétendre à 0,5 point de plus sur la moyenne du semestre au titre d'« Enseignement Optionnel d'Ouverture » (E2O). Cet exemple montre bien la nécessité de discuter des questions internationales à la CFVU (par exemple pour créer des E2O à l'international).

### **Propositions :**

1. Au sein de la Commission RI, des ateliers de travail pourront être mis en place pour réfléchir et construire ensemble des projets fédérateurs. En faisant appel aux experts de chaque composante et en leur permettant de travailler ensemble, un esprit d'équipe et de cohésion sera développé, ce qui permettra de faire les meilleurs choix.
2. Gérer de manière plus transparente les mobilités, les délégations, les programmes d'échanges et les ressources... La transparence sera rendue possible grâce à une plateforme où seront déposés les comptes rendus des réunions, les supports de présentation, le bilan financier et moral de la direction des RI... Cette plateforme facilitera également le travail des personnels de la DRI et de leurs référents en composante. Malgré plusieurs annonces faites par l'équipe actuelle pour mettre en place ce dispositif, il est toujours en attente d'application.
3. Encourager les initiatives « locales » en favorisant l'organisation de projets collaboratifs portés par plusieurs composantes (Semaine internationale, Summer Schools, plateforme de e-learning, dématérialisation de cours ...).

Cette écoute des projets des composantes prendra la forme de véritables discussions collégiales en commission RI, dans ses ateliers, puis en CFVU ou en CR.

### **Susciter une plus grande culture de l'international à l'université**

**Il est primordial de rendre la communication efficace. Une information accessible, lisible et compréhensible, favorisera le dialogue et la volonté d'engagement de la part de ceux qui en sont les destinataires. Tous les acteurs de l'université se sentent concernés par son avenir et par ses choix, mais à condition qu'ils en soient informés. Et avant d'informer, il est indispensable d'identifier les besoins et les attentes des personnes concernées.**

A) Pour associer les personnels administratifs dans l'action internationale, il faut leur donner la possibilité d'être acteur d'événements et d'actions qui mettent en valeur leur contribution dans l'accueil et la gestion des étudiants entrants et sortants et des invités étrangers.

#### **Propositions :**

1. Faire un état des lieux des connaissances des dispositifs liés à l'international et des attentes que ce soit en termes de formation ou d'action internationale.
2. Organiser une « semaine des personnels » comme dans plusieurs universités partenaires, avec l'objectif de valoriser le travail du personnel de la DRI et des autres responsables administratifs des RI dans les composantes, mais aussi de leurs donner la possibilité d'échanger autour de leurs expertises avec leurs homologues dans les universités étrangères.
3. Présenter à l'ensemble des personnels administratifs les mobilités STT (programme de mobilités pour les Biatss), leur fonctionnement et les bénéfices qui peuvent en être retirés.

B) Pour associer les enseignants et enseignants-chercheurs dans l'action internationale, il est nécessaire de mieux les informer et leur donner la possibilité de donner leur avis et de participer d'une façon ou d'une autre à l'internationalisation de l'université.

#### **Propositions :**

1. Faire un état des lieux des connaissances des dispositifs liés à l'international et des attentes que ce soit en termes d'information, d'implication ou d'action internationale.
2. Inciter les enseignants et enseignants-chercheurs à participer aux semaines internationales des composantes en mettant à leur disposition un soutien relationnel et en renforçant le soutien logistique existant (traductions, organisation de tables rondes autour des opportunités de partenariat, mise en relation avec les collègues étrangers...) pour leurs enseignements en langue étrangère ou pour l'organisation de manifestations scientifiques internationales.
3. Présenter les mobilités STA (programme de mobilités pour les enseignants et enseignants-chercheurs), leur fonctionnement et les bénéfices qui peuvent en être retirés.

C) Pour associer les étudiants dans l'action internationale, il convient de communiquer et d'informer avec les bons médias, de favoriser les rencontres entre étudiants de l'université d'Angers et étudiants d'échange et d'harmoniser les procédures entre composantes.

### **Propositions :**

1. Faire un état des lieux des connaissances des dispositifs liés à l'international et des attentes que ce soit en termes d'information, de communication ou d'enseignement en langue anglaise ou autre langue étrangère.
2. Solliciter les étudiants sur les meilleurs moyens ou les réseaux les plus pertinents pour communiquer avec eux.
3. Mettre en place un centre de langue qui dispose des personnels compétents et des plateformes numériques nécessaires pour accompagner les étudiants dans leurs parcours de certification.

### D) Pour garantir une meilleure qualité de l'accueil des étudiants et enseignants étrangers :

### **Propositions :**

1. Mettre en place une cellule de repérage et d'accompagnement des étudiants étrangers en difficulté (académique, psychologique, sociale...)
2. Proposer un dispositif d'aide à la réussite aux étudiants étrangers (remise à niveau, cours de méthodologie...) en lien direct avec le CELFE et les chargés d'accompagnement.

### **Etablir le dialogue entre recherche, formation et relations internationales**

**L'international concerne autant la recherche que la formation. Toutefois, la recherche est actuellement absente des discussions de la Commission RI. Or, les accords actifs et de qualité naissent souvent de collaborations entre chercheurs. Il est indispensable pour mettre en place une vraie stratégie de gestion de nos partenariats d'établir le dialogue entre enseignants-chercheurs et responsables des relations internationales. De plus, l'opportunité de mobilité internationale donnée aux étudiants de Licence et de Master doit s'étendre aux étudiants préparant un doctorat.**

A) Pour que les cartographies des partenariats internationaux deviennent un outil de prise de décision, une représentation précise et transparente de nos partenaires en matière de formation et de recherche, prenant en compte la fréquence et la qualité des projets d'échange, permettra de réfléchir à une stratégie de gestion des partenariats au diapason de nos projets locaux et nos aspirations internationales.

### **Propositions :**

1. Analyser nos partenariats actuels et définir une stratégie de gestion de ces partenariats en concertation avec les composantes.
2. En fonction de nos propres attentes et après avoir analysé les attentes de la Commission Européenne et de l'Agence Erasmus + française, réfléchir, au sein de chaque composante, aux priorités quant aux nouveaux partenariats du point de vue de la recherche et de la formation.
3. Disposer des ressources administratives compétentes (Ingénieur d'études) pour faire l'évaluation régulière de nos besoins et faire une veille sur l'évolution des partenariats.

B) Pour être en mesure de mener des actions cohérentes avec la stratégie définie, il faut bien analyser notre environnement et notamment le programme Erasmus+ destiné à l'enseignement supérieur qui est un dispositif puissant offrant de nombreuses possibilités de développement international tant pour les enseignants-chercheurs, chercheurs que pour les étudiants.

### **Propositions :**

1. Réfléchir à l'opportunité de répondre aux différents types d'appels à projets Erasmus +, c'est-à-dire avec les établissements participants au programme et avec les partenaires dans le monde entier.
2. Discuter avec les composantes et les laboratoires et organiser des missions dans les pays ciblés lors des actions précédentes.
3. Soutenir par une logistique adaptée les actions entreprises.
4. Discuter avec les composantes et les laboratoires de l'opportunité de participer à des salons liés au développement international.
5. Ajouter au planning des professeurs invités au titre de la pédagogie, un séminaire de recherche ou une table ronde dédiés aux échanges autour de son domaine de recherche.
6. Introduire un volet recherche lors des semaines internationales ou lors de l'annonce de la venue d'une délégation.
7. Encourager la venue de chercheurs étrangers sur une longue période (2 à 3 mois) avec un support financier adéquat.

### **Redonner sa place à la francophonie et à l'enseignement du Français Langue Etrangère (FLE)**

**Membre de l'AUF (Agence Universitaire de la Francophonie), l'université d'Angers se doit de contribuer à ses axes d'action, à savoir accompagner les établissements francophones dans les domaines de la qualité de la formation, de la recherche et de la gouvernance universitaire, de l'insertion professionnelle et de l'employabilité des diplômés, et de l'implication dans le développement global des sociétés.**

Les réponses de l'UA aux appels à projets lancées par l'AUF sont très peu nombreuses. La présence de l'université d'Angers dans les projets de la francophonie est à optimiser d'autant plus que ces projets, financés par plusieurs instances internationales, permettent de travailler avec des réseaux universitaires portés par des objectifs complémentaires.

Répondre aux appels à projets lancés par l'AUF nécessite un travail préalable de déchiffrement des appels à projets, de détermination des acteurs de l'UA qui seraient potentiellement concernés par ces appels, et de mise en place de dispositifs de travail collaboratif.

### **Propositions :**

1. Avoir un ingénieur d'études pour faire une veille sur les appels à projets et pour accompagner les équipes de travail dans la rédaction des réponses aux appels à projet.
2. Avoir un chargé de mission de la francophonie.
3. S'investir dans des axes qui permettent de profiter de nos accords actuels et l'expertise de nos chercheurs pour garantir une meilleure réussite de notre action. Par exemple le projet « Réseau des Centres de réussite universitaires (CRU) de l'Europe centrale et

orientale » est un projet lancé par l'AUF et renouvelé chaque année depuis 2012. Il concerne des pays européens avec lesquels nous avons des accords d'échanges.

4. L'enseignement du FLE : renforcer les capacités d'encadrement dans le CELFE et valoriser le CELFE.

### Développer une communication visible en interne et en externe

**Proposer une offre de formation de qualité ne suffit pas pour attirer des étudiants étrangers habitués à consulter des sites interactifs et à feuilleter des belles plaquettes organisées autour de syllabus bien détaillés. Annoncer des initiatives par mail ou par newsletter ne suffit pas pour garantir l'adhésion du personnel aux projets d'internationalisation. Il est urgent de repenser la communication à l'intention de nos collègues et étudiants, mais aussi à l'intention de nos partenaires.**

#### Propositions :

1. En externe, il faut :
  - Un affichage clair et attractif de toutes nos formations.
  - Un site web en langue anglaise qui permet de recenser nos laboratoires, nos services, nos centres d'attractivité, nos événements, nos partenaires...
  - Des plaquettes dans chaque composante mais pensées collectivement aussi bien au niveau de la forme que du contenu, afin d'assurer une présentation commune de nos formations.
  - Réfléchir à notre présence aux salons internationaux.
  - Des délégations représentatives de plusieurs formations et portant un projet pensé collectivement qui profite au plus grand nombre de composantes ;
  - Un ambassadeur par région du monde.
2. En interne, il faut :
  - Un espace FAQ au niveau de la DRI et des composantes pour les étudiants en quête d'information sur les aides, les destinations...
  - Une plateforme qui regroupe les comptes rendus des réunions, les documents projetés en réunion, les appels à projets en cours, les critères d'attribution de certaines bourses ou aides, les évaluations ...
  - Un espace collaboratif pour échanger sur des projets communs, des bonnes pratiques, ...

## La culture à l'Université d'Angers : questionnements et points à explorer

### Etat actuel

*« En lien avec ses missions fondamentales de formation et de recherche, l'Université d'Angers cherche à travers son action culturelle à développer auprès de ses étudiants et personnels un cadre propice à la diffusion de la créativité et à l'enrichissement personnel et collectif. La Direction de la culture et des initiatives a pour mission d'initier et de piloter (...) cette politique culturelle. (...) l'équipe en place s'engage à être non seulement des*



« agitateurs » mais également des « facilitateurs » de projets culturels partagés par tous et ouverts sur le territoire. »

<https://www.univ-angers.fr/fr/universite/fonctionnement/services-centraux/dci.html>

**Actions :** *Campus Day* à la rentrée universitaire ; *Festival Spectacurieux* (création étudiante au printemps) ; représentations de théâtre, spectacles de danse et de cinéma, expositions d'art contemporain ; concerts ; rencontres (avec des artistes etc.) ; conférences. < <http://www.univ-angers.fr/fr/vie-des-campus/culture.html> >

**Lieux :** *l'espace 4* pour les spectacles, concerts, conférences, films et expositions ; les galeries *Dityvon* et *5 des 2 BU* pour des expositions d'art contemporain ; la *MRGT* pour des conférences et mini-expositions, *la parenthèse* pour des initiatives étudiantes.

### Analyse et points à explorer pour les années à venir

Mené par des « agitateurs », le projet culturel actuel propose de développer « un cadre propice à la diffusion de la créativité ». Comme la formulation est un peu compliquée et le vocabulaire fait « jeune », on peut penser que la créativité mise en avant est celle des étudiants – mais si l'on relit la phrase, on voit qu'il ne s'agit pas de *leur* créativité. De même, lorsque plus loin, « les agitateurs » se donnent comme mission de faciliter la réalisation de projets culturels, ce ne sont pas les étudiants que la phrase met au premier plan : « un projet partagé » par tous n'est pas forcément un projet qui émane des étudiants. Certes, la culture ne peut pas reposer exclusivement sur des activités et projets menés par des étudiants ; et ce n'est pas là notre propos. Notre propos est de montrer que grâce à la formulation vague avec des termes « forts » parce que « jeunes », le projet culturel actuel produit une fausse impression : La créativité et les projets des étudiants y sont moins présents qu'ils n'en ont l'air.

Pour notre part, on aimerait voir la mission culturelle de l'Université plus centrée sur la créativité des étudiants et plus en lien avec la transmission des savoirs. Quant à l'ouverture sur le territoire sur laquelle insiste le projet de l'équipe actuelle, parce que l'on aime le dialogue des cultures, on aimerait ajouter aussi l'ouverture au monde.

Les actions du projet actuel permettent la valorisation de la créativité étudiante au cours de la semaine de la création universitaire une fois par an. Certaines demandes ne peuvent pas être honorées. Certes, il faut une sélection ; ce n'est pas possible pour tous les étudiants demandeurs de se produire sur la scène du QUATRE (qui contient 120 personnes). Toutefois, cette salle polyvalente unique paraît un peu juste pour embrasser la créativité de 27.000 étudiants pendant une semaine.

Ne faut-il pas envisager un deuxième lieu – une autre salle polyvalente – pour dégorger l'espace Quatre et permettre aux étudiants de se produire plus souvent sur scène ? De mener (et d'accueillir) plus de projets culturels ? Il en est question depuis trente ans de créer une salle polyvalente à la fac des lettres. Ne serait-il pas plus juste aussi, d'offrir à tous les étudiants de l'université d'Angers, y compris à ceux du Campus de Belle-Beille, le même « cadre propice à la diffusion » mais aussi à la *culture, la pratique et l'expérience* de la créativité ?

N'est-il pas possible d'envisager l'exportation de certains produits culturels de nos étudiants à l'étranger ? D'importer aussi d'autres de l'étranger chez nous ? Là, encore, on aura besoin d'un espace complémentaire pour pouvoir s'ouvrir au monde...

Ne peut-on pas envisager d'autres façons de mettre en avant la créativité des étudiants que sur une scène ?

Peut-on imaginer des activités (re)créatives en rapport avec nos parcours de formation ? Plusieurs interventions qui durent peu de temps mais qui permettent à plus d'étudiants de montrer au public ce qu'ils aiment faire ? Des interventions de 5 minutes, par exemple, au milieu du public d'un autre événement médiatique (Accroche cœurs, Premiers plans, vernissage d'exposition...). Des spectacles en format bref. C'est un format qui passe particulièrement bien de nos jours.

Les formats brefs sont assez pratiques pour permettre une diffusion rapide et facile de produits culturels. Peut-on imaginer, à côté du concours photo et du concours de nouvelles (deux formats brefs...) existants, des concours vidéo par téléphone en rapport avec la ville ou la région face au monde ?

Peut-on imaginer des actions de « culture universitaire partagée », une demi-journée par an, par exemple, conçue par discipline et en collaboration avec les labos, animée par les doctorants, les étudiants en Master et des EC à l'attention des lycéens et de leurs professeurs ? Il s'agirait, pour chaque discipline, d'exposer de manière théâtrale, ludique, interactive... des « problèmes », des points qui se prêtent à des démonstrations ou ouvrent des questionnements nouveaux qui peuvent séduire des publics non spécialisés – comme on fait à la nuit des chercheurs ? Mais il y aura certainement d'autres idées à proposer ; l'objectif étant de faire venir les lycéens à l'Université pour voir et écouter les doctorants et les étudiants de Master.

L'objectif serait de mettre les étudiants et les personnels de l'UA au cœur d'un dispositif culturel qui repose sur eux mais qui les porte aussi. Pour ce faire, il est nécessaire d'échanger, surtout avec des étudiants. **Ces propositions émanent en grande partie d'échanges avec des doctorants et étudiants en M2. Qu'ils en soient remerciés.**

**On peut mener ensemble une réflexion sur la place et la mission de la culture à l'Université d'Angers en réfléchissant sur le projet, les actions et les lieux dont on dispose pour proposer des voies possibles qui permettront à l'ensemble des acteurs de l'Université de recevoir et d'offrir des fruits de création culturelle.**

Sentiments d'épuisement, de renoncement, dégradation des conditions de travail, burn-out, injustices, discriminations, manque de reconnaissances, lourdeur des procédures, perte de sens de son travail, faiblesse des rémunérations de certaines catégories de personnels, tiraillement entre des hiérarchies, absence de possibilité de promotions, récupération de son travail par autrui, infantilisation, manque de temps, trop de stress, ..., tous ces exemples de ressentis ou de déclarations sont des faits de société qui n'épargnent pas les universités. La nôtre également ! Nous sommes tous concernés et il est de notre responsabilité de nous saisir de ces questions sensibles individuellement et collectivement.

L'université se doit de réfléchir sur ces questions et de proposer des solutions satisfaisantes construites en commun. Elle ne doit pas accepter de telles situations que l'on pourrait faire apparaître comme inéluctables. De nombreux enseignants-chercheurs de l'Université sont des

spécialistes de ces questions organisationnelles et pédagogiques, dans de multiples disciplines et champs d'activité. Les syndicats et les représentants des personnels, les personnels eux-mêmes et les étudiants ont aussi beaucoup de témoignages à apporter et de propositions à « faire remonter ». Écoutons-les, écoutons-nous ! Formulons les choses ! Nous avons tous besoin d'une Université qui soit un exemple pour la société, et qui ne soit plus l'otage d'un mode de fonctionnement focalisé sur des indicateurs de performance quantitative, sur des réponses à appels à projet, et sur des politiques formelles de communication. Nous avons tous besoin de ne plus consumer le temps à la mise en œuvre de décisions non concertées et de dispositifs qui s'empilent les uns sur les autres, complexifiant inutilement les tâches de chacun et de tous, envahissant de façon irritante, sinon exaspérante, le quotidien des personnels et des étudiants. Le travail doit avoir du sens. L'équipe « pour une Université humaine et éthique » fait par exemple sienne la définition du travail proposée par l'Organisation Internationale du Travail qui vise en particulier à ce que l'emploi permette à chacun de trouver une satisfaction à l'accomplir et de contribuer du mieux possible à un bien commun.

Lors du mandat qui s'achève, l'UA n'a pas été immobile et inerte sur ces questions. Elle a proposé de nombreuses choses qu'il faudra discuter et évaluer. Certaines sont indéniablement positives. Mais il nous semble que, pour la qualité de vie des personnels, les réponses apportées ont davantage comme objectif d'améliorer les conditions de travail extrinsèques (celles liées à l'environnement de travail plus qu'au travail lui-même) que les conditions relatives au contenu même de nos emplois. Il en résulte une extension importante des missions de l'Université qui organise davantage « d'événements » mais se détourne des réflexions touchant le contenu concret des tâches de chacun.

Il nous semble qu'il faut recentrer l'Université sur ses véritables missions qui sont de former et de susciter le goût de la recherche, et revenir à une Université plus proche des réalités du terrain et résolument engagée dans les urgences collectives qui s'imposent à tous en termes d'écologie, de qualité de vie au travail, de responsabilité économique, de préoccupation du lien social, de réflexion sur l'usage du temps.

Toutes ces questions sont fondamentales. Elles touchent au cœur de nos existences et au sens de nos missions. Elles sont de plus en plus sensibles aux personnels et aux étudiants. C'est pourquoi nous proposons d'y répondre spécifiquement et de façon prioritaire dans le cadre du projet d'une Université humaine et éthique !

## **Qualité de vie au travail des personnels de l'université d'Angers**

Un constat s'impose : nous sommes face à une Présidence actuelle centralisatrice, qui impose sa gestion, ses choix aux « composantes », et à ses personnels.

### **Quelques exemples emblématiques l'illustrent :**

– Les velléités de l'actuelle présidence à imposer des formats de cours uniforme d'1H20 au mépris des exigences pédagogiques dictées par les disciplines et les matières, qui relèvent de l'autonomie pédagogique de chaque enseignant ;

- L'accès difficile à la formation continue qui conduit à refuser – arbitrairement et sans recours possible – le droit de tout agent de suivre une formation en rapport avec son métier (tous les agents ont effectivement un métier et des compétences métiers qui vont avec !)
- L'impossibilité d'avoir une vision claire et actualisée sur les droits de tous les personnels. En effet, il existe bien un document suivant :

- Le document non consultable

[https://issuu.com/universite.angers/docs/guide\\_d\\_accueil\\_des\\_personnels\\_2011\\_12](https://issuu.com/universite.angers/docs/guide_d_accueil_des_personnels_2011_12)

Mais il est impossible de le télécharger et il mérite, de surcroît, une mise à jour.

Ainsi, quelques pages sont consultables, mais livrent des informations erronées, et font référence à des dispositions abrogées ou des droits transformés. A titre d'exemple,

<https://www.univ-angers.fr/fr/formations/catalogue-des-formations/continue/financement.html>

Sur cette page, il est indiqué que les salariés du privé ont droit au compte personnel de formation, et que les agents de l'Etat ont eux le DIF (le droit individuel de formation).

Le DIF est supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ! Ca date en peu !

En effet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 les droits du DIF sont transférés sur le compte personnel de formation auquel tous les agents contractuels ou fonctionnaires ont droit.

### **NOS PROPOSITIONS pour promouvoir une qualité de vie au travail des personnels plus riche et plus équilibrée :**

- **RESPECTER** la liberté pédagogique des enseignants et enseignants chercheurs.
- **FAIRE CONFIANCE** aux agents – des UFR, des laboratoires, de tous les services .... – dans l'organisation de leur activité et entendre leurs arguments, en toute impartialité. Permettre à chacun.e de gagner en autonomie dans son périmètre d'actions et de compétences.
- **PERMETTRE** au service du personnel d'être plus accessible et mieux reconnu des personnels en lui donnant les moyens nécessaires pour y parvenir.
- **MIEUX SE (RE)CONNAITRE** en organisant des rencontres physiques entre services et entre personnels.
- **ACCOMPAGNER** tous les personnels dans leur évolution de « *compétences-métier* », dans leur évolution de carrière, ou dans leur choix plus large d'évolution professionnelle ainsi que le droit l'impose et que les dispositions sur le compte personnel de formation et autres le prévoient.

- **CONSTITUER** un site lisible, à **jour**, et facilement accessible et consultable où seront regroupés les droits des personnels.
- **INSTAURER** une politique transparente de gestion du temps de travail de tous les personnels, avec une politique claire sur les horaires variables.
- **PROPOSER aux personnels de remplir un questionnaire de satisfaction** (annuel, ou biennal ...donc déconnecté de l'élection à la présidence de l'Université, ou de tout autre objectif), avec recueil des propositions que chacun voudrait formuler : interroger le personnel sur leur ressenti par rapport à leur qualité de vie au travail, sans positionner les questions par rapport à la politique actuelle de la présidence. Exigence de neutralité du questionnaire. Arrêter d'instrumentaliser le questionnaire en vue de valider la politique actuelle, ou de rechercher l'obtention d'un label éventuel. Le questionnaire doit être conçu pour le personnel, et non pour une politique ou dans un but particulier. L'objectif est de mieux reconnaître les difficultés au travail des personnels et d'améliorer le quotidien et les perspectives des personnels. Pour cela, nous nous engageons à restituer les résultats de ces enquêtes aux personnels, sans tirer de conclusions « politiques » de manière unilatérale.
- **BANALISER un temps de formation commun à tous les personnels de l'université** – sur une semaine ou deux fois par an, en début et en fin d'année universitaire (sur deux fois trois jours par exemple). Ces journées de la formation continue des personnels pourraient se dérouler sous forme d'ateliers. Elles seraient l'occasion de permettre aux personnels – **qui le souhaitent** – des différentes composantes de se rencontrer et d'échanger sur leurs expériences et leurs pratiques professionnelles. La banalisation de journées de formation faciliterait la participation la plus large à la formation continue des personnels, dans la mesure où ils seraient libérés de leurs activités professionnelles quotidiennes habituelles (cours, gestion administrative, et autres...).
- **ACCOMPAGNER le passage à la retraite** – prendre en compte les attentes des personnes en fin de carrière; entamer une réflexion sur l'accompagnement de la fin de carrière (adapter les missions, confier d'autres missions axées sur le partage d'expérience), s'appuyer sur le réseau des anciens de l'université d'Angers, dont l'ARUA (Association des retraités de l'université d'Angers), voire créer un Conseil des anciens ; Associer les anciens de l'Université d'Angers aux moments marquants de la vie de notre Université.
- **FAVORISER la réflexion collective et la promotion des « incitations douces »** sur des sujets tels que des horaires plus compatibles avec la vie personnelle et familiale, les transports et les déplacements à vélo.
- **MIEUX RECONNAITRE** les innombrables activités du **SUMPPS, « le Poumon de l'Université »**

# **Valorisation-Partenariats-Relations avec le monde socio-économique**

## **Constats**

- 1) Insuffisance des relations avec les instances locales et nationales, notamment au sein d'Angers-Loire-Campus, dont notre Université devrait être le « chef de file ».
- 2) Pas assez de liens avec les autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
- 3) Trop peu d'échanges avec les acteurs socio-économiques du territoire sur leurs besoins en termes de recherche, d'expertise et de formation.
- 4) Manque de projets interdisciplinaires au sein de l'Université.
- 5) Accompagnement insuffisant des enseignants-chercheurs dans leurs projets de collaborations ou de valorisation.
- 6) Construction de la COMUE expérimentale Angers-Le Mans dans la précipitation, sans consultation suffisante sur son enjeu, son format, son contenu et son périmètre géographique.

## **Propositions**

- 1) S'impliquer dans les instances métropolitaines, régionales, nationales – en déléguant et en s'appuyant sur les composantes – : Angers Loire Campus, Agglomération d'Angers (ALDEV, AURA, Conseil de développement), CCI, Angers Technopole, Terre des sciences, CA de la SATT Ouest Valorisation, Commission des VP recherche et innovation de la CPU...
- 2) Développer des relations au sein d'Angers-Loire-Campus dans le respect de l'identité de chaque établissement et avec pour objectif de promouvoir la visibilité nationale et internationale du campus angevin.
- 3) Mieux faire connaître notre université (ses UFR, laboratoires, SFR), au monde socio-économique : présentation de nos formations et activités de recherche, organisation de cycles de conférences, colloques et journées thématiques, implication dans les jurys, visites des laboratoires de recherche, séjours croisés entre membres du monde socio-économique et universitaires.
- 4) Se mettre à l'écoute des besoins des acteurs socio-économiques tant en termes de recherche et de valorisation que de formation professionnelle : recherche appliquée, expertise et adaptation de nos formations initiales et continues.
- 5) Mettre en relation les acteurs socio-économiques avec nos étudiants pour favoriser leur insertion professionnelle : stages, projets d'étudiants, contrats de professionnalisation, conventions CIFRE, collaborations de recherche.
- 6) Promouvoir les projets interdisciplinaires et transversaux, entre les différentes composantes de l'Université d'Angers, au sein d'Angers-Loire-Campus, de l'agglomération d'Angers et entre partenaires universitaires régionaux (en particulier Le Mans).

7) Accompagner et orienter les chercheurs dans leurs projets de collaborations et de valorisation : développer, grâce à des personnels dédiés, à l'instar de CAP Europe (Ex. Cellule Europe) un service support aux enseignants-chercheurs souhaitant valoriser leurs recherches (brevets, contrats, conseil scientifique...).

8) Mettre en œuvre une politique de meilleure reconnaissance des enseignants vacataires dans les diverses composantes de l'Université d'Angers.

9) Initier un réseau d'alumni (décliné en plusieurs réseaux respectant les spécificités des composantes) pour favoriser les rencontres et échanges privilégiés entre étudiants, anciens étudiants et universitaires, et ainsi accroître le rayonnement de l'Université d'Angers.

10) Développer le mécénat pour soutenir et promouvoir la recherche et l'enseignement universitaires, via la Fondation de l'Université et les initiatives des UFR de développement de leur Club des partenaires.

## Conditions de vie des étudiants de l'université d'Angers

### Constats :

« **La performance des établissements est amalgamée à la réussite étudiante** ». Cette phrase provient d'une commission nationale regroupant les responsables de programmes pédagogiques résume bien l'importance accordée à la réussite des étudiants. La favoriser est effectivement l'une des missions centrales de l'Université en lien avec l'objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail des étudiants.

La notion de réussite est cependant en pleine mutation : limiter la réussite étudiante à la seule satisfaction d'exigences académiques, favorisant l'autosatisfaction de l'établissement lui-même, ne rend pas compte des différents enjeux relatifs à l'expérience étudiante.

Des travaux par exemple abordent les parcours étudiants, non pas sous l'angle de la réussite mais sous celui de la persévérance ou bien celui de l'engagement dans les études. Afin de former et de soutenir les étudiants de manière appropriée et efficace, nous souhaitons améliorer notre connaissance des étudiants, de ce qu'ils vivent, de leurs valeurs et de leurs comportements par rapport aux études. D'ailleurs, d'après les enquêtes « conditions de vie » de l'Observatoire National de la Vie Etudiante, la réussite, pour les étudiants, ne réside pas uniquement dans l'obtention du diplôme. Le développement des relations et réseaux, l'intégration à l'université, les efforts personnels, la conquête de son autonomie, qui sont mis en avant par ces étudiants enquêtés permettent d'associer la réussite au sentiment de bien-être.

### Propositions:

**1) Etre attentif aux conditions de vie des étudiants (travail, culture, sport, engagements)** en améliorant notre connaissance des étudiants et de leurs pratiques d'études.

Mise en Place d'un **Observatoire des conditions de vie** co-piloté avec les étudiants (en lien avec la DPE, le SUIO-IP, le SUMPPS, le SUAPS) : développement de recherches (financement de thèses, valorisation de mémoires ...), développement d'initiatives financées notamment afin de permettre aux étudiants de participer à des actions « vie étudiante » dans les autres universités et de favoriser l'importation de bonnes pratiques extérieures. **Sur ce sujet de la création d'un observatoire de la vie universitaire, une question d'un étudiant nous a permis d'apporter des précisions qui sont mentionnées en bas de cette page.**

Lancement d'un **diagnostic « Qualité de vie étudiante »** bi-annuel servant de supports à des actions à destination des étudiants.

Création d'un **baromètre diffusé au sein de chaque composante** intégrant des éléments sensibles au sein des composantes : cela peut être des questions classiques sur la qualité de vie mais aussi la prise en compte d'éléments spécifiques sur les conditions d'études. Cela pourrait être le repérage des obstacles à l'engagement dans les études. Tenir compte de certaines caractéristiques individuelles pour bien identifier les personnes qui auraient besoin de plus d'encadrement que d'autres.

Lancement **d'assises étudiantes** au sein des composantes permettant à la communauté étudiante de se positionner sur des éléments clés : l'enseignement à distance, les dispensés d'assiduité à l'époque des enseignements à distance et des classes inversées, la socialisation ...

**Assises thématiques étudiantes** au niveau de l'université centrées sur les conditions de vie et d'études : **le harcèlement** apparaît aujourd'hui comme un thème central trans-composantes, **la charge mentale** associée aux nouvelles maquettes et pratiques n'est pas suffisamment prise en compte (et pas seulement en ce qui concerne les étudiants salariés ou les étudiants en situation de précarité).

Diffuser les résultats des enquêtes parmi l'ensemble de la communauté universitaire, étudiants inclus.

Valoriser les parcours des étudiants aux besoins spécifiques : étudiants en situation de handicap, sportifs de haut niveau, étudiants salariés.

***Renforcer nos relations avec le CROUS pour mieux harmoniser l'offre de services pour les étudiants (BU – RU notamment).***

**2) Développer une culture de la confiance** à l'égard des étudiants et mettre en oeuvre moins de centralisation : les associations étudiantes peuvent avoir le sentiment d'être dessaisies face à des situations complexes rencontrées par les étudiants.

Développer l'accompagnement par les pairs (harcèlement) : Evite à l'étudiant.e de fonctionner seul.e. et/ou seulement avec un référent « personnel » de l'Université

Favoriser l'entraide et les relations entre les pairs, en prévoyant, notamment, des locaux ou des espaces particuliers à des programmes ou à des regroupements.



Développer des activités à la périphérie du programme d'études, pour favoriser la participation des étudiants à la vie de la faculté et de l'université, leur offrir un milieu de vie, que l'université soit un lieu de développement personnel et social.

**3) Développer une culture de la transparence** au sein de l'ensemble des instances à destination des étudiants : renforcer l'accès à l'information.

Renforcer les retours Cfvu auprès des associations et BDE via un système numérique d'inscriptions (alerte/flux).

Renforcer la communication entre associations et BDE au sein de toutes les composantes : espace, temps de rencontre ...

Renforcer la visibilité des associations et BDE auprès des étudiants des composantes : rentrée des BDE et des associations, création de pages intranet DBE et Associations accessibles dans chaque composante.

Créer des rendez-vous inter-BDE et inter-composantes, par exemple de partage d'expérience (ex. : l'accompagnement par les pairs en situation de harcèlement au sein de l'UFR Santé).

Améliorer l'accompagnement des associations étudiantes (conventions, espaces, valorisation...).

Développer la vie des campus et le sentiment d'appartenance à l'Université d'Angers et à ses composantes (reconnaître l'engagement, soutenir les associations, développer la citoyenneté...) : créer un environnement propice à l'épanouissement intellectuel, culturel et social de nos étudiants (et des personnels).

## **Sur l'observatoire de la vie étudiante et les relations Université – CROUS**

### **Question d'un étudiant :**

Bonsoir, je suis étudiant en médecine à l'université d'Angers depuis 9ans maintenant. Je souhaitais tout d'abord vous féliciter pour votre élection, ensuite vous parler des conditions de travail du personnel de restauration du RU la Gabarre. C'est pour moi le socle fondamental du bien être des étudiants du campus St Serge. Manger sain quand on sait maintenant que nos intestins sont notre deuxième cerveau est un axe obligatoire pour la réussite intellectuelle. Merci.

### **Réponse :**

*Cher étudiant, je vous remercie pour votre témoignage. Ma réponse que votre question a inspirée sera rajoutée dans notre programme.*

*L'Université (et en l'occurrence le CROUS pour les personnels du RU) doit proposer un environnement aux étudiants et aux personnels qui leur permette d'être attentifs dans leur travail. Il s'agit en particulier de favoriser tous les ressorts de la réussite des étudiants : le sport, la culture, une alimentation équilibrée, un bon sommeil et de bonnes relations sociales.*

*De nombreuses actions positives sont déjà menées grâce aux services de l'Université : le SUMPPS (médecine préventive et promotion de la santé) notamment sur les questions de la sexualité, du sommeil, de l'alimentation, des addictions..., mais aussi la lutte contre les discriminations, le SUAPS (activités physiques et sportives), les actions de la BU ou de la Direction de la Culture et des Initiatives. Sans parler de tous les efforts déployés par les départements de formation et les UFR !*

*Il nous faut renforcer toutes ces actions en évaluant encore plus précisément et plus rigoureusement la qualité de vie des étudiants notamment par la création d'un observatoire de la vie étudiante. Les étudiants seront étroitement associés à l'activité de cet observatoire dont les missions pourraient être étendues à la qualité de vie des personnels. Les syndicats et les instances de représentation des personnels seront également partie prenante dans son fonctionnement. Cet observatoire de la vie universitaire (ou de la qualité de vie universitaire) permettrait d'améliorer l'interface personnel / étudiant.*

*Votre question implique de prendre en compte l'ensemble du moment de la pause repas :*

*En plus des enjeux alimentaires, il faut mentionner la durée de la pause repas, souvent fortement réduite par le temps d'attente avant de pouvoir manger et le temps d'attente pour pouvoir déposer son plateau. Ces temps sont très importants. La question des conditions de travail des personnels de restauration doit également être considérée : effectifs du personnel, organisation de la restauration, lieu...*

*Alors, un observatoire qui chercherait à prendre en compte l'effectivité de ces conditions quotidiennes et qui proposerait des préconisations semble une très bonne idée, mais sans oublier la dimension régionale de ces enjeux. Les analyses de ce futur observatoire de la vie étudiante, pour qu'elles soient utiles, doivent en effet pouvoir être présentées et discutées avec les décideurs, en l'occurrence le CROUS des Pays-de-La-Loire. J'ai en effet le souvenir que l'Université d'Angers avait peu d'impact sur la politique régionale du CROUS dont le siège directorial se situe à Nantes. Il semble cependant que les relations avec le CROUS pourraient s'améliorer si du temps était accordé par la Présidence et de manière coordonnée avec Nantes et Le Mans.*

*Sur l'ensemble des questions de conditions de vie étudiantes, je ne pense pas que l'on puisse résonner en vase clos pour notre propre université uniquement.*

*Enfin, dans le cadre de la transition écologique, de nombreuses restaurations scolaires travaillent sur les circuits courts d'approvisionnement. Existe-t-il cette volonté au CROUS PDL ? Je n'ai pas cette information. Mais cela a déjà été mis en place dans d'autres régions, comme en Occitanie <https://ledecode.ut-capitole.fr/objectif-circuits-courts-les-efforts-du-crous-occitanie-pour-travailler-des-produits-locaux-631823.kjsp> ou en Rhône-Alpes <https://www.crous-grenoble.fr/producteurs-locaux-sinviitent-a-lintermezzo/>.*

*Même si je ne suis pas élu mais un simple candidat, je reste à votre disposition pour tout complément d'information sur ce sujet.*

*Bon travail et... bon appétit !*

*Christophe DANIEL*

*Pour une Université humaine et éthique*

*Christophe DANIEL et son équipe*

*Janvier 2020*

## **Transitions écologiques**

L'actualité récente témoigne de l'urgence climatique (hausse des températures moyennes, fonte des glaces polaires, montée du niveau de la mer...), et de la dégradation dramatique de notre environnement (pollution des océans et rivières, de nos villes, destruction de la forêt amazonienne, des écosystèmes, disparition des espèces animales...).

Or nous sommes tous acteurs, jeunes et moins jeunes, des changements qui s'opèrent ici et ailleurs, par nos habitudes de vie et de consommation. Ces habitudes, personnelles ou professionnelles, compromettent l'avenir des générations futures.

Même si le développement durable est une notion présente dans de nombreux Codes et lois<sup>[1]</sup>, il apparaît que l'Université, en tant qu'institution, doit participer activement à son effectivité, à son application concrète. Certes des normes encadrent déjà son action, mais il faut aller encore plus loin et plus vite en faisant du développement durable une donnée incontournable de la gestion et des orientations universitaires. A ce titre, l'Université d'Angers au sein de son territoire doit avoir un rôle majeur et incitateur, auprès de ses acteurs et de ses partenaires.

La Présidence actuelle n'a pas ignoré cette thématique, mais je souhaite l'ériger en principe cardinal de mon action.

Les **transitions écologiques** ont pour objectif le développement durable. Mais pas seulement.

Nous souhaitons engager une réflexion avec les personnels et les étudiants pour un **plan d'action** « **Transitions écologiques** » transversal à l'ensemble des UFR, laboratoires, SFR, services et directions de l'université d'Angers.

**Le terme « transition » vise la transformation de notre manière de travailler et de vivre ensemble à l'université, prenant mieux en compte les enjeux environnementaux, climatiques et sociétaux, mais aussi organisationnels, pédagogiques et scientifiques. Le terme « transversal » apporte une autre dimension à l'expression « transitions écologiques ».**

**L'adjectif « écologique » est utilisé dans un sens élargi aux relations entretenues avec notre environnement quotidien. Il s'agit de mettre en place une démarche globale concernant tous les aspects de la vie de l'Université, et en lien avec son environnement.**

A l'origine de cette action transversale, des prises de conscience nous conduisent à envisager ces transitions écologiques, à plusieurs niveaux.

### **Au niveau du fonctionnement de l'établissement et de sa gouvernance**

Deux principes marquent les actions en matière de développement durable :

– le droit à l’information<sup>[2]</sup>

– et le principe de participation.

Ces deux principes se complètent et sont au socle de la gouvernance que nous entendons mettre en place. Ainsi, il nous apparaît essentiel de consacrer pleinement **le droit à l’information** des personnels de l’Université, en leur garantissant un accès facile, simplifié, au service du personnel, aux textes consacrant leurs droits, aux éléments sur lesquels sont prises les décisions des différentes instances de notre Université. Ce droit à l’information est une condition nécessaire à l’expression de la démocratie partagée que nous entendons instaurer au sein de l’université d’Angers. En effet, prenant exemple sur les prémisses de toute action de développement durable, et plus particulièrement sur **le principe de participation**, nous souhaitons – autant que les textes le permettent – que les personnels de notre université soient associés au processus décisionnel en sollicitant leur avis, non pas pour valider après coup telle ou telle action ou telle ou telle décision, mais a priori en recueillant leur avis ou suggestion sur les questions essentielles touchant à la gouvernance de notre université.

Ensuite, il s’agit de décentraliser l’action, en redonnant de l’autonomie et en réduisant le nombre de maillons qui composent la chaîne hiérarchique de décisions. **Ces économies d’énergie, au sens élargi du terme, visent ainsi l’allègement de certaines tâches, la réduction des réunions et des déplacements, la simplification de nos procédures et une attention prêtée au temps.** Le réflexe anti-gaspillage peut se produire dans l’usage de nos « ressources » humaines. A titre d’exemple, l’université peut fonctionner avec moins de vice-présidences et dans un esprit de travail plus direct, plus en **proximités et en complémentarités.**

S’accorder sur ce qu’il convient de faire ensemble est une étape vers quelques transitions possibles, où sera débattu le sens partagé de l’action. Ce sujet appartient à chacun d’entre nous.

Une approche humaine et sociale (éthique) permettra de réussir la transition du développement durable en recherchant la parité, l’égalité et l’équité tout en respectant les diversités, entre les personnes, entre les structures, entre les générations.

**Pour conclure, il s’agit bien, comme première transition, de repenser le modèle de gouvernance dans notre établissement, et de mettre en place un pilotage plus transversal impliquant autrement les communautés que ce soit les étudiants ou les personnels.**

### **A l’échelle de nos campus**

Le développement durable est un objectif, un enjeu, un engagement qui nous oblige envers les générations futures. Nous tenons à sa dimension sociétale, prenant en compte toutes les personnes qui travaillent et étudient à l’université.

**Il ne s’agit pas d’obtenir un label de plus, une étiquette, mais à nouveau, de l’envisager dans la proximité, en interrogeant le rôle de chacun dans la vie de nos campus.**

Poursuivre les actions de sensibilisation et d'incitations douces auprès des personnels et des étudiants sur les mesures que chacun peut mener pour contribuer à un développement en économisant les ressources naturelles, est un premier pas.

Nous encouragerons pour cela une politique de réduction de la consommation des ressources, des atteintes à l'environnement, des impacts du numérique (multiplication des équipements, consommations d'énergie et de matières premières, pollutions, production de déchets). Nous développerons une politique en faveur de la biodiversité, avec une gestion écologique de nos espaces verts. Nous favoriserons le développement durable dans des achats respectueux de l'environnement et privilégiant les fournisseurs locaux et les circuits courts.

### **Ces transitions qui conduiront notre établissement à s'engager sur des actions porteuses de sens, convergent avec le souci apporté à la qualité de vie à l'université.**

Les campus auront du sens si nous impliquons dès à présent les étudiants dans ces réflexions, en les associant véritablement à la gouvernance de l'établissement et en les encourageant à s'impliquer massivement dans les transformations écologiques, économiques et sociétales, et enfin, en continuant à valoriser l'engagement étudiant. De nombreuses associations, en quête de sens et d'utilité, orientent leurs actions sur les impacts environnementaux, sociaux et économiques. Les réseaux sont déjà organisés. L'Université doit montrer qu'elle est soucieuse de ces questions et doit contribuer à fédérer ce mouvement.

**Le campus peut alors être un lieu propice à la rencontre entre différents acteurs de quartier, des personnes de différentes générations, mobilisés avec les étudiants, le personnel de l'université, autour d'actions aux enjeux environnementaux et sociétaux. Toutes les formes de passerelles sont possibles, entre ces milieux. C'est en ce sens que nous utilisons l'adjectif « écologique », encore faut-il oser utiliser ces compétences et les valoriser en les rendant visibles.**

### **Nous faisons ce pari.**

Même si la réalisation du potentiel des étudiants – leur émancipation – est avant tout le fruit des enseignements qu'ils reçoivent et auxquels ils participent, la découverte d'activités culturelles, sportives, associatives et professionnelles leur est également bénéfique. Leurs initiatives doivent être mises en avant.

Enfin cela passe aussi par des actions comme celles menées dans le cadre de Thélème, auprès des lycéens, qui visent à améliorer les chances de réussites et d'épanouissement dans l'enseignement supérieur des élèves.

### **A l'échelle de nos formations**

Nous formulons tous le vœu d'engager nos étudiants, une fois lancés dans leur vie professionnelle, à agir et à construire les nouveaux modèles d'une société plus respectueuse de l'environnement et de la personne humaine, plus juste et équitable.

Pour cela, nous appliquons les principes issus du Code de l'Éducation :

Art. L. 123-2 :

*« Le service public de l'enseignement supérieur contribue :*

*1° A la réussite de toutes les étudiantes et de tous les étudiants ;*

*2° Au développement de la recherche, support nécessaire des formations dispensées, à la diffusion des connaissances dans leur diversité et à l'élévation du niveau scientifique, culturel et professionnel de la nation et des individus qui la composent ;*

*3° A la croissance et à la compétitivité de l'économie et à la réalisation d'une politique de l'emploi prenant en compte les besoins économiques, sociaux, environnementaux et culturels et leur évolution prévisible ;*

*4° A la lutte contre les discriminations, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche. A cette fin, il contribue à l'amélioration des conditions de vie étudiante, à la promotion du sentiment d'appartenance des étudiants à la communauté de leur établissement, au renforcement du lien social et au développement des initiatives collectives ou individuelles en faveur de la solidarité et de l'animation de la vie étudiante ;*

*4° bis A la construction d'une société inclusive. A cette fin, il veille à favoriser l'inclusion des individus, sans distinction d'origine, de milieu social et de condition de santé ;*

*5° A la construction de l'espace européen de la recherche et de l'enseignement supérieur ;*

*6° A l'attractivité et au rayonnement des territoires aux niveaux local, régional et national ;*

*7° Au développement et à la cohésion sociale du territoire national, par la présence de ses établissements ;*

*8° A la promotion et à la diffusion de la francophonie dans le monde ;*

*9° Au renforcement des interactions entre sciences et société. »*

*Art. L. 123-3 :*

*« Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :*

*1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ;*

*2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;*

*3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;*

4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;

5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

6° La coopération internationale. »

**Ainsi, il est primordial que nos étudiants acquièrent les savoirs et les compétences adaptés à une transformation globale et durable de la société. Il ne s'agit pas seulement d'intégrer les problématiques écologiques de manière transversale dans les cursus, quelle que soit la filière, ou bien encore d'encourager les initiatives en faveur du développement durable, mais également de permettre à chacun d'acquérir les capacités de réflexion et de compréhension de ces enjeux.**

**La promotion d'une écologie de l'attention est une question vitale.** Nous méritons tous de recevoir de l'attention d'autrui, mais nous devons également « produire de l'attention », c'est-à-dire être attentifs et attentionnés vis-à-vis des étudiants, des collègues, des équipements et de notre environnement.

**Faire attention est le seul moyen d'articuler entre elles les transitions écologiques nécessaires à l'université humaine et éthique que nous appelons de nos vœux.**

Il s'agit également d'accompagner les transitions que vivent les étudiants au sein de l'environnement universitaire, de favoriser **une politique d'égalité des chances** pour les étudiants jusqu'à leur insertion professionnelle en interrogeant leurs rapports à l'avenir, et de poursuivre la politique d'**inclusion** des personnes en situation de handicap.

Nous souhaitons en outre créer **un observatoire de la vie étudiante** qui permettrait un travail collectif et commun entre des étudiants et des enseignants-chercheurs dans le cadre des formations et des thématiques de recherche sur le bien-être et les cadres de vie des étudiants.

Pour terminer, les usages des technologies numériques, la création et la transmission des savoirs et des connaissances par les équipes pédagogiques et aussi par les étudiants constituent aussi l'une de nos principales préoccupations.

### **A l'échelle de la recherche**

Une transition scientifique réussie permettra de créer et de transmettre des savoirs et des connaissances dans une **alliance renforcée et durable** entre formations et recherches. Recherche fondamentale, appliquée, clinique ou préclinique, disciplinaire ou interdisciplinaire, toutes les formes de recherche sont importantes et doivent être diffusées.

**La recherche scientifique de l'Université d'Angers doit avoir l'ambition de réussir sa transition : l'Université a la responsabilité de poursuivre les programmes de recherche importants, utiles à la société et performants, mais aussi de permettre la progression durable de toutes les équipes, de la plus modeste à la plus productive en termes de publications et d'impacts économiques sur le territoire. L'Université doit donc s'engager à poursuivre les thématiques reconnues (EUR, poursuite des RFI, des paris scientifiques et des programmes importants...), à définir de manière concertée de nouvelles**

## **thématiques d'excellence et à donner les conditions à toutes les unités de recherche de se développer à leurs rythmes et selon leurs moyens.**

Il s'agit également de faire travailler ensemble des chercheurs et des étudiants de disciplines différentes sur des thématiques utiles à la société et définies collectivement. Ces thématiques pourraient permettre de redéfinir les périmètres des SFR et d'inclure les enjeux environnementaux et sociétaux dans les activités de recherche, d'innovation et d'entrepreneuriat.

### **A l'échelle de nos territoires**

L'université n'est pas une marque. Elle appartient à un territoire, elle est en relation avec les acteurs de son territoire. La qualité de sa gouvernance est un levier majeur pour promouvoir au sein de ces territoires, les transitions écologiques que l'on attend à tous les niveaux. Ces relations entre l'université citoyenne avec les acteurs de son territoire sont autant d'opportunités pour nos formations, nos laboratoires de recherche, nos étudiants.

L'ancrage territorial de l'Université d'Angers doit être renforcé par un positionnement plus visible au sein des réseaux locaux et régionaux. L'Université d'Angers doit être plus présente, plus active et surtout mieux représentée dans toutes ses diversités. L'Université doit s'honorer d'être multiple et diverse : ses composantes doivent aussi avoir la possibilité de la représenter.

*« Les interactions entre logiques locales, nationales et internationales montrent bien que l'ancrage territorial des universités, pour être appréhendé, doit être décrit comme le produit de l'action conjointe d'universitaires, d'élus locaux et d'acteurs économiques et sociaux, enchâssés dans des contextes historiques qui contribuent à orienter leur action. L'échelon local, pour peu qu'on ne le conçoive pas comme un vase clos hermétique aux évolutions nationales et internationales, constitue un bon niveau d'observation de ces dynamiques. En les appréhendant par le bas, il permet de ne pas postuler la déclinaison automatique des tendances globales, mais, au contraire, de mettre au jour la pluralité des mécanismes par lesquels elles se déploient et de souligner la variété de leurs traductions. »*

Jérôme Aust (2010) : « Quand l'université s'ancre au territoire. Collaborations académiques et territoriales à Lyon (1958-2009) », Le Mouvement Social 2010/4 (n° 233), pages 107 à 125

**En conclusion, envisager toutes ces « transitions écologiques » est un modèle qui peut nous inspirer, pour une gouvernance renouvelée de notre Université, qui se fonde sur des valeurs fortes, telles que la cohérence, l'attention, le respect, la transparence, et la concertation.**

**L'université de demain, telle que nous l'anticipons et l'espérons, sera celle qui réussira ces transitions écologiques, organisationnelles, scientifiques et pédagogiques. Elle devra s'engager et décider en prenant en compte la dimension financière, mais également des impacts non monétaires. Une Université humaine et éthique qui travaille pour ses étudiants, ses personnels et son environnement.**

[1] Exemples dans le Code de l'environnement, le Code rural et la pêche maritime, le Code forestier, le Code de l'urbanisme, le Code général des collectivités territoriales.



[\[2\]](#) Convention d'Aarhus 1998. Ces deux principes définissent le droit pour les différents acteurs de la société d'être informés et de participer au traitement des questions environnementales. L'information n'est pas suffisante, la participation doit également être rendue possible. Ce sont les deux principes dont je souhaite faire la promotion.